

***PROPUESTA DE INTERVENCION Y ANÁLISIS DE ESTRÉS COMO RIESGO
PSICOSOCIAL EN LOS CONDUTORES DE LOGISTICA 3T S.A***

Natalia Inés Pitalua ID: 925150

Norma Constanza Jiménez Martin ID: 596438

Dolly Gonzalez Yanez: ID: 925537

Yudy Fernanda Gutiérrez ID: 337411

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede San Camilo

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

PROPUESTA DE INTERVECIÓN Y ANÁLISIS DE ESTRÉS COMO RIESGO
PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE LOGISTICA 3T S.A

Natalia Inés Pitalua ID: 925150

Norma Constanza Jiménez Martin ID: 596438

Dolly González Yánez ID: 925537

Yudy Fernanda Gutiérrez ID: 337411

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en

Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a): Diana Carolina Bellen Metodología de la Investigación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede San Camilo

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

Dedicatoria

Siempre a Dios y a nuestras familias por su apoyo incondicional, esposos, hijos, padres que con su amor y comprensión nos apoyan a continuar nuestra educación.

Agradecimientos

A todos los docentes de la institución que con sus conocimientos aportaron de forma directa o indirecta a construir este proyecto, a los tutores que guiaron en los dos momentos la construcción final de este logro, a los conductores de logística 3 t por su disposición para la elaboración de este estudio.

TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	8
1.1	EXECUTIVE SUMMARY	9
2	INTRODUCCIÓN.....	11
3	PROBLEMA	14
3.1	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:	14
4	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	19
5	OBJETIVOS.....	19
5.1	OBJETIVO GENERAL	19
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
6	JUSTIFICACIÓN	20
7	MARCO DE REFERENCIA	23
7.1	MARCO TEÓRICO	23
7.2	ANTECEDENTES O ESTADO DEL ARTE (MARCO INVESTIGATIVO):	26
7.3	MARCO LEGAL	28
8	METODOLOGÍA	30
8.1	ENFOQUE Y ALCANCE	30
8.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	32
8.3	INSTRUMENTO.....	33
8.3.1	<i>Descripción del instrumento.....</i>	<i>33</i>
8.3.2	<i>Objetivo</i>	<i>34</i>
8.3.3	<i>Estructura</i>	<i>34</i>
8.3.4	<i>Variables y categorías</i>	<i>35</i>

8.4	FORMA DE APLICACIÓN Y FORMATO	35
8.5	ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	36
8.5.1	<i>Descripción del instrumento</i>	36
8.5.2	<i>Objetivo</i>	36
8.5.3	<i>Estructura</i>	36
8.5.4	<i>Variables y categorías</i>	36
8.6	FORMA DE APLICACIÓN Y FORMATO	36
8.7	PROCEDIMIENTOS.....	37
8.8	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	38
8.9	CONSIDERACIONES ÉTICAS	39
9	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
9.1	IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES FACTORES DEL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE LOGÍSTICA 3T S.A	40
9.1.1	<i>Resultado</i>	40
9.1.2	<i>Discusión</i>	49
9.2	VALORACIÓN DE LOS RIESGOS SIN SON ALTOS MEDIOS O BAJOS DE LOS CONDUCTORES DE LOGÍSTICA 3T S.A	50
9.2.1	<i>Resultado</i>	50
9.2.2	<i>Discusión</i>	51
9.3	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON EL FIN DE MITIGAR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE LOGÍSTICA 3T S.A.....	53
9.3.1	<i>Resultado:</i>	53
9.3.2	<i>Discusión</i>	64
10	CONCLUSIONES.....	65

10.1	IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES FACTORES DEL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE LOGÍSTICA 3T S.A.....	65
10.2	VALORACIÓN DE LOS RIESGOS SIN SON ALTOS MEDIOS O BAJOS DE LOS CONDUCTORES DE LOGÍSTICA 3 S.A	66
10.3	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON EL FIN DE MITIGAR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE LOGÍSTICA 3T S.A	66
11	RECOMENDACIONES.....	67
12	REFERENCIAS	69

1 Resumen ejecutivo

El transporte de carga de mercancías en los conductores los expone a varios factores de riesgo psicosociales, relacionados con la responsabilidad de transportar la carga, por todas las situaciones que se pueden presentar en la vía, principalmente los accidentes viales, la inseguridad, el tiempo y largas jornadas que deben pasar en las carreteras. Lo anterior, genera una carga mental, al ser un trabajo monótono y normalmente solitario, entre otros factores que traen como consecuencia tensión y malestar, manifestándose el estrés laboral como una respuesta adaptativa del organismo. El objetivo de esta investigación es analizar los factores psicosociales y los niveles de estrés como riesgo psicosocial en una población de 33 conductores de la empresa logística 3T SA en Bogotá por medio de la aplicación del instrumento de la OIT/OMS 1989. Se utilizó un diseño de estudio con enfoque cualitativo con un alcance descriptivo (D.J., 2022) logrando así identificar los factores de riesgo psicosocial y el nivel del estrés en la población. Los resultados mostraron que las áreas donde se evidencian mayor factores de riesgo psicosocial en los conductores son respaldo de grupo, falta de cohesión y territorio organizacional. Adicionalmente, se estableció que, de los conductores, 41% presenta estrés, 38% estrés intermedio y 22% estrés bajo. La revisión bibliográfica reporta similitud con otros estudios, donde las principales áreas donde se refleja estrés en los conductores son las áreas de respaldo de grupo, falta de cohesión e influencia del líder. Dado los resultados mencionados, es fundamental aplicar una propuesta de intervención basada en la construcción de habilidades, y actitudes para tomar consciencia de las propias emociones, apoyado en el modelo teórico de Bisquerra y Pérez (2007) (N.P Escoda (2007) para así lograr mitigar los riesgos psicosociales identificados.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, estrés, conductores, competencias emocionales

1.1 Executive summary

The transport of cargo of goods exposes drivers to several psychosocial risk factors related to the responsibility of transporting the cargo, due to all the situations that may arise on the road, such as mainly road accidents, insecurity, time, and long days that must be spent on the roads, which generates a mental load because it is a monotonous and usually solitary job, among other factors that result in tension and discomfort that manifests itself in work stress as an adaptive response of the body. The objective of this research is to analyze the psychosocial factors and stress levels as a psychosocial risk in a population of 33 drivers from the logistics company 3T SA in Bogotá, through the application of the ILO/WHO 1989 instrument, a study design with a qualitative approach with a descriptive scope (D.J., 2022), thus identifying the psychosocial risk factors and the level of stress in the population, the results showed that the areas where the greatest psychosocial risk factors are evident in drivers are group support, lack of cohesion and organizational territory. Additionally, it was established that, of the drivers, 41% present stress, 38% intermediate stress and 22% low stress. The bibliographic review reports similarity with other studies, where the main areas where stress is reflected in drivers are the areas of group support, lack of cohesion and influence of the leader. Given the aforementioned results, it is essential to apply an intervention proposal based on the construction of skills and attitudes to become aware of one's own emotions, supported by the theoretical model of Bisquerra and Pérez (2007) (N.P Escoda (2007) In order to achieve mitigate identified psychosocial risks.

Keywords: Psychosocial risk factors, stress, drivers, emotional competencies

2 Introducción

Los riesgos psicosociales son inherentes a toda actividad laboral y son un desafío hoy en día para las empresas, dado su efecto negativo en la salud y en el bienestar de los trabajadores. Consideramos los riesgos psicosociales como todas aquellas situaciones que están relacionadas con la organización del trabajo y contenido de las tareas, así como las relaciones entre compañeros y jefes que traspasan las habilidades del trabajador para hacer frente a las demandas del mismo. Esta situación genera en el trabajador discomfort, el cual, según (Bonilla & Gafaro, 2017) se verá reflejado en problemas en la salud del individuo y afectaciones para la empresa en razón del ausentismo y la motivación de los trabajadores.

Al hablar del riesgo psicosocial en la empresa, se habla de esos factores que están a nivel intra y extralaboral, y el estrés, los cuales, cuando provocan respuestas de inadaptación del individuo, generan tensión o respuestas psicósomáticas que pasan a ser factor de riesgo de estrés (ALP Martínez et al., 2017). Los factores psicosociales son muy complejos a la hora de ser evaluados, porque además tienen características muy particulares, como son las de extenderse en el espacio y en el tiempo, lo que esto hace que sea difícil su intervención (B, Moreno et al., 2020). Por esas razones, surge la dificultad en su reconocimiento y la necesidad imperativa de intervenirlos.

Un sector laboral especialmente vulnerable ante estos riesgos es el sector transporte. Las exigencias de la industria del transporte imponen los requisitos de calidad y seguridad que se deben ajustar a sus necesidades, generando un gran esfuerzo al personal que trabaja en este campo.

Estudios reflejan que en la industria del transporte se han visto altos índices de estrés asociado a las largas jornadas de trabajo, a la responsabilidad que conlleva el trabajo y a la rotación de los turnos. En general, es un trabajo que requiere alto nivel de concentración durante largos períodos de tiempo. Adicionalmente, en la carretera no se puede detener en cualquier sitio por las condiciones de seguridad, y las consecuencias asociadas a un error podrían ser fatales, lo que lleva al conductor a experimentar una disminución de sus capacidades, lo que se produce tensión y fatiga (Morales, 2017).

Es importante mencionar que los factores de riesgo psicosociales que se presentan en este tipo de población transportadora (conductores) dependen de la tipología del vehículo que operan y la naturaleza de lo que transportan. Los riesgos en seguridad y salud en el trabajo (SST) son muchos más que de los de otros sectores, ya que ellos están expuestos a factores como lo son las condiciones climáticas adversas en la vía y falta de sueño, que puede aumentar la incidencia de los accidentes, según un artículo de la OIT. Por lo anterior, son cuestiones prioritarias de la seguridad y salud en el trabajo del sector transporte, en especial transporte por carretera, ya que ellos están expuestos al riesgo de la accidentabilidad en la vía, a peligros físicos, violencia, entre otros. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que los conductores de carretera conducen largas distancias, con jornadas de trabajo poco compatibles con un equilibrio de vida familiar y el trabajo (Departamento de Políticas sectoriales Ginebra, 2015).

De la misma manera, las condiciones de seguridad y la demanda de los horarios de trabajo, a lo que se le suman las condiciones laborales, los bajos salarios, la ambigüedad en los roles, las relaciones interpersonales, las largas jornadas laborales y la exigencia del cumplimiento de objetivos, generan consecuencias negativas en la salud física y mental de esta población. Dichas consecuencias generan patologías como lo son la depresión, la ansiedad, enfermedades

musculoesqueléticas y cardiovasculares (Organización Internacional del Trabajo, 2016) por lo que amerita una intervención desde el área del SST. Por tal razón, en esta investigación es fundamental analizar los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés presente en los conductores de logística 3T SA en Bogotá, con la finalidad de diseñar una propuesta de intervención para mitigar los riesgos psicosociales en los conductores. Además, se considera que esta investigación aborda el fenómeno de los riesgos psicosociales y el nivel de estrés puesto que en varios estudios se evidencia la presencia de estrés, estrés intermedio y estrés bajo en esta población de trabajadores, confirmando que este es un sector altamente vulnerable a los riesgos psicosociales y su principal consecuencia que es el estrés.

3 Problema

3.1 Descripción del problema:

Una de las consecuencias del trabajo de los conductores de transporte de carga por carretera es el estrés, aunque las tecnologías han avanzado a pasos agigantados en este sector (Caballero, 2020). Sin embargo, en la población de conductores se han logrado identificar varios problemas de salud que están relacionados con la exposición a factores psicosociales que afectan tanto la salud mental y física como son: fatiga, trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares y osteomusculares (García, 2020). Estos problemas están asociados a las condiciones de trabajo y el estilo de vida que se genera por el trabajo (Melo, 2019), y están directamente relacionados con la incidencia de los accidentes de tránsito, el consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas, así como dificultad en el manejo de emociones, entre otras (García, 2020).

Un estudio de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile en 2015 tiene como resultado al menos tres factores psicosociales en un nivel de riesgo mediano y alto para la salud, en este estudio se encontró correlación entre todas las dimensiones de riesgo psicosocial, sintomatología ansioso-depresiva y al menos un problema de salud (C. Bravo & G, Nazar 2015).

En otro estudio de estresores laborales de conductores de autobuses, los resultados indican tres factores que hacen referencia al tráfico y son la sobrecarga, la fatiga y la falta de confort personal. (J. B. Grau et al., 2013)

Una de las razones que pueden llevar a que esta población presente altos niveles de estrés son las características del entorno: es un trabajo que los aísla por mucho tiempo de sus familias y

a menudo las relaciones familiares se ven afectadas por el distanciamiento. Adicionalmente, los horarios extensos no permiten descansar al trabajador, generando fatiga y cansancio, lo que aumenta el riesgo de accidentes. Junto a estos factores psicosociales, se le suman las condiciones laborales: salarios incoherentes, condiciones de la vía, e inseguridad, con la consiguiente tensión que genera perder la carga, factores desencadenantes de alto grado de ansiedad y tensión que alteran la salud y el bienestar.

En el contexto colombiano, Boada –Grau et al (2011) mencionan que los estresores que más inciden en los conductores son:

La falta de autoridad en la toma de decisiones, la fatiga, el aislamiento social, los horarios apretados, la presión del tiempo, los errores mecánicos de los vehículos, los descansos reducidos, el deficiente confort de la cabina, la continua rotación en los turnos, las condiciones climáticas adversas, la congestión del tráfico, el carácter sedentario del trabajo, la presión por la seguridad de los pasajeros, las interacciones con los pasajeros (incómodas, problemáticas y violentas) y los aspectos relacionados con la gestión interna de la empresa. (p. 250)

En esta misma línea La Revista Colombiana de Humanidades, muestra un Análisis Sistemático sobre estrés laboral en Colombia, menciona la existencia de una cifra de estrés laboral que oscila entre el 20% y el 33% de los trabajadores (Valencia, 2018), datos que se obtuvieron de la primera encuesta sobre condiciones de Salud y Trabajo realizada en Colombia, en empresas de diferentes regiones del país. (Valencia, 2018)

Basado en la información anterior, son importantes y de especial atención los factores psicosociales en los conductores, dado que es una actividad que se caracteriza por una repetición

y ejecución simultánea de tareas. Asimismo, dichas tareas requieren de gran concentración y atención, sumado a todas las desavenencias que deben asumir en las vías como lo son el ruido, el mal estado de las vías, la inseguridad, entre otras. En Colombia, la promoción y prevención de la salud física y mental en las organizaciones más que una obligación, es un compromiso por mantener el bienestar de los trabajadores (Valencia, 2018). De acuerdo con el Decreto 1072 del 2015 las empresas tienen unas responsabilidades frente al cuidado de sus colaboradores por medio de la gestión de los riesgos y peligros es decir deben desarrollar las medidas de identificación y control para prevenir los daños en la salud de los trabajadores. (Valencia, 2018) Es por eso por lo que las empresas son responsables de identificar cuáles son los riesgos psicosociales que se manifiestan al interior de la organización y hacer intervenciones de promoción y prevención de esos riesgos identificados, en aras de minimizar sus efectos a corto, mediano y largo plazo. Así, prevenir las enfermedades laborales derivadas del estrés.

Según el Ministerio del Trabajo el estrés es una enfermedad laboral reportada en la tabla de enfermedades perteneciente al grupo IV de enfermedades mentales y del comportamiento. (Decreto 14 77 del 2014) (Zuluaga, 2018). Es normal que en los trabajadores se vivencie cierto nivel de estrés que puede ser beneficioso, porque puede motivar a la consecución de objetivos, por lo que en el caso se estaría hablando de un estrés positivo (González, 2019). Sin embargo, si se traspasan las capacidades del individuo y se sale de control, puede llevar al desarrollo de alteraciones y enfermedades como el estrés, que pueden traer graves consecuencias a nivel individual y organizacional, perjudicando el desempeño, la productividad de los trabajadores y el clima organizacional.

En consecuencia, con esto se hace necesario identificar los riesgos de desencadenen el estrés laboral en todos los conductores de la empresa de transporte Logística 3T S.A en la ciudad

de Bogotá. La normativa vigente en materia de SST en Colombia establece, de acuerdo con la resolución 2404 de 2019, todas las entidades deben evaluar a sus trabajadores en los factores psicosociales comprendidos en aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización; las condiciones individuales y características intrínsecas al trabajador. En orden que dichas características se interrelacionan mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas. En este sentido Logística 3T SA, no es ajena al cumplimiento de la normativa vigente en materia de Promoción y Prevención de riesgos inherentes al contexto laboral, por lo que en el año 2022 se aplicó como instrumento medidor la batería de riesgo psicosocial, en la cual se pudo evidenciar que del 100 % de la población evaluada, el 33% son conductores y es el área que conserva mayor nivel de estrés con un 52%. Dentro del nivel intralaboral se identificaron niveles altos en la falta de liderazgo y recompensas; en lo extralaboral se pudo identificar influencia del entorno y características de la vivienda, en cuanto al nivel de estrés se pudo identificar dificultad en el manejo de emociones, en la realización de actividades bajo presión, la habilidad de establecer relaciones interpersonales y la resistencia al cambio, visto principalmente en el área de los conductores. Una de las consecuencias más graves derivadas de conducir bajo estrés es la anulación y pérdida de control de las capacidades y habilidades del conductor en la vía, lo que puede generar accidentes viales generados por la ansiedad. Lo anterior, dado que la ansiedad puede generar procesos fisiológicos como lo son taquicardia, disminución de la agudeza visual, dolor torácico, disminución de la fuerza o sensibilidad en las extremidades, entre otros. De esta manera, pueden ocurrir choques simples, altercados con otros actores viales, hasta accidentes graves, que se puede traducir en ausentismo, incapacidades, rotación y bajas del personal, que no sólo afectan al conductor, sino a los acompañantes. Las causas de estrés son distintas en cada persona, pero en específico, en los

conductores se pueden identificar varios factores externos, como las condiciones de la vía, la imprudencia, la responsabilidad de llegar a tiempo a las entregas, las demoras en las descargas, la intolerancia de las personas administrativas, hábitos de la persona, entre otros. Así mismo, influyen factores intrínsecos, como factores interpersonales, familiares, inestabilidad familiar, presión social, etcétera. Es por ello que nace la necesidad de indagar sobre el estrés como riesgos psicosociales en los conductores de logística 3T SA. En base a lo anterior y para tal fin se busca responder la siguiente pregunta de investigación.

4 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los niveles de estrés en los conductores de la empresa Logística 3T SA en la ciudad de Bogotá?

5 Objetivos

5.1 Objetivo general

Analizar los niveles de estrés como riesgo psicosocial presente en los conductores de logística 3T SA en Bogotá.

5.2 Objetivos específicos

Identificar los principales factores del estrés como riesgo psicosocial en los conductores de logística 3T S.A

Valorar los riesgos si son altos medios o bajos de los conductores de logística 3T S.A

Elaborar una propuesta de intervención con el fin de mitigar el riesgo psicosocial en los conductores de logística 3T S.A

6 Justificación

Los factores psicosociales están latentes en todos los contextos laborales asociado a la demanda que reciben los trabajadores. Es por ello, que hoy por hoy es muy importante su intervención para disminuir los efectos en la salud de estos. En Colombia se ha evolucionado mucho en materia de normativa en cuanto al control de los riesgos psicosociales laborales, por lo que las empresas deben hacer monitoreo permanente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo e intervenirlos para el cuidado de la salud y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Lo anterior está contemplado en la Resolución 2646 2008, que establece y define la responsabilidad de los empleadores en la identificación y control de los rasgos psicosociales en el trabajo.

La complejidad y las nuevas dinámicas laborales del mundo actual lleva a los trabajadores a experimentar lo que se conoce como estrés, ya que desbordan sus capacidades en hacer frente a las demandas del trabajo, en la medida en que no hay un equilibrio, lo que genera frustración y desencadena una serie de síntomas tanto físicos como psíquicos. Según la OMS, el estrés “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Carrillo et al, 2020). El estrés lleva a desarrollar somatización del cuerpo, que se manifiesta en síntomas y la evolución de patologías ocupacionales, trayendo grandes consecuencias en materia de salud de la población trabajadora, como son: alteraciones digestivas, respiratorias, nerviosas, en el sistema cardiovascular, e incluso inmunológico, con el desarrollo de enfermedades tan complejas como el cáncer.

Es paradójico que, mientras el mundo más avanza hacia la tecnificación y la inteligencia artificial, y las organizaciones cuentan con más herramientas, tecnología y especialización en la mano de obra, los riesgos laborales aumentan su incidencia progresivamente en la población trabajadora. El estrés laboral, o estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. De acuerdo con la segunda encuesta de salud ocupacional realizada en Colombia en 2013, los factores de riesgo prioritarios detectados en los trabajadores fueron el riesgo ergonómico y el riesgo psicosocial, de acuerdo con esta encuesta dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos al riesgo psicosocial y entre un 20 % y un 33% manifestaron estar expuestos a niveles altos de estrés (Ministerio del Trabajo).

Las primeras investigaciones de estrés ocupacional las realizó el psicólogo Walter Cannon, en los primeros años del siglo XX. Este autor se enfocó en las relaciones entre las respuestas emocionales y fisiológicas, y su trabajo se considera el primero en el campo de la medicina psicosomática: la relación entre estados psicológicos y enfermedades físicas (Pérez 2019).

Frente a este panorama, podemos concluir que los riesgos psicosociales son un problema de gran magnitud en la sociedad actual, tienen necesidad imperiosa de ser abordados en todas las organizaciones y no dejar al azar su control e intervención para evitar las consecuencias que pueden generar, no solo en la vida del trabajador, sino en los costes para la organización. Desde Logística 3T, en el año 2022 se realizó la batería de riesgo psicosocial, en la cual los resultados no fueron contundentes en el grado de estrés de la población. Como se reconoce que, siendo los conductores una población altamente vulnerable por su gran exposición a factores de riesgo ocupacionales, lo cuales en su mayoría no son fáciles de controlar por las mismas características del cargo, el propósito de realizar esta investigación es el interés de identificar los principales

factores de riesgo psicosocial, así como los niveles de estrés si son altos, medios o bajos en la población de conductores de la empresa de transporte de carga logística 3T SA en la ciudad de Bogotá. Debido a que el trastorno del estrés en el ambiente laboral ha aumentado con grandes consecuencias para las personas y las compañías, como son dificultad en el desempeño y la satisfacción, el escenario laboral actual ha llevado a que muchos profesionales experimenten frustración y altos niveles de tensión, mencionado por (R. Rodríguez Carvajal et al., 2011).

Por lo que se hace necesario proponer medidas y estrategias de intervención para mitigar las causas que generan el estrés en los conductores de la empresa logista 3T SA, por medio de la aplicación y evaluación de un instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales de la OIT / OMS que permita identificar los factores que generan el estrés en el cargo de conductores y promover habilidades para el control y manejo de las emociones, como también la prevención de enfermedades de salud mental.

Con el análisis de los resultados arrojados por el instrumento se identifica y se plantea la promoción y prevención buscando uno sensibilizar tanto a los conductores como a la organización para disminuir los niveles de estrés, aumentar la satisfacción laboral, la productividad y sobre todo la calidad de vida de esta población la cual es vital en los procesos de la compañía.

7 Marco de referencia

7.1 Marco teórico

El estrés laboral es una de las problemáticas más comunes en el ámbito laboral, afectando tanto a la salud física como mental de los trabajadores. Para abordar esta temática, es necesario establecer un marco de referencia bien definido que permita entender y analizar el problema de manera eficiente.

En este sentido, se propone un marco de referencia para un proyecto de estrés laboral, que consta de los siguientes puntos:

Concepto de estrés laboral: Se debe definir qué se entiende por estrés laboral, cuáles son sus causas y qué factores influyen en su desarrollo.

Síntomas y consecuencias: Es importante identificar las señales físicas, emocionales y psicológicas que indican la presencia de estrés laboral, así como las consecuencias de no abordar este problema de manera adecuada.

Impacto en la organización: El estrés laboral no sólo afecta al trabajador individualmente, sino que también tiene un impacto en el desempeño y productividad de la empresa. Se debe analizar cómo el estrés laboral repercute en la organización y qué medidas se pueden tomar para evitarlo.

Prevención y gestión: Para combatir el estrés laboral es fundamental establecer medidas de prevención y gestión. Se deben señalar las acciones necesarias para prevenir el estrés laboral antes de que aparezca y cómo gestionarlo en caso de que ya esté presente.

Responsabilidades y roles: Cada miembro de la organización tiene un papel importante en la gestión del estrés laboral. Se deben definir las responsabilidades y roles de los trabajadores, los supervisores y la empresa en su conjunto en la gestión de este problema.

Evaluación y seguimiento: Es necesario evaluar y hacer seguimiento de los resultados de las medidas aplicadas para prevenir y gestionar el estrés laboral. Se debe establecer un sistema de evaluación y seguimiento que permita medir su eficacia y hacer ajustes según sea necesario.

Uno de los representantes teóricos más destacados en la investigación del estrés laboral en conductores es Peter Hancock. Hancock es un psicólogo y ergónomo que ha dedicado gran parte de su carrera a estudiar los factores psicológicos y físicos que contribuyen al estrés laboral en conductores y cómo los empleadores y los diseñadores de vehículos pueden intervenir para mitigar estos factores (oroz, 2012). Hancock ha publicado numerosos artículos y libros sobre el tema, incluido el libro "Stress, Workload, and Fatigue" (Estrés, carga de trabajo y fatiga), que explora cómo el estrés laboral afecta la seguridad vial y el rendimiento de los conductores.

A lo largo del tiempo y por diferentes autores, se han concebido tres modelos de estrés: el estrés como estímulo, como respuesta y como interacción o transaccional. El estrés como estímulo es aquel que contempla factores externos como aquellos que causan el estrés; es decir, estímulos del entorno que causan tensión (factores estresantes). El modelo como respuesta se

relaciona con la definición del Dr. Hans Seyle, también considerado el padre del estudio del estrés, que considera que el estrés es una respuesta fisiológica del organismo ante alguna situación estresante, haciendo énfasis en la reacción biológica del cuerpo, también conocido como “Síndrome de Adaptación General” (Rodríguez, 2009). Relacionado con el modelo de respuesta, se encuentran los síntomas de irritabilidad, falta de energía o dolores de cabeza; es decir, la experiencia del individuo ante el estrés (Rodríguez, 2009)..

El tercer modelo es el transaccional, siendo sus principales autores Lazarus y Folkman, quienes entienden el estrés como un proceso. Entienden el estrés como aquel resultante de la relación entre la persona y el entorno; ante una situación vivida, se procede a realizar una valoración psicológica, reconociendo si existe en ella un peligro para posteriormente decidir qué respuesta habrá ante el mismo. La persona valora si afronta el peligro o la amenaza, y crea estrategias de afrontamiento ante la situación, siendo este un proceso cognitivo. Las estrategias de afrontación pretenden prevenir, eliminar o reducir el estrés. (Rodríguez, 2009).

El estrés se manifiesta desde el origen de la humanidad. Desde hace mucho tiempo, al tener el hombre solo dos alternativas, luchar o huir, el estrés se convierte en un mecanismo instintivo para la subsistencia. El estrés lleva al individuo a alejarse de los potenciales peligros existentes en el ambiente, y centra la atención en solucionar la amenaza. (Janeth, 2021). Lazarus y Folkman (1986) aluden al estrés como el resultante entre la interacción de una persona con el entorno, que surge cuando las demandas del entorno son mayores a las estrategias de afrontamiento que posee la persona.

La escala de estrés percibido (EPP) es una herramienta que permite evaluar el nivel de estrés asociado a una actividad específica en los individuos. Se han realizado varios modelos de esta, en los cuales varían el número de ítems y la estructura del cuestionario, y se han estudiado de forma individual la utilidad y confiabilidad de cada cuestionario. En el año 2016 se realizó un estudio que comparó dos de las versiones del cuestionario, su versión de 14 ítems (EEP-14) y su versión de 10 ítems (EEP-10). El estudio se realizó en jóvenes universitarios atletas y no atletas. Así, el objetivo del estudio fue comparar la estructura factorial y la consistencia interna de las dos versiones, y medir la invarianza del instrumento entre atletas, y no atletas. Finalmente, posterior a la discusión de los resultados, se concluyó que la herramienta EEP-10 posee una consistencia interna apropiada, una mejor fiabilidad e invarianza entre atletas y no atletas, siendo una herramienta útil y confiable (Chiu et al, 2016).

7.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo):

En cuanto a la evidencia actual, se ha identificado que los conductores son, en términos psicológicos, una de las poblaciones más vulnerables. Es una población que sufre más de trastornos cardiovasculares, musculoesqueléticos, gastrointestinales y psicológicos. Sin embargo, son pocos los estudios actualizados en cuanto al tema, encontrándose pocos realizados en los últimos cinco años, siendo aún menos los realizados a nivel del país. Adicionalmente, son mayores los estudios que evalúan consecuencias a nivel de seguridad (ej, accidentes de tránsito) y consecuencias orgánicas (enfermedades como hipertensión arterial, diabetes mellitus, síndrome metabólico) y menos los que estudian la evolución de patologías de salud mental, como el estrés y el síndrome de *burn out* en los conductores.

Un estudio realizado en conductores colombianos en el año 2018, con 3,665 conductores, a los cuales se les aplicó el cuestionario JCQ (Job Content Questionnaire, por sus siglas en inglés), analizó la correlación entre el estrés, la salud autor reportada de los conductores y la seguridad (mamani, 2021). En el estudio, se evidenció la tensión laboral se asocia positiva y significativamente con las horas diarias de conducción, los accidentes de tránsito y las multas recibidas durante los dos años anteriores, lo anterior a través de análisis de correlación y multivariable. Se vio que el estrés laboral se asocia con la salud mental de los conductores y los accidentes de tránsito; sin embargo, no se encontró asociación entre el mismo con otras afecciones físicas, comunes en esta población, como la hipertensión, la dislipidemia, el sobrepeso, el consumo de cigarrillo y el sedentarismo. Sin embargo, muchos de estas asociaciones tienen un valor no significativo ($p > 0.05$), lo que de pronto se relaciona con la falta de sensibilidad del instrumento utilizado en la población específica (conductores) (Diaz Tisnado, 2022)

Otro estudio se realizó en Irán en el año 2017, en el cual se evaluó si los rasgos de personalidad, las enfermedades mentales y el comportamiento de los conductores influye en los accidentes en carretera. Se hizo una cohorte de 800 conductores y se realizaron tres cuestionarios: MDBQ (Manchester Driving Behaviour Questionnaire, por siglas en inglés), el test de las cinco grandes personalidades, un test psiquiátrico y un cuestionario de consumo de sustancias y cigarrillo. Los resultados del análisis multivariado reportaron que la depresión, en tres niveles de menor, leve y mayor tienen un OR – o probabilidad- mayor de presentar accidentes en la carretera (OR ajustado: 2.4, $p < 0,05$). Adicionalmente, con relación a desórdenes de ansiedad, tienen más probabilidad de accidentes en carretera (OR ajustado: 2.7, p

< 0.05). Por último, entre los rasgos de personalidad, el neuroticismo fue el que más se asoció con el riesgo de accidentes (OR ajustado: 1.1, $p < 0.05$). (Alavi et al, 2017).

7.3 Marco legal

<p>Resolución 2646 del 2008.</p>	<p>Esta resolución es importante para nuestra investigación ya que, Establece los lineamientos para identificar, evaluar, prevenir y finamente intervenir los factores de riesgo psicosocial para identificar las patologías causadas por el estrés.</p>
<p>Decreto 1072 del 2015.</p>	<p>Para nuestra investigación es importante tener en cuenta el decreto 1072 de 2015, ya que especifica las directrices del sector trabajo y las entidades que lo soportan.</p>

<p>Decreto 1477 del 2014</p>	<p>El decreto 1477 del 2014 aporta a nuestra investigación el poder identificar la tabla de enfermedades laborales. En esta se identifican enfermedades reducidas por factores de riesgo laboral como agentes químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. De igual manera se incluye los trastornos mentales como depresión, ansiedad, estrés</p>
<p>Resolución 3202 del 2016</p>	<p>Para nuestra investigación es necesario identificar La RIAS con el fin de conocer que hacer y cómo actuar en caso de que se presente un hecho de riesgo psicosocial con el fin de fortalecer las capacidades de afrontamiento, esto no solo funciona para la empresa sino también para las familias ante estresores vitales.</p>
<p>Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo</p>	<p>La resolución 2404 del 22 de julio del 2019 es de gran ayuda para nuestra investigación ya que nos ayuda a la identificación del riesgo en los trabajadores de logística 3T SA ya que por medio de la aplicación del instrumento del riesgo psicosocial arrojaron los porcentajes que se trataran en el desarrollo de este proyecto.</p>

<p>Resolución 4886 del 2018, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social</p>	<p>Para la realización de esta investigación es de suma importancia el saber y entender sobre la resolución 4886 del 2018 ya que esta resolución es claro los riesgos de todos los trastornos mentales que se puedan desarrollar en una entidad promotora del trabajo dejando claro la promoción de la salud mental como parte fundamental para reducir los riesgos asociados a los trastornos mentales.</p>
<p>Resolución 2764 de 2022. (2022, 18 de julio).</p>	<p>Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. (trabajo, 2022)</p>

8 Metodología

8.1 Enfoque y alcance

El enfoque de la siguiente investigación es cualitativo, teniendo en cuenta que se basa en la recolección de percepciones y observaciones en una población determinada. El objetivo de la investigación cualitativa es comprender fenómenos desde el punto de vista de la percepción del individuo, en su estado natural y en relación con el contexto. (Hernández Sampieri et al, 2018)

De igual manera, como mencionan Ordóñez y Fornos (2017) lo siguiente acerca de la investigación cualitativa:

En lugar de iniciar con una teoría en particular y luego ´voltear´ al mundo empírico para confirmar si esta es apoyada por los hechos, el investigador comienza examinando el mundo social y en este proceso desarrolla una teoría coherente.

Así, en el enfoque cualitativo generalmente se generan las hipótesis durante el proceso, y las mismas se refinan conforma se obtiene más información, o pueden ser de igual manera el resultado de un estudio (Hernández Sampieri et al, 2018)

Esta investigación además emplea un alcance de tipo descriptivo ya que es un estudio no experimental, cuyo fin es identificar y dar explicación la relación entre variables en Marcos naturales, sin que exista cambios forzosos en las variables que se busca. (MG Meseguer). una de las características de la investigación descriptiva es identificar los aspectos importantes de personas, grupos y comunidades Las investigaciones de este tipo miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Hernández Sampieri, 1991). Por lo anterior se busca caracterizar la problemática objeto de estudio como son las causas que generan estrés en los conductores de la empresa Logística 3T SA en la ciudad de Bogotá y con la aplicación de un instrumento que nos permitirá analizar a través de los resultados qué factores en específico están relacionados con el riesgo psicosocial.

8.2 Población y muestra

Se define la población como un grupo de personas u objetos para estudio de una investigación. En la población se estudia una característica en común que en este caso son las causas del riesgo psicosocial en los conductores. En la población se estudia una característica en común, que en este caso son las causas del riesgo psicosocial en los conductores (López, 2004) (Digitales, 2019).

Es importante identificar la muestra como un subconjunto de la población, objeto de estudio de tal manera que se reduce un universo finito lo cual quiere decir que es una muestra limitada a los conductores de Logística 3T SA.

Se recogió la muestra de la Empresa Logística 3T S.A, la cual es una empresa de transporte localizada en la ciudad de Bogotá. Se decidió hacer la recolección de la muestra en esta empresa dado que tiene una población homogénea, con la que es más factible generalizar los resultados y el análisis de datos. Así, los tipos de sujetos de observación fueron los hombres entre las edades de 18 y 65 años que trabajen actualmente en la empresa. En ellos, se realizó un muestreo aleatorio (al azar) simple del total de conductores a estudiar, calculando el tamaño representativo de la muestra.

- Criterios de inclusión: hombres de 18 a 64 años, que se encuentran laborando en la empresa como conductores, ya que las encuestas serán autoadministradas, se requiere que sepan leer y escribir.

La empresa Logística 3T SA, cuenta con 36 conductores, la población que se va investigó con este perfil y la muestra que se tomó son 33 conductores masculinos, con edad promedio de

40 años, estrato social medio, nivel académico primaria y secundaria. La muestra se tomó de forma aleatoria no probabilístico quiere decir que cualquier persona puede ser escogida para la aplicación del instrumento.

Anexo, cálculo de la muestra.

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	36
Z	1,280
P	50,00%
Q	50,00%
e	3,00%

Tamaño de muestra
"n" = **33,43**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado
N = Tamaño de la Población o Universo
Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)
e = Erro de estimación máximo aceptado
p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

8.3 Instrumento

8.3.1 Descripción del instrumento

Según Jaramillo (2023) el instrumento tiene las siguientes especificaciones:

El instrumento utilizado para esta investigación es el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS (ver anexo 1), este cuestionario tiene como objetivo medir los niveles de estrés, consta de 25 ítems que permiten calcular los estresores laborales tales como: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Para cada ítem de la encuesta, se solicita siete opciones de respuesta (1 a 7) Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés (p. 1)

Ver el cuestionario en el Anexo 1.

8.3.2 Objetivo

Estudiar el desempeño psicométrico, consistencia interna y dimensionalidad, del instrumento OIT/OMS en los conductores de logística 3T S.A en Bogotá, Colombia. (Arias, 2014)

8.3.3 Estructura

El instrumento utilizado es un cuestionario estructurado (RESEARCH, 2023), dado que no se modifica, las preguntas están definidas y las respuestas están limitadas a las opciones dadas por el autor (RESEARCH, 2023). Este tipo cuestionarios son usados en investigaciones con enfoque descriptivo como lo es esta investigación. Al ser estructurado, se utilizan escalas que permiten un análisis con métodos cuantitativos. Además, las personas que aportan información a través de este instrumento son seleccionadas aplicando técnicas de muestreo en el caso de esta

investigación se tomó una muestra de 32 conductores de la empresa logística 3T (mexico, 2021).

El cuestionario es un instrumento ampliamente utilizado para recolectar información, siendo definido como un conjunto de preguntas (que pueden ser cerradas o abiertas) acerca de variables a medir. Así, las preguntas cerradas comprenden opciones de respuesta, con el fin de delimitar o categorizar la información (Choque, 2021).

8.3.4 Variables y categorías

En cuanto al tipo de variables en el estudio, la edad se considera una variable cuantitativa discreta (Garzaran, 2018). En cuanto a la encuesta, en las preguntas a realizar las opciones de respuesta son: “Nunca”, “Raras veces”; “Ocasionalmente”, “Algunas veces”, “Frecuentemente”, “Generalmente”, “Siempre” (PELÁEZ, 2017), por lo que se consideras todas variables cualitativas ordinales policotómicas, dado que son datos que se pueden organizar. Así, en el anexo se tiene la tabla de variables según los datos a analizar. (PELÁEZ, 2017). Ver tabla de variables en el anexo 6.

8.4 Forma de aplicación y formato

La actividad se realizará en modalidad presencial o virtual, teniendo en cuenta que nuestra población objeto de estudio, no está disponible en su totalidad en las oficinas de la ciudad de Bogotá. (Rodríguez, 2015)

8.5 Análisis documental

8.5.1 Descripción del instrumento

Para el cumplimiento de los objetivos es necesario analizar la documentación escrita sobre el tema de estudio con información original y confiable. Es por esto que los estudios realizados engloban los ámbitos de ciencias sociales (Bataille, 1991)

8.5.2 Objetivo

Realizar la ficha documental para encontrar los resultados en relación con la intervención para mitigar los riesgos psicosociales en los conductores de logística 3T SA.

8.5.3 Estructura

Según Dulzaides & Molina (2004) el análisis documental es un modo de investigación técnica, que tiene el objetivo de describir y representar los documentos de forma unificada y sistemática, para así facilitar la recuperación los datos. Es necesario el procesamiento analítico-sintético, y asimismo incorpora una descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas.

8.5.4 Variables y categorías

Ver la tabla de variables del análisis documental en el Anexo 7.

8.6 Forma de aplicación y formato

Se indagaron fuentes bibliográficas y artículos científicos en la intranet relacionados con el fenómeno de estudio.

Ver análisis documental en el Anexo 8.

8.7 Procedimientos

Para la aplicación del instrumento, en primer lugar, se tuvo un acercamiento con el gerente general de la empresa, con el fin de solicitar el permiso para realizar la aplicación del instrumento, se dio a conocer el objetivo del estudio y como se llevó a cabo su desarrollo con los conductores de la organización. La autorización del gerente de la empresa se encuentra en el Anexo 2.

La actividad se realizó en modalidad presencia o virtual, teniendo en cuenta que nuestra población objeto de estudio no se encuentran de forma presencia en las oficinas de la ciudad de Bogotá al 100 %. Se hizo en las siguientes etapas:

Se elaboró un formato, en el que estuvo incluido el consentimiento informado, para dicha actividad para cada uno de los conductores, en donde autorizan la participación en el estudio, la cual se encuentra en el anexo 3

. Se creó sensibilización acerca de la importancia de identificar las causas que generan el riesgo psicosocial en la población de conductores y la importancia de tomar medidas de control para prevención de efectos negativos en su salud.

- Se dieron a conocer las instrucciones de como diligenciar el formulario, y se hizo acompañamiento durante su proceso para resolver dudas e inquietudes para su correcto diligenciamiento.

- Se recolectó la información a través de los resultados del formulario de Google (ver evidencia de aplicación en el Anexo 4), se revisaron los datos para corroborar que estuvieran completos y bien diligenciados, y quedaron a cargo de los estudiantes a cargo de la investigación.

- Se tabularon los datos (ver tabulación en el anexo 5), se obtuvieron los resultados, se analizaron y se realizó una propuesta de intervención.

8.8 Análisis de información

Una vez efectuada la recolección de datos por medio del formulario de Google, se tabula la información obtenida en Excel realiza el análisis de datos, a partir de la información. (Costa, 2016)

Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
Alto nivel de estrés	> 154
Estrés	118 – 153
Nivel intermedio	91 – 117
Bajo Nivel de Estrés	< 90

8.9 Consideraciones éticas

Para aplicar las consideraciones éticas definidas por Uniminuto en un proyecto de estudios laborales en una empresa de transporte de carga, es necesario tener en cuenta las siguientes pautas:

1. Protección de la privacidad de los participantes: Es importante garantizar que los participantes del estudio tengan sus datos personales protegidos y que la información recopilada no sea compartida con terceros sin su consentimiento.

2. Consentimiento informado: Se debe obtener el consentimiento informado de los participantes antes de recopilar cualquier información de ellos (ecesakarya, 2 meses). Esto implica explicar a los participantes los objetivos del estudio, cómo se utilizará la información recolectada y los posibles riesgos asociados con su participación.

3. Confidencialidad: La información recopilada debe ser tratada de manera confidencial, y solo aquellos que están involucrados directamente en el proyecto deben tener acceso a ella. Además, debe haber medidas de seguridad para garantizar que la información no se pierda o sea comprometida. (Biblioguias, 2020)

4. Protección de los derechos de los participantes (CASTRUITA, 2015): Es fundamental garantizar que los derechos de los participantes no sean violados durante el proceso de investigación. Se debe asegurar que los participantes no sean forzados a responder preguntas incómodas o a participar en actividades que puedan ser perjudiciales para ellos. (CASTRUITA, 2015)

5. Responsabilidad social: Las organizaciones involucradas en el proyecto deben ser conscientes de su responsabilidad social y asegurarse de que el proyecto no cause daño a la población objeto de investigación o a su entorno. (SA, 2005)

6. Transparencia: La investigación debe ser transparente y los resultados deben ser compartidos de manera clara y precisa con todas las partes interesadas.

Para asegurar que estas consideraciones éticas sean cumplidas en el proyecto de estudios laborales en una empresa de transporte de carga, se debe contar con un equipo de investigación comprometido y capacitado que tenga en cuenta estas pautas desde el diseño hasta la implementación y difusión de los resultados (Aya, 2020). Además, se deben establecer mecanismos de supervisión y seguimiento para garantizar que se cumplan las normas éticas establecidas por UNIMINUTO.

9 Resultados y discusión

9.1 Identificación de los principales factores del estrés como riesgo psicosocial en los conductores de logística 3T S.A

9.1.1 Resultado

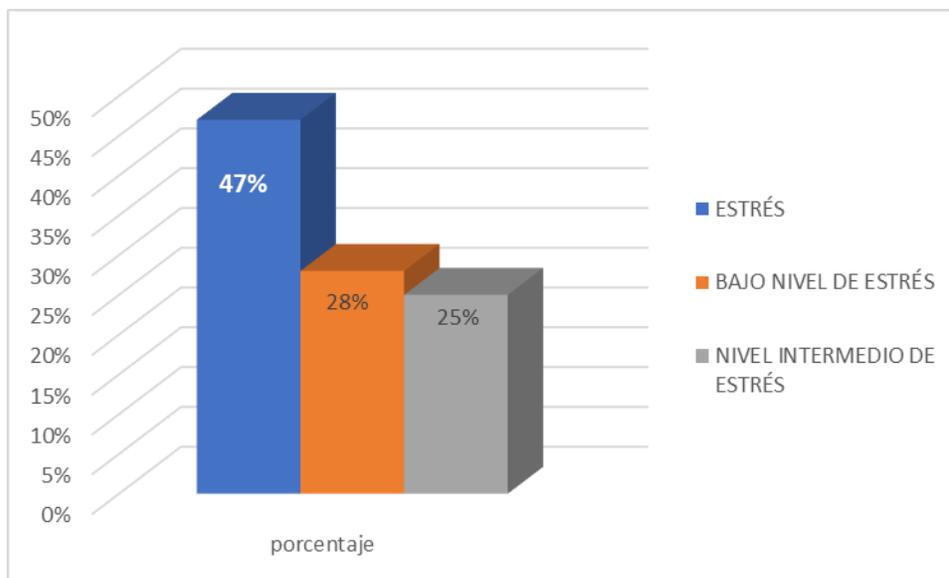
Los resultados obtenidos en la presente investigación se realizaron para dar respuesta a los objetivos planteados (SALAS, 2021), estos datos se organizaron en graficas para su respectivo análisis e interpretación, como se indicó anteriormente en la metodología para este estudio se aplicó el instrumento de la OIT/OMS, el cual nos permite identificar los principales factores

psicosociales que están generando estrés en los conductores de la empresa logística 3 t.
(Santiago Rafael Lara Cisneros, 2023).

Al realizar la valoración de los datos estadísticos, se puede deducir que los factores de riesgo psicosocial se evidencian dentro de las siguientes áreas las cuales describimos de forma individual para identificar de forma detallada los factores psicosociales generadores de estrés en la población estudiada, así pues, tenemos:

Figura 1

Respaldo del grupo

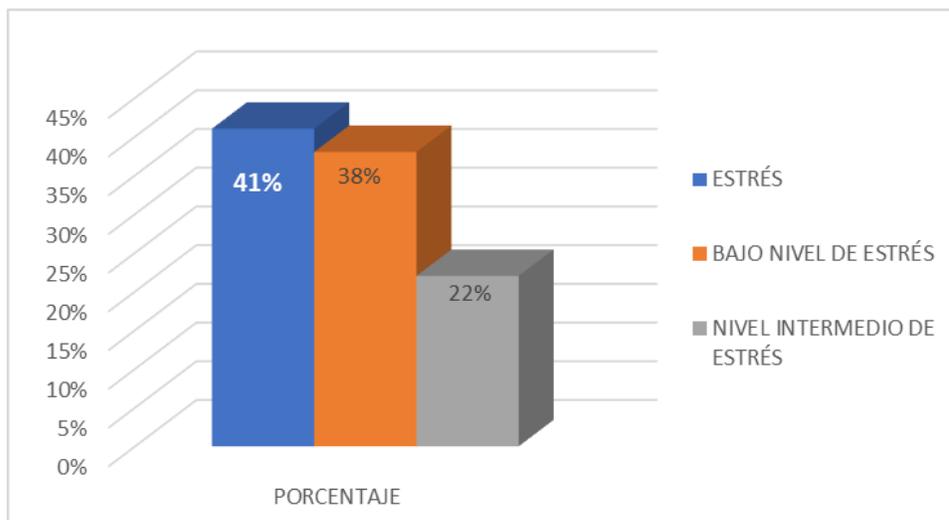


Como primer factor de riesgo se encuentra el área de respaldo de grupo: 15 personas de las evaluadas presentan estrés, que equivale al 47%, lo que refleja que este es el factor que genera mayor riesgo psicosocial dentro de la población estudiada. Adicionalmente, 9 personas presentan estrés intermedio, que lo que equivale al 28 %; de igual forma, se encontró que 8 personas presentan estrés bajo, lo que equivale al 25%.

Los datos específicos muestran que estos 3 niveles de estrés se pueden estar presentando porque los equipos de trabajo no se apoyan y no se colaboran entre sí. Cuando uno de sus integrantes requiere cumplir las metas, no hay respaldo de sus compañeros de trabajo; al igual, en momentos donde hay altas demanda de trabajo y/o se requiere ayuda técnica, no hay unidad del grupo. Es decir, no se sienten aliados; sino que, en el algún caso, se puede sentir rivalidad en el ambiente laboral. Es importante que los trabajadores se sientan aliados (Repisalud, 2022)., compartan sus fortalezas y habilidades. Así, este fenómeno se deriva de que los conductores no se sienten parte integral de la organización, debido a la característica de su trabajo, dado que tienen que estar viajando frecuentemente alrededor del país al distribuir, por lo que hay poco tiempo para compartir entre compañeros. Lo anterior hace que sea un ambiente con poca cohesión, con poca adaptación al contexto de la organización, lo que puede generar conflictos internos, como no sentirse parte de un equipo. (Repisalud, 2022).

Figura 2

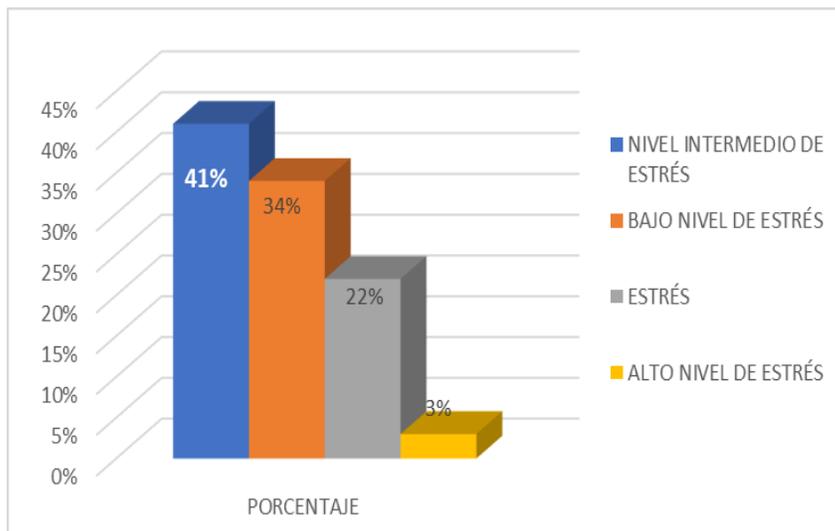
Falta de cohesión



Dentro de los datos, se puede apreciar que otras de las áreas que genera un factor de riesgo psicosocial es el área de falta de cohesión. Se puede observar en los resultados, que 13 personas presentan estrés, lo que equivale al 41%, por otro lado, 7 personas manifiestan un estrés intermedio, lo que equivale al 22%, y 12 personas presentan un nivel bajo de estrés, con un porcentaje de 38%. De acuerdo con este resultado podemos evidenciar que para los conductores si es importante -y les genera estrés- no hacer parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, así como que su equipo no cuente con un prestigio o estatus dentro de la organización. Esta percepción puede suscitarse por no sentir que son tenidos en cuenta para la toma de decisiones, su estatus es solo de operativos y no hay una conexión entre ellos y su grupo de trabajo; por lo tanto, no hay objetivos claros hacia la consecución de metas.

Figura 3

Influencia del líder

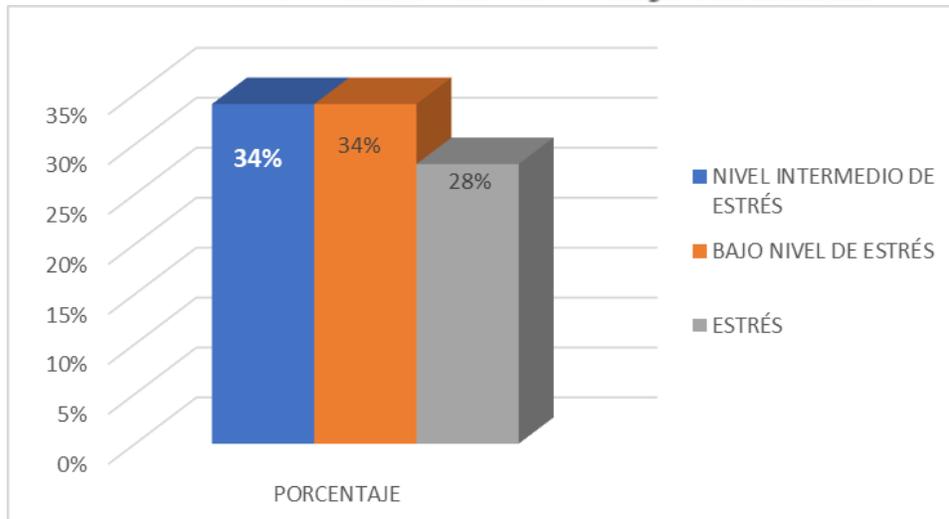


En el área de la influencia del líder como generador de riesgo psicosocial podemos observar que en esta dimensión los conductores manifiestan un estrés intermedio ya que 13 personas

equivalen a un porcentaje del 41%, 11 personas manifiestan sentir un grado de estrés bajo lo que equivale 34%, 7 personas presentan estrés con un porcentaje del 22%, 1 persona manifiesta presentar un nivel alto de estrés con un 3%. De acuerdo a este dato podemos inducir que los conductores presentan un estrés intermedio ya que para ellos tiene relevancia el hecho de que su supervisor no asuma responsabilidades frente a sus jefes, por cultura organizacional cada trabajador tiene que asumir la responsabilidad de sus actos solo y en pocas ocasiones hay un dialogo o resolución primero con su supervisor para mitigar los efectos antes de presentarse ante la dirección o el gerente o jefe de talento humano (beat, 2023), es factible que esta percepción sea porque el líder no les brinde un apoyo cuando lo requieren, lo que les demuestra además falta de preocupación por su bienestar, estas personas se pueden estar sintiéndose solas en el camino hacia sus destinos, porque no reciben un acompañamiento habitual de sus supervisores , otro elemento que los puede estar afectando es la falta de confianza en la labor que ellos realizan , dado que como trasportan mercancía de gran valor , esto siempre va a generar algún grado de desconfianza lo cual les genera algún grado de malestar emocional y psicológico .

Figura 4

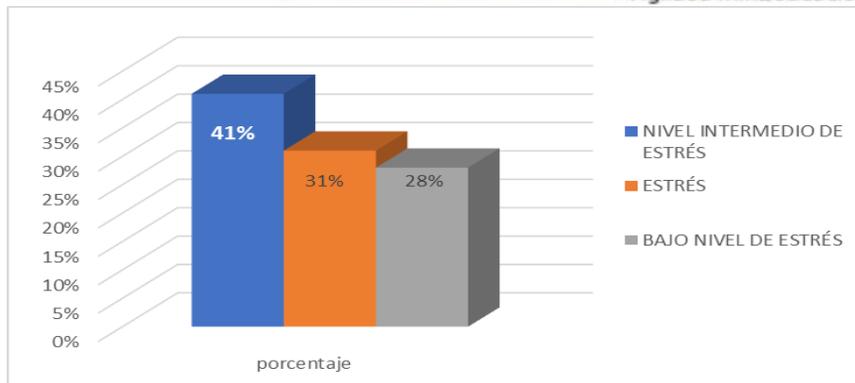
Clima organizacional



En el área de clima organizacional, se puede detallar que 9 personas manifiestan presentar estrés con un equivalente del 28%, 11 personas presentan estrés intermedio lo que equivale al 34%, 11 personas manifiestan estrés bajo para un equivalente del 34%. Esto nos puede estar indicando que muchas de las personas se preocupan en un nivel intermedio por conocer la misión de la empresa para el resto es poco relevante este aspecto dentro de la organización en muchos casos sienten que esto no les aporta a su crecimiento dentro de la compañía, puede ser por falta de una cultura organizacional, es habitual que ellos por permanecer fuera de la organización la mayor parte del tiempo no sientan ese sentido de pertenencia, posiblemente por su rol de operativos no son involucrados desde la alta dirección en la estrategia organizacional.

Figura 5

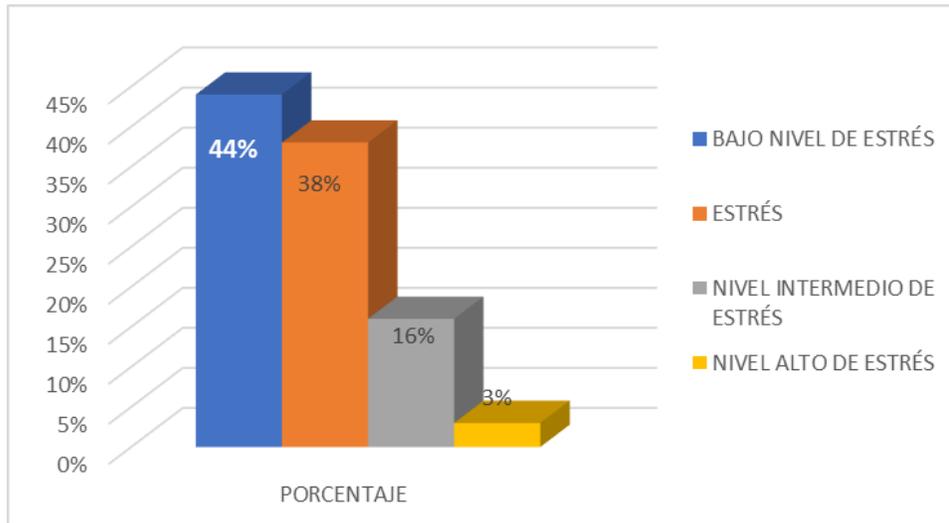
Estructura organizacional



En el área de estructura organizacional también se observa la presencia de riesgo psicosocial debido al estrés (amaya, 2011), el comportamiento de los datos nos indica que 10 personas manifiestan presentar estrés lo que representa el 31%, 13 personas manifiestan estrés intermedio con un porcentaje del 41% y nivel bajo de estrés 9 personas con un 28%. estos factores que influyen a que se presente un estrés intermedio en la población evaluada, pueden estar asociados a cierto grado de presión que sienten al momento de rendir informes ante los jefes lo cual produce un desequilibrio entre esas capacidades del trabajador para responder de forma adecuada, lo cual puede reflejar que no cuenten con un conocimiento y entrenamiento previo en este tipo de actividad, una de las causas es que la empresa por considerarlos un rol operativo no les hace capacitaciones en como ellos presentar un informe ante sus supervisores o jefes, este nivel de estrés también se puede estar manifestando porque ellos sienten muy poco control o autonomía en su trabajo dado que la estructura de la empresa es muy rígida, en este área también se pueden presentar para muchos presión porque las cadenas de mando no se respetan, esto puede estar mediado porque la mayoría de personas no tiene claro la estructuras organizacional.

Figura 6

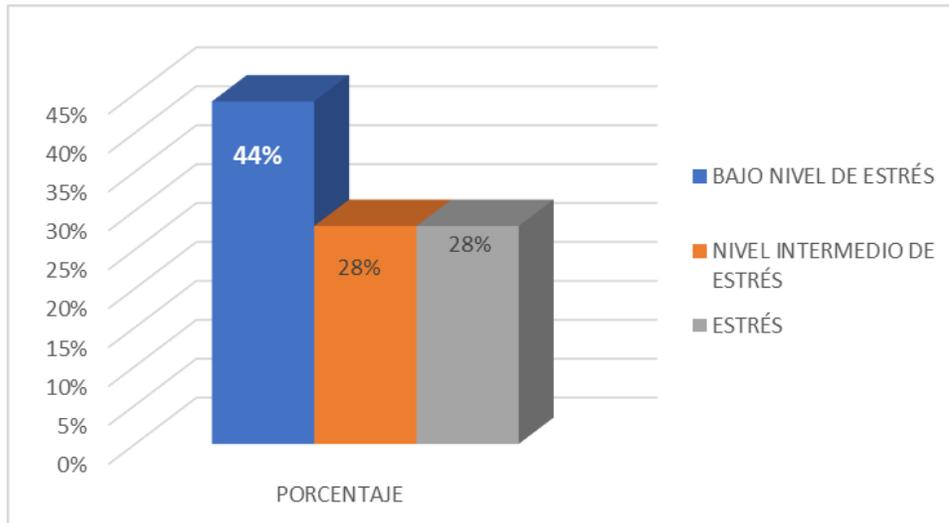
Territorio organizacional



El área de territorio organizacional es el siguiente factor donde se evidencia presencia de estrés en los conductores, así pues, se puede evidenciar que 12 personas presentan estrés lo que equivale al 38 %, mientras tanto 5 personas presentan estrés intermedio con un equivalente del 16% y 14 personas presentan estrés bajo lo que equivale al 44% y 1 persona presenta estrés alto equivalente al 3%., podemos observar que el nivel de estrés es bajo con el 44 % de la muestra, esto puede estar mediado porque poco les afecta a ellos tener control en sus propias actividades en su área de trabajo , puesto que no tiene un área de trabajo fija ya que ellos se la pasan en un vehículo la mayor parte del tiempo llegan a las diferentes oficinas descargan o entregan la mercancía y salen de las instalaciones y en pocas palabras ellos tiene un control de su espacio de trabajo que es su vehículo y su responsabilidad es cumplir con los viajes programados en el tiempo establecido , quizá les genera menor estrés no tener que estar en una oficina de forma presencial todo el tiempo con un supervisor al frente.

Figura 7

Tecnología



Posteriormente encontramos que un factor de riesgo psicosocial que genera menor grado de estrés, en la población estudiada es el área de la tecnología , aquí 9 personas presentan estrés lo que equivale al 28%, 9 personas presentan estrés intermedio lo que equivale al 28%, 14 personas presentan estrés bajo lo que equivale la 44% este fenómeno puede ser debido a que los conductores se estresan menos o no es tan relevante el uso de tecnología avanzada , ya que sus operaciones poco lo ameritan y tienen a su disposición los equipos y herramientas necesarias para desarrollar sus tareas y las manejan bien básicamente no por estudiar sino porque desarrollan habilidades para manejarlas bien, otro aspecto es que su rol no les implica hacer uso de otras tecnologías dentro de la compañía , poco los puede afectar no contar con un mayor conocimiento técnico para seguir siendo competitivo, ellos son personas con estudios medios , lo cual no les favorece continuar avanzando dentro de la compañía, además por su edad la cual está en rangos de 40 a 60 años son poblaciones menos dada a querer estudiar ya que se ven en una edad de declive en su vida laboral o muchos ven su jubilación cercana o para otros no es factible conseguir otro trabajo, lo cual los hace pasivos frente a muchos cambios .

9.1.2 Discusión

De acuerdo con los resultados encontrados al aplicar el cuestionario de la OIT/OMS, el nivel de estrés manifestado por los conductores de la empresa 3 t, se evidenció que en la mayor parte de las áreas evaluadas se presenta un estrés intermedio. De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presenta una indagación de estudios relacionados con los factores de riesgo psicosocial en conductores. Según Sharol Martínez et al. (2022) acerca del estrés laboral en conductores de la organización Lusitania S.A, se encontró que el 13% de los conductores de la compañía presento un estrés intermedio. Lo anterior quiere decir que estos funcionarios probablemente experimenten requerimientos y presiones en situaciones pasadas, e inseguridad de lo que pueda pasar en el futuro. Este tipo de estrés se caracteriza por ser de corta duración y puede mantenerse en un rango de 3 a 30 días (Hernandez, 2022).

En otro estudio de Carolina Bravo et al. (2015), Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile, muestra un resultado similar a nuestro frente a los factores que generan los riesgos psicosociales ya que, dentro de sus hallazgos en la dimensión de calidad del liderazgo, que el personal presenta un estrés de nivel medio con un 39,7 % muy similar a la dimensión estudiada influencia del líder que nos arrojó un nivel de estrés intermedio del 41%. En estudio realizado por Nathaly Lucia Fano et al., 2020. Propuesta para evaluar y controlar el estrés para transporte de concentrado de cobre en la empresa SERVOSA S.A.C.” con aplicación del cuestionario de la OIT, encontramos una correlación con nuestros resultados, ya que el estrés fue medio para el área de clima organizacional, donde el 58% de la población registra un estrés intermedio, lo que les indica que existe un nivel medio en la comprensión de la misión y metas de la compañía. En la dimensión de estructura organizacional también se evidencia una correlación con nuestros resultados, ya que el estrés fue intermedio, lo

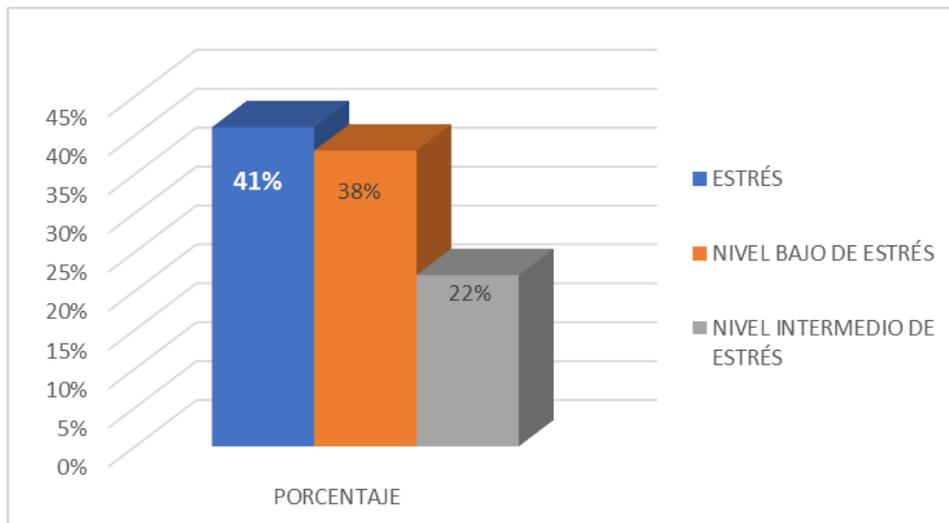
que puede estar suscitado por la dificultad de emitir los informes, la falta de libertad en cuanto a la toma de decisiones y burocracia de la estructura de la organización (Cajchaya, 2020). Otro factor identificado es la influencia del líder, que se encuentra en un nivel intermedio, con un porcentaje del 74%, lo que puede evidenciar la falta de respaldo del supervisor, la falta de confianza en el trabajo que realizan los conductores y la falta de interés en su bienestar, generándose un estrés intermedio (Cajchaya, 2020). En contra posición, encontramos que ellos si presentan un nivel de estrés en cuanto al factor de tecnología, afectándoles en el sentido que existen limitaciones de herramientas tecnológicas para realizar un trabajo más eficiente.

9.2 Valoración de los riesgos sin son altos medios o bajos de los conductores de logística 3T S.A

9.2.1 Resultado

Figura 8

Nivel de estrés en general



En cuanto a los hallazgos en relación con el nivel de estrés en los trabajadores, se puede ver que 15 conductores (41%) presentan estrés, 9 (38%) presentan estrés intermedio y 8 (22%) presentan estrés bajo. Así, el mayor porcentaje de la muestra equivale a aquellos que presentan estrés, de acuerdo con los resultados estadísticos, se detectó mayor factor de riesgo en las áreas de respaldo de grupo, falta de cohesión e influencia del líder. La escala que nos aporta el cuestionario evalúa, según el rango del puntaje, el estrés como “Alto nivel de estrés”, “estrés”, “nivel intermedio de estrés” y “bajo nivel de estrés”. De acuerdo con lo anterior y a los resultados, ningún trabajador de los encuestados presentó alto nivel de estrés, estando todos ubicados en las tres últimas denominaciones. Siendo así, todos los trabajadores presentan, según la encuesta, algún grado de estrés. La mayoría de los trabajadores presentan estrés y estrés intermedio (79%), siendo un menor porcentaje los que presentan un nivel bajo de estrés.

9.2.2 Discusión

Es importante destacar que los factores psicosociales generan enfermedades como el estrés laboral, los siguientes son estudios donde se evidencia los niveles de estrés en la población de conductores, un estudio realizado en la ciudad de Cuenca, en 42 conductores de transporte público, evidenció que la mayoría de los trabajadores presenta un nivel moderado de estrés (69%) y 31% presenta un alto nivel de estrés (Ridum, 2013), utilizando para la recolección de datos el Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social, de Karasek y Theorell. Si bien el instrumento utilizado para la metodología del estudio es diferente al del presente estudio, los resultados son similares, ya que todos los trabajadores presentan algún grado de estrés (100%). Sin embargo, está la limitación para la comparación de que se utilizaron dos instrumentos diferentes para la realización del estudio (Zamora, 2017).

Para realizar una comparación más precisa y un análisis más preciso de los datos se realizó una búsqueda bibliográfica en la que se trabajara con el mismo instrumento utilizado en el presente estudio (Cuestionario de Estrés Laboral de OIT) en conductores. Un estudio realizado en Colombia, en la ciudad de Bucaramanga, realizado en un total de 63 conductores, demostró que casi el total de los conductores (87%) presenta un bajo nivel de estrés; es decir, que lo presentan muy ocasionalmente. Asimismo, solo el 13% de ellos presentan un nivel intermedio de estrés, ninguno de ellos presentando un nivel alto de estrés. Los factores del cuestionario asociados a mayor fuente de estrés fueron el clima organización, la influencia del líder y la estructura organizacional (Martínez & Jaimes, 2022).

Otro estudio realizado en la ciudad de Bucaramanga, que tuvo como población estudio 100 trabajadores de una empresa de transporte (conductores y administrativos), en los que se realizó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT, tuvo en los resultados un bajo nivel de estrés. Del total de participantes, ninguno presentó un alto nivel de estrés, sólo uno de ellos presentó estrés, el 7% presentó un nivel intermedio de estrés y la mayoría (91%) presentó un bajo nivel de estrés. Los factores del cuestionario más asociados al estrés fueron falta de cohesión (9,6%), influencia del líder (9,6%) y estructura organizacional (8,2%) (García et al, 2021)

En el año 2020 se realizó un estudio en Perú en conductores, en el cual se evaluó el estrés laboral en 29 conductores de vehículos de transporte, a través del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (Flores, 2019). En él, sólo 10.3% de los trabajadores presentan bajo niveles de estrés, la mayoría presenta un nivel de estrés intermedio (62,1%) y 27,6% de los participantes presentan estrés, ninguno presentando un alto nivel de estrés. En cuanto a los estresores laborales encontrados, los principales factores encontrados fueron influencia del líder, falta de cohesión y tecnología. (Flores, 2019).

Así, se concluye que los resultados hallados en los estudios son heterogéneos, lo que se puede deber a múltiples factores, que tal vez no se están analizando en los artículos. Sin embargo, a simple vista, se analizan los factores intra y extralaborales asociados al estrés en las diferentes empresas, los cuales son diferentes entre ellos y pueden ser la causa de la variabilidad de las estadísticas de los niveles de estrés para cada empresa. En Colombia, en los pocos estudios que se han realizado, al parecer, la mayoría de los conductores presentan algún nivel de estrés, pero son niveles bajos, o intermedios, siendo de forma muy ocasional un alto nivel de estrés.

9.3 Propuesta de intervención con el fin de mitigar el riesgo psicosocial en los conductores de logística 3t S.A

9.3.1 Resultado:

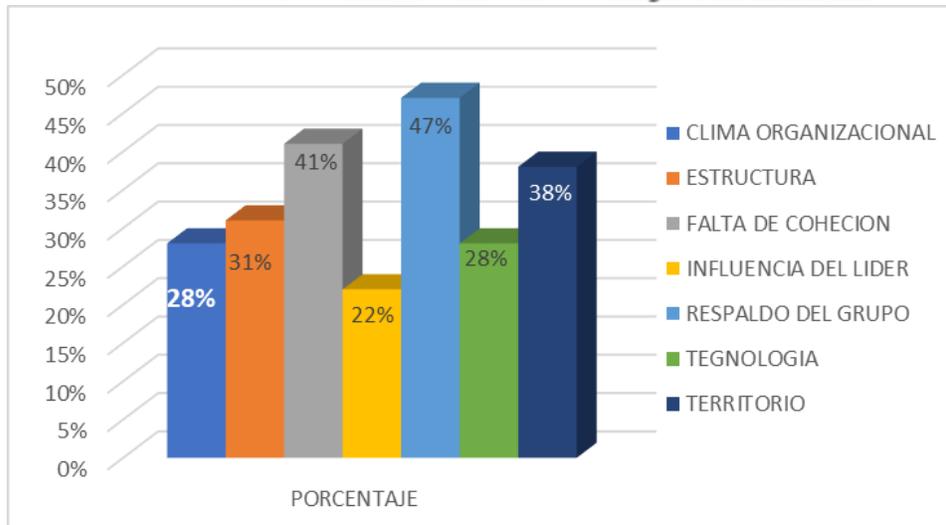
Al analizar el resultado del factor de riesgo psicosocial de forma general, se puede evidenciar que los factores tales como respaldo del grupo (47%) y la falta de cohesión (41%) obtuvieron un puntaje intermedio que genera la presencia de estrés en los conductores, por lo cual requiere una intervención prioritaria.

Cabe aclarar que el factor de respaldo del grupo es una parte fundamental para que los colaboradores trabajen en un ambiente de trabajo adecuado, sin embargo, en este caso, los trabajadores notan que sus compañeros y jefes le dan la espalda, debido a que no los tienen en cuenta para actividades, toma de decisiones en su puesto de trabajo, opiniones importantes sobre el mejoramiento de rutas entre otras cosas relevantes para la compañía. Ahora bien, un punto que desfavorece el trabajo en equipo es la intermitencia con la cual ellos están en la oficina o agrupados como equipo de trabajo, ya que la mayor parte del tiempo están en carretera.

Seguido de este encontramos la falta de cohesión, para contextualizarnos un poco, es importante saber que la cohesión es la fuerza interna del equipo de trabajo que permite que los trabajadores participen permanezcan motivados para lograr los objetivos de la empresa (Leal, 2013),. Sin embargo, en este caso los conductores no se sienten cohesionados, no se sienten parte de un grupo, lo que hace que trabajen por separado, sin un objetivo claro y preciso de la compañía. Son personas que no se comunican, que no participan y contantemente generan conflicto tanto con sus compañeros como los clientes de la organización.

Figura 9

Factores de riesgo



Planeación de la intervención

El modelo teórico para la intervención es de Bisquerra y Pérez (2007) quienes proponen las competencias emocionales como un factor importante en que constituyen capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular los factores emocionales; se agrupan en cinco grandes dimensiones: Conciencia emocional, regulación emocional, autonomía personal, la competencia social y competencias para la vida y el bienestar (Ricardina, 2019).

La finalidad de este modelo es aportar a los colaboradores un mejor aprendizaje en competencias emocionales que permitirán una mejor relación interpersonal, la solución de problemas y el gusto por estar estable en el trabajo.

La propuesta consta de la elaboración de dinámicas de cohesión grupales para fomentar el trabajo en equipo y fortalece la conexión entre los trabajadores.

Actividades Dinámicas de cohesión grupal y trabajo en equipo.

Si bien es cierto existen infinidad de dinámicas que se pueden ajustar a las necesidades de la empresa, pero en esta oportunidad teniendo en cuenta la edad de la población y por los tiempos de Logística 3T SA, las dinámicas son las siguientes:

- Corro de las patatas
- La margarita de las cualidades
- Un paseo por el bosque

DINAMICA N.º 1

TIPO DE DINÁMICA	Confianza y cohesión grupal
TÍTULO / NOMBRE	CORRO DE LAS PATATAS
OBJETIVO	<p>Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal.</p> <p>Romper el hielo</p>
PARTICIPANTES	Por grupos

MATERIAL	Espacio abierto
TIEMPO	Una sesión
DESARROLLO	Es una dinámica grupal que consiste en hacer un círculo cogiéndose de las manos tal como aparece en la imagen, la idea es dar la vuelta sin soltarse de las manos.
OBSERVACIONES	Es importante estar pendiente que persona toma la iniciativa, quien lidera, quien es la persona que no colabora etc, es un espacio de observación para el encargado.
	

Nota 1 Tabla adaptada de: ECUCAMADRID, M. D. (s.f.). DINAMICAS DE CONFIANZA Y COHESION GRUPAL. Obtenido de MEDIATECA.EDUCA :
<https://mediateca.educa.madrid.org/streaming.php?id=dvddvwcm7eftgrzt&documentos=1&ext=.doc>

DINÁMICA N°2

<p>TIPO DE DINÁMICA</p>	<p>Confianza y cohesión grupal</p>
<p>TÍTULO / NOMBRE</p>	<p>La margarita de las cualidades</p>
<p>OBJETIVO</p>	<p>Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal.</p> <p>Reforzar el propio conocimiento y el conocimiento que tenemos de los demás.</p>
<p>PARTICIPANTES</p>	<p>Por grupos de conductores 3t</p>
<p>MATERIAL</p>	<p>Folios. Lápiz.</p>
<p>TIEMPO</p>	<p>Una sesión</p>

DESARROLLO

Se divide los participantes en grupos. entregar a cada grupo una margarita por cada integrante. La margarita tendrá un pétalo menos que el número de componentes del grupo.

Instrucciones para el encargado

Cada miembro pondrá su nombre en el centro de su margarita y repartirá los pétalos a los demás compañeros.

Uno cualquiera del grupo se ofrece como voluntario comenzar.

Cada uno de los demás miembros del grupo toma escribe en su pétalo: **TODAS LAS COSAS POSITIVAS QUE PUEDA ACERCA DEL COMPAÑERO/A.** Solo se pueden escribir cualidades reales. Lo que se escriba que sea verdad.

Una vez hayan rellenado el pétalo lo pegarán sobre el centro de la flor.

Luego se ofrece otro voluntario y se repite el ejercicio, hasta que hayan pasado todos los miembros del grupo.

Antes de empezar, reflexionarán unos momentos sobre las cualidades del compañero/a.

	<p>Para finalizar haremos una puesta en común reflexionando sobre los siguientes aspectos:</p> <p>¿Cómo ha resultado el ejercicio?, ¿han descubierto cualidades que no conocía de algún compañero/a?, ¿les ha costado mucho encontrar cosas positivas que escribir de vuestros compañeros/as?, el trabajador de forma voluntaria podrá compartir con el resto de compañeros las cualidades escritas en los pétalos de su flor.</p>
<p>OBSERVACIONES</p>	<p>Deben excluirse totalmente los aspectos negativos. Solo deben decirse o escribirse cualidades reales. Antes de ponerse a escribir debe haber un tiempo de reflexión. El ejercicio debe hacerse con seriedad y concentración.</p>

Nota 2 Fuente: ECUCAMADRID, M. D. (s.f.). DINAMICAS DE CONFIANZA Y COHESION GRUPAL. Obtenido de MEDIATECA.EDUCA :

<https://mediateca.educa.madrid.org/streaming.php?id=dvddvwcm7eftgrzt&documentos=1&ext=.doc>

DINAMICA N.º3

TIPO DE DINÁMICA	Confianza y cohesión grupal
TÍTULO / NOMBRE	Un paseo por el bosque
OBJETIVO	<p>Favorecer el conocimiento propio y de los demás.</p> <p>Estimular la acción de autovalorarse en los demás compañeros.</p> <p>Mejorar la confianza y la comunicación del grupo.</p>
PARTICIPANTES	Conductores 3T SA
MATERIAL	Papel, rotuladores, música clásica de fondo mientras trabajan(opcional)
TIEMPO	1 sesión

<p>LO</p> <p>DESARROL</p>	<p>El responsable indica a los participantes que dibujen un árbol en un folio, con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos.</p> <p>Se pone música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse. Una vez terminen, deben escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del dibujo.</p> <p>A continuación, los participantes formarán grupos de 4 personas, y cada uno pondrá en el centro del grupo su dibujo, y hablará del árbol en primera persona, como si fuese el árbol.</p> <p>Seguidamente, los trabajadores se colocarán el árbol en el pecho, de forma que el resto de sus compañeros puedan verlo, y darán un paseo “por el bosque”, de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo “Tu eres...”</p> <p>Por ejemplo: “Alfonso, eres...tienes...”</p> <p>Tendrán 5 minutos para dar un paseo “por el bosque”</p>
---------------------------	---

	<p>A continuación se hace la puesta en común, en el transcurso de la cual, cada participante puede añadir “raíces” y “frutos” que los demás le reconocen e indican.</p> <p>El responsable puede lanzar las siguientes preguntas para comentar la actividad:</p> <p>¿les ha gustado el juego de interacción?</p> <p>¿Cómo se sintieron durante el paseo por el bosque?</p> <p>¿Cómo reaccionaron cuando sus compañeros han dicho sus cualidades en voz alta? ¿Qué árbol, además del suyo, le ha gustado? ¿Qué compañero ha dibujado un árbol parecido al suyo? ¿Cómo se sentís después de esta actividad?</p>
--	--

Nota 3 Fuente: ECUCAMADRID, M. D. (s.f.). DINAMICAS DE CONFIANZA Y COHESION GRUPAL. Obtenido de MEDiateca.EDUCA :
<https://mediateca.educa.madrid.org/streaming.php?id=dvddvwcm7eftgrzt&documentos=1&ext=.doc>

9.3.2 Discusión

“En vista a los resultados obtenidos en el presente estudio, se puede evidenciar que las relaciones interpersonales y la falta de cohesión con el grupo genera un nivel de estrés medio”. (Medeiros, 2022, pág. 4). Es por esto que la necesidad de fortalecer los equipos de trabajo y la conexión para el cumplimiento de metas se debe intervenir, con el aprendizaje de las competencias emocionales tal como lo menciona Borrero (2020).

En estudios que conectan el tema de la cohesión con otros aspectos, algunos autores extraen varias conclusiones que determinan su importancia, entre las que tenemos: "Es fundamental optimizar el clima social colectivo y mejorar las relaciones interpersonales que se generan durante la labor , Iovchyka e Ivanko (1985). Según Duberman (1985), la productividad es considerada como un indicador de la efectividad de los procesos de cohesión grupal. El estudio de Torres (1986) en un grupo de estudiantes de la universidad central de Venezuela donde se identificaba baja cohesión logro que su rendimiento y unión grupal mejorara con dinámicas grupales y consecutivamente elevaron su promedio en calificaciones. Bello (1986) estudió los efectos de la enseñanza de estudios sociales utilizando métodos grupales en docentes de la universidad católica de Andrés bello, los resultados fueron que la cohesión de este grupo de docentes estaba relacionada con el deseo de permanecer en el grupo, aumentando así su productividad. (Odontologica, 2017, pág. 2).

“Un estudio realizado por Carrasquel (1983) en la universidad demostró que la cohesión grupal y la efectividad están relacionadas y concluyó que a medida que aumenta la primera, también aumenta la segunda”. (Peña, 2018, pág. 1106).

De acuerdo a todos los estudios evidenciados anteriormente, se logra identificar que la propuesta de intervención en cuanto a las dinámicas de cohesión grupal y trabajo en equipo tiene

fundamentos específicos para mejorar las condiciones del trabajador y minimizar el riesgo psicosocial a los que están expuestos los conductores de logista 3T SA. (Hernández, 2015, pág. 1).

10 Conclusiones

Identificación de los principales factores del estrés como riesgo psicosocial en los conductores de logística 3T S.A.

En un escenario donde las empresas se preocupan cada vez más por el bienestar de sus colaboradores, una de las principales formas es la evaluación de los riesgos psicosociales, la cual permite identificar los factores y ejercer acciones de mitigación frente al riesgo. De acuerdo con la presente investigación, para la identificación de los riesgos psicosociales en una población de 33 conductores de la empresa logística 3 t en la ciudad de Bogotá, se aplicó el instrumento de la OIT / OMS de Ivancevich y Matteson, 1989, con confiabilidad 0,966 según alfa de Cronbach. El estudio nos permitió evidenciar en sus resultados que en la población de conductores de logística 3T SA hay varios factores de riesgo que impactan en la salud. En consecuencia, se ve reflejado en los niveles de estrés que estos manifiestan en las diferentes áreas. Se destacan como factores generadores de estrés las áreas de Respaldo del grupo, donde se evidencia el mayor grado de estrés en los conductores de la compañía logística 3T, con grado de estrés de un 47%. Posteriormente, podemos evidenciar factores psicosociales que impactan en área de falta de cohesión, en la cual el nivel de estrés es del 41%. Otro factor de riesgo importante es el área de influencia del líder, con un estrés intermedio del 41%. Por último, otra área relevante es el área de estructura organizacional, que manifiesta estrés intermedio con un porcentaje de 41%.

Valoración de los riesgos sin son altos medios o bajos de los conductores de logística 3

S.A

De acuerdo al objetivo planteado, para la valoración de los niveles de estrés, se cuantificaron los niveles de estrés en la población de conductores de la empresa logística 3 t de Bogotá, por medio del instrumento de la OIT /OMS 1989. Se calculó un puntaje final por conductor para finalmente hacer una gráfica global de estrés, que permita determinar los niveles de estrés en la población estudiada. Los resultados permiten observar que los conductores objeto de estudio de forma integral están expuestos a exigencias en su contexto laboral que muestran uno u otro nivel de estrés. La mayoría presenta estrés (41%), posteriormente 38% presentan “un nivel intermedio de estrés, siendo un menor porcentaje el que presenta un bajo nivel de estrés con un (22 %.)

Propuesta de intervención con el fin de mitigar el riesgo psicosocial en los conductores de logística 3T S.A

Para el cumplimiento de la propuesta de intervención, la cual busca la mitigación de los riesgos psicosociales identificados en la población de conductores de logística 3T SA en Bogotá, es importante abrir espacios para que los conductores puedan mejorar su calidad de vida. En este mismo sentido, es importante que los conductores puedan ver la empresa como un aliado que atiende sus necesidades (Chacon, 1991). De esa manera, se realizó una investigación documental la cual permitió orientar la propuesta en base al modelo teórico de Bisquerra y Pérez (2007) (Herrera, 2022), en competencias emocionales, que permita en los trabajadores la cohesión y el trabajo en equipo, un factor importante que constituyen capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular los factores emocionales y se trabajaran las habilidades emocionales en la población de conductores.

11 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados encontrados y teniendo evidencias de que existe estrés en los conductores de logística 3T SA, se recomienda aplicar la propuesta de intervención para mitigar los niveles de estrés que en esta etapa no son altos y evitar que aumenten y generen consecuencias que pongan en riesgo la salud de los conductores y que por ende se vea afectada la productividad y la imagen de la organización, por lo anterior se hace necesario implementar un programa de riesgo psicosocial para Logística 3T SA.

Capacitar al personal en los factores de riesgo psicosocial como una estrategia en la cual les den herramientas para el manejo adecuado de emociones y redes de apoyo dentro y fuera de la compañía.

También se sugiere revisar el plan estratégico de seguridad vial, en la implementación de sus programas, estos se pueden articular con los programas del SGSST lo cual permite evaluar los factores de riesgo psicosocial de forma constante

Una nueva oportunidad en posteriores estudios en la organización es abarcar a toda la población ya que las áreas administrativas son áreas que por toda la organización de la tarea de demandan mucho. Sería interesante conocer esta percepción en el personal que está permanente en la oficina y en la cual tienen más influencia ejemplo el uso de la tecnología, el cual arroja un estrés bajo en la población de conductores, otro aspecto interesante de validar en el área de territorio organizacional dado que en el personal administrativo si tiene relevancia tener control de sus actividades y contar con un supervisor o jefe al frente en el caso de los conductores ellos poco permanecen en la planta física lo cual es una limitante para ciertas concepciones y / percepciones de todas las áreas indagadas.

El diseño metodológico permitió conformar una muestra representativa de la población estudiada, sin embargo, valdría la pena realizar este tipo de estudio en poblaciones más grandes ya que por ser una población pequeña se pueden limitar a responder con mayor sinceridad por temor a represarías de la compañía

El instrumento aplicado dio respuesta a los objetivos planteados sin embargo este no abarca dimensiones extralaborales las cuales también pueden estar inmersas en los riesgos psicosociales de la muestra estudiada, por ellos sería importante en otros estudios abordar este tópico.

Sería interesante realizar posteriores estudios en población más joven puesto que tiene una percepción diferente del trabajo ya que la población estudiada está comprendida en una edad promedio de los 40 a los 60 años.

12 Referencias

- Alavi, S. S., Mohammadi, M. R., Souri, H., Mohammadi Kalhori, S., Jannatifard, F., & Sepahbodi, G. (2017). Personality, Driving Behavior and Mental Disorders Factors as Predictors of Road Traffic Accidents Based on Logistic Regression. *Iranian journal of medical sciences*, 42(1), 24–31.
- ALP Martínez & M. García (2017) Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6467888.pdf>
- Andolhe, R., Azevedo, L. y Ferraz, E. (2009). Stress and coping in perioperative period of breast cancer. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43 (3), 711-720.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361033299030>
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is Qualitative in Qualitative Research. *Qualitative sociology*, 42(2), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>
- B. Moreno Jiménez & C. Báez León (2010) *Los riesgos psicosociales*. Recuperado <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales | *Educación XX1* , 10 (), 61-82.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A.-J., González-Recio, S., & Vigil-Colet, A. (2012). Estresores laborales en conductores de autobuses (ELBus-21): Estructura factorial, fiabilidad y

validez. *Universitas Psychologica*, 12(1), 249–259. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-1.elca>

- Bonilla, L., Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(2): 48-56.
- Bravo, Carolina, & Nazar, Gabriela. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 105-114. Recuperado en 07 de diciembre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200004&lng=es&tlng=es.
- Brito J, et al. Associação entre aspectos psicossociais do trabalho e qualidade de vida de mototaxistas. *Cad Saúde Pública*, Rio de Janeiro. 2015;31(1):97-110
- Carrillo Cesar el al., 2020 . Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* vol.17 no.50 Murcia abr. 2018 Epub 14-Dic-2020.
- Chiu, Y., Horng, F., Lin, J., Nien, C., Hsu, Y., y Liu, H. (2016). Psychometric properties of the Perceived Stress Scale (PSS): measurement invariance between athletes and non-athletes and construct validity. *PeerJ* 4. <https://doi.org/10.7717/peerj.2790>
- Choque, P. (2021). *El papel de las bibliotecas en las redes sociales (Facebook, Messenger y whatsapp)*. [Trabajo de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28562/T-240.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *J Health Social Behav*, 24, 385-96. <http://www.jstor.org/stable/2136404>

Decreto 1072 del 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo. Ministerio del Trabajo. (Mayo 26 de 2015).

Decreto 1477 del 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Ministerio del Trabajo. (Agosto 5 de 2014).

Dulzaides Iglesias, María Elinor, & Molina Gómez, Ana María. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1. Recuperado en 08 de diciembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es&tlng=es.

ECUCAMADRID, M. D. (s.f.). DINAMICAS DE CONFIANZA Y COHESION GRUPAL. Obtenido de [MEDIATECA.EDUCA :](https://mediateca.educa.madrid.org/streaming.php?id=dvddvwcm7eftgrzt&documentos=1&ext=.doc)
<https://mediateca.educa.madrid.org/streaming.php?id=dvddvwcm7eftgrzt&documentos=1&ext=.doc>

Española, C. a (s.f), *mediateca de educamadrid*. Obtenido de:
<https://mediateca.educa.madrid.org/streaming.php?id=dvddvwcm7eftgrzt&documentos=1&ext=.doc>

Estrés laboral y problemas de salud de conductores profesionales: una fórmula peligrosa para sus resultados en seguridad recuperado de : <https://doi.org/10.7717/peerj.6249>

Fano, N. L. & Quispe, W. (2020). Propuesta para evaluar y controlar el estrés laboral en conductores de vehículos para transporte de concentrado de cobre en la empresa SERVOSA S.A.C. [Tesis de postgrado, Universidad Tecnología del Perú]. Repositorio Universidad Tecnológica del Perú.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3040>

FG.Alcaraz (2006) Diseño de cuestionarios para la recogida de información. (Alcaraza, 2006)

Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>

Gallardo, E, E. (2017) . *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*.

Universidad continental. Obtenido de:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Inmaculada Gallego Galán. (2020). *Diseño de la investigación: cuestionario y muestra* [Diapositivas de Power Point]. Recuperado

de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19763/Dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n_cuestionario%20y%20muestra.pdf?sequence=1

García, J. K., Cuellar, D. Y., & Del Río, J. E. (2021). Evaluación de los niveles de estrés en funcionarios de una organización en Santander. [Proyecto de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia].

Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4d59bd7d-97fb-4bc2-b4c5-4aa3edd45b43/content>

González López N. Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa industrial. Recuperado

de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/13100/3/TFM%2520NESTOR%2520GONZALEZ%2520LOPEZ.pdf&ved=2ahUKEwj6gvDAj9iAAxXinYQIHahdB7MQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw1W5O490IJc7R6U8u90MgF6>.

Herazo1, A. C.-A. (28 de 05 de 2014). *Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en*.

Obtenido de scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v62n3/v62n3a10.pdf>

- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Montes, Gonzalo. (2000). METODOLOGÍA Y TECNICAS DE DISEÑO Y REALIZACIÓN DE ENCUESTAS EN EL AREA RURAL. *Temas Sociales*, (21), 39-50. Recuperado en 09 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es.
- Jaramillo, C. (2023). Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS. Obtenido de academia.edu: https://www.academia.edu/36832501/Cuestionario_sobre_el_estr%C3%A9s_laboral_de_la_OIT_OMS
- Kaliyadan, F., & Kulkarni, V. (2019). Types of Variables, Descriptive Statistics, and Sample Size. *Indian dermatology online journal*, 10(1), 82–86. https://doi.org/10.4103/idoj.IDOJ_468_18
- Martínez, S. D. & Jaimes, L. A. (2022). Estrés Laboral en conductores de la organización Lusitania S.A. [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d24d6128-e108-4573-896c-36b8556eb181/content>
- Mayo clinic. (Agosto 10 de 2023). Estrés consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta. Mayo clinic. Recuperado <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>

MG Meseguer. Los métodos de investigación. (Página web) consultado el 16 de septiembre de 2023 en

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

Ordóñez, J. J., Fornos, V. (2017). Metodología de investigación enfocado en el análisis Cualitativo–

Cuantitativo aplicado a los Factores que condicionan la deserción escolar de los alumnos de

secundaria Somotillo. *Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio Climático*, 3 (5),

<https://doi.org/10.5377/ribcc.v3i5.5943>

Caballero, P. T. (2020). *Bournout y fatiga laboral en conductores profesionales del sector transporte*

[Tesis doctoral, Universitat Rovira Virgili]. Recuperado de:

https://www.tdx.cat/bitstream/10803/672441/1/TESI_Patricia%20Tapia%20Caballero.pdf

Rodríguez Carvajal, Raquel, & Rivas Hermosilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y

desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y*

Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465->

546X2011000500006

Resolución 2404 del 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de

Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e

Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus

Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Ministerio del Trabajo. (Julio 22 de

2019).

Resolución 2646 del 2008: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las

patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio de Protección Social. (Julio 17 de

2008).

Resolución 3202 del 2016: Por la cual se adopta el Manual Metodológico para la elaboración e implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS), se adopta un grupo de Rutas Integrales de Atención en Salud desarrolladas por el Ministerio de Salud y Protección Social dentro de la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Salud y Protección Social.

Resolución 4886 del 2018: Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental. Ministerio de Salud y Protección Social. (Noviembre 7 de 2018)

Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 20 (36), pp 152-168. Obtenido de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>

Rivera, L. (2010). *Síndromes de Estrés*. Síntesis. <https://www.researchgate.net/publication/313503877>

Rodríguez, M., Ocampo, I. & Nava, C. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad de para enfrentarla. *SUMMA Psicológica UST*, 6 (1), 25-51. [10.18774/summa-vol6.num1-50](https://doi.org/10.18774/summa-vol6.num1-50).

Safety and health at work EU-OSHA. (2023). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo.

Recuperado 15 de noviembre de 2023, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental->

[health#:~:text=gesti%C3%B3n%20deficiente%20de%20los%20cambios,sexual%20violencia%20ejercida%20por%20terceros](https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=gesti%C3%B3n%20deficiente%20de%20los%20cambios,sexual%20violencia%20ejercida%20por%20terceros)

Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N., Benoit, P. (2014). Riesgos psicosociales en conductores de transporte de Carga y pasajeros urbanos e interurbanos, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. *Ciencia & Trabajo*, 16(50): 67-74.

Tenny, S., Brannan J, M., Brannan G, D., Qualitative Study. [Updated 2022 Sep 18]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470395/>

Comin, E., de la Fuente, I., Gracia, A. *El estrés y el riesgo para la salud*. Editorial MAZ. Recuperado de <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

UNR COLECTIVO (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-Italia. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, 6, e6249.

Zamora, A. (2017). *El estrés laboral: su prevalencia y factores asociados en conductores de la Compañía de Transporte Escolar e Institucional ESTURIS S.A ubicada en la ciudad de Cuenca*. [Tesis de Maestría, Universidad de Azuay]. Red de Repositorios Latinoamericanos. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7001/1/12949.pdf>