

**Cartilla Para Reducir el Estrés Laboral en los Coordinadores de la Empresa Inamsilco en  
la Ciudad de Bogotá**

Jeimy Carolina Castro Rojas

Sirleny Vaca Peralta

Rubén Darío Navarro Díaz

Corporación Universitaria MINUTO DE DIOS

Sede Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

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

Bogotá, Colombia

2020

---

**Cartilla Para Reducir el Estrés Laboral en los Coordinadores de la Empresa Inamsilco en  
la Ciudad de Bogotá**

Jeimy Carolina Castro Rojas

Sirleny Vaca Peralta

Rubén Darío Navarro Díaz

Director: Gina Lorena Corredor Rueda

Corporación Universitaria MINUTO DE DIOS

Sede Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

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

Bogotá, Colombia

2020

---

Dedico este trabajo y mi especialización primero a Dios, luego a mi esposo quien desde un principio fue mi apoyo incondicional, a mi hijo que es el motor de mi vida, a mis padres y a todas las personas que siempre creyeron en mí, aun sacrificando momentos especiales por mis deberes académicos.

**Jeimy Castro**

A los directivos y coordinadores de la Empresa Inamsilco donde realizamos este estudio y esperamos que nuestra cartilla se aplique en su bienestar laboral.

---

## **Agradecimientos**

A Dios por permitirnos culminar con esta etapa.

A Gina Lorena Corredor Rueda, Directora de Tesis, quien nos aportó su experiencia, sus conocimientos, y guía para llevar a buen fin esta investigación.

Adicionalmente agradecemos a la Universidad y a los docentes quienes participaron en nuestro proceso de formación, y nos proporcionaron bases teóricas y legales para poder cumplir con nuestro proceso.

**¡Gracias!**

---

## Tabla de Contenido

v

Resumen.....	vi
1. Problema de investigación.....	1
1.1.Situación actual y magnitud del problema.....	1
1.2.Formulación del problema.....	3
2. Objetivos.....	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos específicos.....	4
3. Justificación y delimitación de la investigación.....	5
3.1. Justificación.....	5
3.2. Delimitación de la investigación.....	6
4. Marcos de referencias.....	7
4.1. Marco Teorico.....	7
4.2. Marco conceptual.....	20
4.3. Marco Legal.....	22
4.4. Marco Contextual.....	30
5. Diseño Metodológico.....	31
5.1. Tipo de investigación.....	31
5.2. Población y/o muestra.....	32
5.3. Instrumento.....	32
5.4. Procedimiento.....	33
6. Recolección y procesamiento de datos.....	34
7. Análisis de resultados.....	35
8. Conclusiones y recomendaciones.....	38
9. Referencias Bibliograficas.....	42
10. Anexos.....	49

---

## Lista de Graficas

Grafica 1. Resultados de la batería de Riesgo psicosocial año 2019_.....	36
Grafica 2. Resultados del cuestionario del Estrés año 2020_.....	37



## Resumen

El propósito de esta investigación fue crear una cartilla amigable y de fácil aplicación, que sirva como intervención en la disminución del estrés laboral en *Inamsilco*, lo cual tiene como intención conocer las causas y las consecuencias que produce el estrés laboral, estableciendo un diagnóstico que permita hacer una formulación de un plan de trabajo, para proceder con la intervención que tendrá como finalidad crear una herramienta para que los colaboradores tengan un conocimiento más amplio y sepan sobrellevar el estrés en sus actividades diarias.

Se realizó una revisión de literatura relevante para los puntos de investigación que fueron: Estrés laboral, causas del estrés laboral y estrategias para el estrés laboral. Cada uno de los temas fue expuesto de manera detallada, correlacionada con el objetivo principal del proyecto investigativo y así obtener una comprensión clara del tema a desarrollar.

Se aplicó un cuestionario sobre el Estrés laboral, de la batería de riesgos psicosociales de la Universidad Pontificia Javeriana, a los coordinadores de esta empresa, con el fin de conocer su nivel de estrés y los principales motivos que lo generaban. Con esta investigación se logró dar cumplimiento a lo propuesto inicialmente que fue identificar, buscar y entregar estrategias que ayuden a disminuir el estrés laboral en la empresa *Inamsilco*. Gracias a los resultados, se evidenció en que puntuación de estrés están los colaboradores.

*Palabras claves* Estrés laboral, batería de Riesgos, consecuencias, alternativas, colaboradores.

---

## Abstract

The purpose of this research was to create a friendly and easy to apply primer, which serves as an intervention in the reduction of work stress in Inamsilco, which is intended to know the causes and consequences of work stress, establishing a diagnosis that allows make a formulation of a work plan, to proceed with the intervention that will aim to create a tool for employees to have a broader knowledge and know how to cope with it in their daily activities.

A literature review was carried out that was relevant to the research points that were: Work stress, causes of work stress and strategies for work stress. Each of the topics was exposed in detail, correlated with the main objective of the research project and thus obtain a clear understanding of the topic to be developed.

A questionnaire was applied on work stress, from the battery of psychosocial risks of the Pontifical Javeriana University, which was carried out to the coordinators of this company, in order to know their level of stress and the main reasons that generated it.

With this research, it was possible to comply with what was initially proposed, which was to identify, seek and deliver strategies that help reduce job stress at the Inamsilco company. Thanks to the results, it was evident in which stress score the collaborators are.

**Key words:** Work stress, Battery of Risks, consequences, alternatives, collaborators.

---



## **Cartilla Para Reducir el Estrés Laboral en los Coordinadores de la Empresa**

### **Inamsilco en la Ciudad de Bogotá**

#### **1. Problema de Investigación.**

##### **1.1. Situación actual y magnitud del problema**

Comin, Fuente & Gracia (p5.) refieren que: en una relación hombre - trabajo o máquina siempre tiene que existir un equilibrio entre la demanda y la respuesta. El estrés laboral aparece cuando este equilibrio falla y la persona no tiene capacidad para superarla. En la sociedad que vivimos es necesaria una cierta cantidad de estrés para estar alerta y ejercer nuestra profesión. El grado de estrés tiene que ser el suficiente para aumentar la satisfacción laboral, pero sin sobrepasarlo para no caer en la enfermedad.

Por consiguiente, el estrés se podría describir como uno de los grandes problemas de la actualidad y que está afectando en especial al entorno laboral. El estrés es un problema que se da en el individuo debido a diferentes causas relacionadas con distintas facetas de su vida, Entre ellas el trabajo.

El cuerpo humano siempre se encuentra en un estado de estrés mínimo constante que, ante determinadas situaciones, se incrementa pudiendo producir un efecto beneficioso o negativo, dependiendo de las experiencias del individuo; este sabrá manejarlo o simplemente dejar que las consecuencias de este hagan efecto en su organismo.

---

Cada individuo tiene un estilo propio de manejo de estrés, que quiere decir una serie de estrategias internas personales que se adquieren con la experiencia y las vivencias del diario vivir, y que son la manera natural de enfrentar situaciones difíciles de la vida cotidiana. No todas las personas tienen estas estrategias de control al estrés, trayendo consigo consecuencias que no les permiten enfrentar o manejar situaciones nuevas que eviten así un mecanismo de defensa frente a ellas.

*Inamsilco* es una empresa del sector de la Ingeniería, ambiente, silvicultura y construcción civil, tiene presencia a nivel nacional, está legalmente constituida en Colombia desde noviembre de 2006, con una población total de 40 trabajadores.

Al revisar el informe de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial de **Inamsilco** 2019, se encontró que la población está en niveles de estrés alto y muy alto, por esta razón, le recomendaron a la empresa medidas para el manejo del estrés laboral, lo anterior da sustento a la justificación y a la búsqueda de estrategias que minimicen el riesgo expuesto.

En el informe también se encontraron algunas recomendaciones que le dejaron a la empresa para minimizar el estrés laboral, como: Diseñar y ejecutar un programa efectivo frente al manejo y control del estrés en aras de evitar la despersonalización y/o síndrome de Burnout. Implementar programas de bienestar que continúen fortaleciendo la motivación y el compromiso del equipo humano que labora en la Compañía. Fortalecer el

---

programa de pausas activas y cognitivas con el fin de disminuir el cansancio y prevenir accidentes, monotonía, falta de motivación, desgaste dentro del grupo de colaboradores.

Se pretende buscar estrategias para el manejo del estrés especialmente con los líderes.

Todas las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de seguridad y salud en el trabajo, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad, si estos existen. Aplicar instrumentos pre y post evento para medir el impacto de las acciones.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Es posible que a través de una cartilla se apliquen estrategias de intervención para disminuir el Estrés Laboral en los coordinadores de la Empresa Inamsilco de la ciudad de Bogotá?

---

## 2. Objetivos de la investigación

### 2.1. Objetivo general

Diseñar una cartilla para disminuir el estrés laboral en los coordinadores de la empresa *Inamsilco* en la ciudad de Bogotá.

### 2.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de estrés que afrontan los coordinadores de la empresa *Inamsilco*, por medio de la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la Universidad Javeriana.
  - Buscar estrategias de intervención que ayuden a disminuir el estrés laboral y que se puedan aplicar a los coordinadores de la empresa *Inamsilco*.
  - Entregar la herramienta realizada al área escogida con el fin de ser aplicada.
-

### **3. Justificación y Delimitación (o alcance) de la investigación**

#### **3.1. Justificación**

*“La Organización Mundial de la Salud en el tercer informe que se titula la organización del trabajo y el estrés ha revelado, que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de sus actividades laborales”.* (Stavroula Leka. 2004. OMS).

En el 2004 Stavroula afirmó, que el estrés laboral puede afectar a las organizaciones, y se puede ver reflejado en el aumento del ausentismo, poco rendimiento laboral y por consecuencia disminución en la producción, puede también conllevar a accidentes en el trabajo por prácticas laborales poco seguras, entre otras. Y refiere también que cuando un individuo se enfrenta a situaciones que le generan estrés laboral puede presentar angustia, irritabilidad, falta de concentración, no puede pensar lógicamente y su toma de decisiones se puede ver comprometida, a medida que el estrés se vuelve más crónico puede tener problemas para conciliar el sueño, trastornos digestivos y afecciones cardíacas.

Actualmente, en las ciudades principales los niveles de estrés son altos, algunas de las razones identificadas son las diferentes tareas diarias, carga laboral, y mala alimentación. Como consecuencia de los niveles de estrés las personas experimentan respuestas tanto físicas como mentales, la mayoría de la gente se queja de dolores de cabeza, desgaste físico, falta de concentración, problemas gastrointestinales, mala circulación de la sangre,

---

ansiedad, entre otros. Por eso cada vez son más necesarios servicios que contribuyan al cuidado del cuerpo y la mente. (Pérez, 2016, pág. 2). Esta intervención puede ser dirigida a los individuos, por medio del uso de algunas técnicas terapéuticas, como lo es la oxigenoterapia, la aromaterapia, la musicoterapia y los masajes. (Vidal Lacosta, V, 2019, p. 85,129).

Este tipo de técnicas terapéuticas se proponen para disminuir el estrés laboral, ya que al indagar la empresa *Inamsilco*, no cuenta con ninguna estrategia de intervención para sus empleados por el momento. Por lo anterior sería un gran aporte a la empresa.

### **3.2. Delimitación o Alcance:**

Está investigación va enfocada a brindar una herramienta para el manejo del estrés en los coordinadores de la empresa *Inamsilco*, constituida en el año 2006, que presta servicios de ingeniería en general, ha incursionado en el mercado de la construcción aumentado su credibilidad y reconocimiento de su labor, con clientes como; el acueducto de Bogotá, Claro comunicaciones entre otros. En el 2018 y 2019 aumento su personal operativo a razón de la demanda en los contratos obtenidos, lo que aumenta la carga laboral en el personal táctico es decir en los coordinadores. La mayoría de sus trabajadores son de género masculino y adultos jóvenes entre 31 y 40 años con niveles de escolaridad entre primaria y bachillerato a razón de las labores que desarrollan que requieren mayor esfuerzo físico y trabajo operativo.

---

## 4. Marcos de referencia

### 4.1. Marco Teórico:

El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que se pueden encontrar en las empresas, es importante conocer su trascendencia como bien lo dice Benavides, (2002), *“Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés.”* (Citado por Moreno & Baez, s.f, pág. 8).

Cuando son componentes con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo.

Según Bautista, 2010:

*“Posteriormente, los tiempos modernos traen consigo mayores exigencias laborales y sociales para las personas, influyendo en su comportamiento y manera de reaccionar frente a situaciones extremas y cotidianas”.*

Según el decreto 1295 de 1994

En el artículo 11, se considera enfermedad profesional como todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se

---

ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Es decir, el trabajador se puede ver afectado al realizar una labor, de acuerdo a unas pautas que generan legalmente, lo que pasa es que si el trabajador presenta sintomatología se realiza un estudio de caso y se verifica el tiempo desempeñado en el cargo, y partiendo de lo anterior puede ser catalogada como enfermedad laboral.

Como una de las enfermedades laborales en la actualidad es el estrés laboral, este cada vez es más frecuente y con consecuencias relevantes, ya que puede afectar el bienestar físico y psicológico del colaborador dentro y fuera de las organizaciones.

El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan (McEwen, 2000. Citado por Daneri, 2012).

Continuando, el estrés es un estado que afecta el equilibrio emocional de las personas, presentando síntomas fisiológicos y psicológicos que se involucran en las actividades del diario vivir. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos

---



estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés.

Existen algunos factores denominados estresores que son los estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento determinado. Entre estos se encuentran; los estresores sociales, los laborales y familiares, cada uno de ellos juega un rol importante en la vida del ser humano y que si no sabe manejarlo puede ser perjudicial para la salud.

Los estresores sociales son todos aquellos que rodean nuestro entorno y se encargan de manifestarse en cada una de las actividades que realizamos, estos involucran los laborales.

Según (Comin, Fuente & Gracia, 2011, pág. 6,7, 8). *“Los estresores dependientes del trabajo son aquellos a los que se está expuestos dentro de una compañía y que afectan continuamente la salud mental.”*

Como existen estresores sociales, asimismo se encuentran un tipo de estrés como el Eustrés y Distrés, estos equivalen a los niveles de estrés negativos y positivos, que maneja el ser humano en su cotidianidad.

Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al Distrés. Por otra parte, se utiliza el término Eustrés, para definir la

---

situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial (Naranjo, 2009).

Generalmente el estrés y sus tipologías no sobrevienen por sí solo, el hombre posee la capacidad para detectar señales de los eventos que lo producen. “*Desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento*” (Melgosa, 1995, citado por Naranjo, 2009, pág. 175).

Este autor explica estas tres etapas, iniciando con la *fase de alarma*, la que constituye el aviso de la presencia de un agente estresante, se presenta de manera fisiológica para advertir a la persona. La segunda fase, que es la *fase de resistencia*, intenta enfrentar la situación estresante, pero con un límite y ante ello se evidencia la frustración, esta fase es más consciente y su rendimiento es menor a la hora de una toma de decisiones. Posteriormente se presenta la *fase de agotamiento*, se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y depresión, que pueden aparecer por simultáneo o por separado.

Es importante tener presente cada una de estas fases y tomar conciencia de los límites que tiene cada persona y como cada una de ellas enfrenta sus niveles de estrés, mejorando así la calidad de vida.

El elemento esencial de la respuesta de estrés en los individuos está conformado por lo que se denominan *conductas o estrategias de afrontamiento*, las cuales se definen como “los procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan

---

para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, una vez han aparecido o incluso antes de que aparezcan”. (Lazarus y Fokman, 1986).

Las formas de afrontamiento son elementales para identificar las diferentes percepciones de los trabajadores ante un mismo ambiente de trabajo. En psicología, el afrontamiento ha sido definido como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo (Lazarus y Folkman 1984). Se puede considerar como una respuesta adaptativa, de cada uno, para reducir el estrés que deriva de una situación vista como difícil de afrontar.

(Castagneta, 2017) menciona que la capacidad de afrontar no es la simple resolución práctica de los problemas, se refiere también a la capacidad de la gestión de las emociones y del estrés delante de la situación o problema. Es necesario fortalecer las estrategias individuales de afrontamiento para enfrentarse a los eventos estresantes de manera efectiva; según la capacidad de cada trabajador, de cómo interpreta la información, de la manera como buscar ayuda y como se apoya en su entorno social se concluirá la estrategia de afrontamiento a ejecutar.

Según la teoría las principales estrategias de afrontamiento se clasifican en:

(1) **La valoración**, identificación del significado del evento crítico;

---

(2) **El problema**, confrontar la realidad, tratando las consecuencias que se nos presentan;

(3) **La emoción**, regulación de los aspectos emocionales e intento de mantener el equilibrio afectivo.

Es así como las estrategias utilizadas en el ámbito laboral se podrían clasificar en estrategias centradas en el problema, estrategias orientadas hacia la tarea y las estrategias centradas en las emociones.

Las estrategias centradas en el problema suelen ser utilizadas en condiciones de estrés visto como controlable: son estrategias orientadas hacia la tarea, para alcanzar la resolución y/o modificación del problema. En cambio, las estrategias centradas en las emociones tienden a ser utilizadas cuando percibimos el evento estresante como incontrolable, como lo que se puede experimentar ante el peligro: se intenta afrontar el problema centrándose en las emociones y liberarlas e intentar relajarse. (Castagneta, s.f, p.2)

De acuerdo a lo anterior, los individuos pueden desarrollar estrategias de afrontamiento en las que cada individuo determina que recursos emocionales, físicos y cognitivos decide utilizar para afrontar la situación que le genera estrés.

Es por esto que evaluar las formas de afrontamiento de los trabajadores, es un elemento esencial para definir si la exposición a un ambiente de trabajo determinado

---

puede o no afectar las condiciones de salud mental de un trabajador; es así como lo recomienda la Universidad Javeriana en la Batería de Riesgo Psicosocial.

La organización mundial de la salud (OMS) afirma “*No hay Riqueza en los Negocios sin Salud para los Trabajadores*”. (OMS, sf, p1). por lo tanto, es indispensable fomentar ambientes de trabajo seguros y saludables y con el compromiso de las organizaciones se ha logrado cambiar los estereotipos y paradigmas en las empresas, es ahora cuando el empleador se preocupa por fomentar estrategias que generen un buen clima laboral.

A continuación, se muestran algunas de las estrategias sugeridas por la OMS, con el fin de que las empresas y los trabajadores sean una unidad y así puedan manejar los factores de riesgo que puedan llegar a desencadenar estrés laboral en algún momento dado, la clave está en:

*Clave N°1: Participación y Compromiso de la Dirección:* El compromiso de la alta dirección es indispensable para garantizar ambientes de trabajo seguros, son ellos quienes facilitan los recursos, espacios, apoyos y permisos para la efectividad de las estrategias.

*Clave N°2: Involucrar a los trabajadores y a sus representantes:* Los trabajadores y sus representantes deben participar activamente en todos los procesos, son ellos quienes hacen que la dinámica involucre todas las necesidades y que la comunicación colectiva proporcione soluciones efectivas para todo el sistema.

---

*Clave N°3: Ética y Legalidad Empresarial:* La responsabilidad y compromiso de los trabajadores, sus familias y el público en general, es evitar riesgos innecesarios y el sufrimiento humano es un principio básico para la seguridad, el principio universal ético es “no hacer daños”

*Clave N°4: Uso de un proceso sistemático e integral para asegurar la mejora continua y la eficacia:* Los ambientes de trabajo seguro requieren trabajo sistémico que garantice un ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que lleven a procesos de mejora continua para lograr ambientes de trabajo realmente seguros.

*Clave N°5: Sostenibilidad e Integración:* Reforzar y reconocer comportamientos deseados a través de los sistemas de gestión del rendimiento que establezcan estándares de comportamiento y objetivos de resultados. (OMS y five keys, s.f)

Lo ideal es que lo anterior, sea un complemento con las técnicas terapéuticas propuestas y así fortalecer las condiciones individuales de los trabajadores, por eso esperamos que sea una herramienta que favorezca la salud del trabajador al momento de estar expuestos a las condiciones del ambiente de trabajo que lo rodea.

Para la comprensión de las técnicas terapéuticas, se debe hablar de cada una. Por consiguiente, se inicia con la *oxigenoterapia*, la cual es una técnica terapéutica que suministra oxígeno suplementario, aumentando la cantidad de oxígeno en la sangre, para mejorar su transporte a las células, lo que reduce el esfuerzo respiratorio y cardiaco,

---

mejorando la respiración y evitando los daños que a largo plazo produce la disminución de oxígeno en la sangre. La oxigenoterapia es la medida más eficaz y simple entre todas las alternativas de tratamiento para evitar que el corazón se vea afectado. (Convenio 519 de 2015 OMS).

El oxígeno es uno de los componentes del aire que se respira, el cual está en la atmósfera, siendo un gas inodoro, incoloro y sin sabor, pero es indispensable para la energía del cuerpo, ya que, si falta, las células no pueden cumplir sus funciones correctamente, esto puede conllevar a alteraciones que terminan afectando el sistema respiratorio, disminuyendo el oxígeno a la sangre. La falta de oxigenación puede alterar funciones en el cerebro, en el corazón, o en otros órganos, además, aumenta los glóbulos rojos, que son las células encargadas de transportar el oxígeno en la sangre, haciéndola más espesa, por lo cual la circulación se torna difícil, otra consecuencia es la disminución en el calibre de las arterias de los pulmones, causando hipertensión pulmonar, fatiga y daño en el corazón a largo plazo. (Convenio 519 de 2015 OMS).

La cantidad de oxígeno que el ser humano puede llegar a necesitar, dependerá de los factores que intervienen en el recorrido, desde que el oxígeno ingresa al cuerpo, proveniente de la atmósfera que respira, hasta llegar al interior de las mitocondrias y después de una serie compleja de reacciones químicas libera una gran cantidad de energía, lo anterior indica que tan importante es el oxígeno para la energía corporal. (Fernández, A. 2006, capítulo 24)

---

Los médicos William G. Kaelin Jr, Sir Peter J. Ratcliffe y Gregg L, han merecido el Nobel de medicina y Fisiología de 2019 por sus investigaciones sobre cómo las células reconocen y se adaptan a la disponibilidad de oxígeno (Moreno, S, 2019, 7 octubre, p.1). Estos científicos ampliaron y le dieron la importancia al uso del oxígeno explicando cómo los niveles de oxígeno regulan procesos fisiológicos fundamentales y muestran que cuando hay presencia de células que producen el cáncer hay una falta de oxígeno, por lo anterior dan respaldo al uso del oxígeno, en la medicina preventiva, siendo un excelente tratamiento.

Por consiguiente el Ministerio de Salud, definió que el uso del oxígeno tiene ciertas ventajas como: Vivir más años, reducir el número de hospitalizaciones, el corazón trabajará con menos esfuerzo, la cantidad de glóbulos rojos en la sangre se normalizara, aumenta la capacidad para realizar actividades de la vida diaria, los órganos funcionaran mejor al tener más energía disponible, hay menos dolores de cabeza y menos sensación de “embotamiento”, se perderá menos la memoria, ayuda a la depresión y la persona se sentirá con más energía para realizar esfuerzos. (Ministerio de salud. 2016).

Todos los seres humanos respiran por inercia, nadie les enseña a hacerlo y desconocen que tan importante es respirar, inhalan más de 17 mil veces al día, y el oxígeno que respiran llega a todo el cuerpo por medio de los glóbulos rojos. Cuando el oxígeno disminuye en el cuerpo, las personas se sienten cansadas, con fatiga, con dolores musculares, se les cae el cabello, hay uñas frágiles, cambios en el estado de ánimo,

---



ansiedad de comer carbohidratos, insomnio, disminución en la concentración y la atención, esto puede suceder porque están expuestos al estrés y esto conlleva a que no se respire adecuadamente y es ahí donde el cuerpo empieza como respuesta a producir excesos de cortisol, esta hormona la produce la glándula suprarrenal y está lentamente va envenenando las neuronas porque afecta el hipocampo donde se produce la memoria, la concentración y las emociones. Por lo anterior tomar sesiones de oxígeno con aromas es beneficioso para cualquier persona con fatiga, insomnio, dificultad para la concentración, dolores musculares y articulares, y personas estresadas. (Vidal Lacosta, V, 2019, p. 59)

Lo que se respira en este tipo de terapias, es aire purificado y filtrado por el concentrador de oxígeno, al ser de bajo flujo no existe ningún riesgo, sino todo lo contrario, el oxígeno y la aromaterapia crean un estado de bienestar y aportan beneficios potenciales a la salud de las personas.

Para la terapia se usa un concentrador de oxígeno, el cual es un dispositivo que concentra el oxígeno a partir del aire ambiente hasta un 95,5%. Este aire pasa por un filtro de partículas, un intercambiador térmico y unos tamices moleculares, que contienen zeolita, este mineral adsorbe el gas nitrógeno (N<sub>2</sub>) y deja el oxígeno concentrado. OMS (2016), para luego pasarlo a los infusores de aroma donde se mezcla con los aceites esenciales y de ahí se pasa al usuario por medio de una cánula nasal.

---

Otra técnica terapéutica es la *aromaterapia*, que busca involucrar el arte y la ciencia, por que explora los efectos fisiológicos, psicológicos y espirituales a ciertos aromas, se basa en el uso de aceites esenciales que son extraídos de la naturaleza por lo cual es catalogado como un tratamiento natural, no invasivo, diseñado para influir sobre el individuo en su totalidad, y no sobre los síntomas o una enfermedad, y observar la habilidad que tiene el cuerpo de equilibrar, regular, sanar, y mantenerse por sí solo. Según Macarena (2014) esta técnica utiliza el sentido del olfato, más exactamente en la pituitaria olfatoria, epitelio situado en la parte superior de la mucosa nasal. Cuando respiramos se inspira el aroma que aporta el aceite esencial, y es percibido por unas células olfatorias que responden a estímulos químicos, que llegan hasta el bulbo olfatorio, finalizando en el hipocampo del lóbulo temporal. Y es donde se registra la información de los aromas para llegar a una parte del cerebro llamado Límbico, preciso en esta área es donde se controlan las emociones, el hipotálamo, el sistema endocrino, y la memoria. La aromaterapia ayuda a despertar la memoria y las emociones, y es donde podría ayudar al control del estrés laboral ya que influye en los estados afectivos y emocionales mediante el reconocimiento de olores.

En el 2000, Monsalve afirmó que la aromaterapia, al hacer uso de aceites esenciales extraídos de la naturaleza sirve para proporcionar bienestar, y se convierte en una alternativa de tratamiento preventivo.

---

Para complementar las estrategias terapéuticas encontramos *el masaje*, el cual por comodidad del trabajador se puede realizar en unas sillas reclinables que hacen que la persona que se sienta en ellas adopte una posición de relajación y comodidad, estas sillas tienen unos cojines que brindan vibración, esta técnica ejerce un impacto muy positivo sobre todo el aparato neuromuscular, puesto que el movimiento vibratorio facilita la relajación, alivia el estrés y el dolor, eliminando la fatiga y disminuyendo la contractura muscular. En general, la técnica de masaje por vibración afecta positivamente a todo el organismo, tanto las zonas externas del cuerpo como su interior. En 2019 Papa, afirmó que el estrés se caracteriza por diversos dolores principalmente musculares, e indicó que el masaje ayuda a disminuir este mal moderno, además de ofrecer muchas más ventajas al organismo, como la eliminación de contracturas musculares que se dan a consecuencia de las malas posturas y también ayuda a aliviar las tensiones emocionales además de las físicas.

Y la última técnica que se utiliza para complementar las anteriores es la *musicoterapia*.

Cuando la gente está estresada no puede tomar decisiones efectivas porque su mente está bloqueada por sensaciones de angustia, dolor o enojo, lo que afecta no solo la productividad del empleado, sino degenera en problemas de salud que pueden volverse crónicos (Álvarez citado por Moreno, 2010, prr 8)

---

Esta técnica alternativa está basada en usar sonidos armónicos, de la naturaleza, o sonidos instrumentales, donde se despiertan los sentidos y hace que las personas se desconecten un poco del contexto donde están y se relajen, las vibraciones que contiene la musicoterapia bajan el nivel de tensión acumulada y hace que el cuerpo produzca vibraciones muy benéficas para el cuerpo. Esto es ideal para aplicarlo en contextos laborales, ya que les permite a los colaboradores utilizar este procedimiento como una fuente anti estrés, de esta manera hace que el trabajador a nivel laboral se pueda desempeñar mejor. (Álvarez citado por Moreno, 2010, pág. 13).

Para finalizar es importante tener presente cada una de estas alternativas y tomar conciencia de los límites que tiene cada persona y como cada una de ella afronta sus niveles de estrés, mejorando así la calidad de vida.

#### **4.2. Marco Conceptual:**

**Inamsilco**, es una organización en desarrollo que en los últimos años ha aumentado significativamente su población específicamente el personal operativo, a razón de la ejecución de los nuevos proyectos otorgados; para finales del 2018 e inicios del año 2019 contaban con 29 colaboradores de los cuales 15 eran administrativos lo que correspondía al 51% de sus trabajadores y la población operativa representaba el 49% restante. Para mediados del año 2019 cuentan con 40 trabajadores aumentando su personal operativo a

---

un 63% del personal total y manteniendo el mismo personal táctico es decir supervisores y coordinadores.

Lo que significa es que la carga administrativa y de supervisión aumento significativamente, siendo este un factor estresor para los coordinadores por esta razón ellos fueron la población que se seleccionó para realizar la medición y posteriormente desarrollar el instrumento de intervención.

Con la medición de riesgo psicosocial de factores de estrés que les fue aplicada en el 2019 se identificó, que los coordinadores presentaban niveles de estrés significativos que requerían de intervención, encontrando que un 34% de la población evaluada presentaba riesgo alto y muy alto, en la encuesta que se aplicó en marzo de este año se identificaron niveles de riesgo alto en el 57% de los evaluados: lo que significa es que aun cuando la empresa desarrollo algunas estrategias de intervención a nivel general como: capacitaciones, nuevos esquemas de trabajo, más tiempo en oficina y menos en campo; con la medición que se realizó se identificó que los niveles de riesgo presentaron un aumento realmente importante por lo cual era vital generar un instrumento de intervención para la organización, especialmente para los coordinadores.

Al evidenciar que los coordinadores de **Inamsilco**, requerían de una intervención en riesgo psicosocial se evidencio la necesidad de desarrollar un instrumento que permitiera de manera didáctica contextualizar a los trabajadores sobre el riesgo psicosocial específicamente el estrés, conocer su origen, síntomas, consecuencias y por supuesto

---

brindar algunas estrategias de manejo e intervención tanto para la prevención como para el manejo de la sintomatología y la mitigación de los efectos en la salud física y mental.

Los cambios en la organización, han llevado a los coordinadores a enfrentarse a nuevas estrategias de trabajo, a aumentar su exigencia laboral y a cambios que según las formas de afrontamientos de cada individuo no ha sido fácil afrontar. Esta, es la razón por la que la cartilla será un instrumento esencial para la intervención. Bajo el soporte de nuestro marco teórico incluimos en la cartilla diferentes estrategias para intervenir de manera efectiva los niveles de riesgo de los coordinadores de **Inamsilco**.

### **4.3. Marco Legal**

La normatividad que históricamente ha sustentado la actuación de las empresas frente al riesgo psicosocial en Colombia incluye:

**Ley 9 de 1979 Código Sanitario Nacional.** Por la cual se dictan medidas sanitarias:

Establece normas tendientes a: Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo y proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Todo empleador debe responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo, tales programas tendrán por objeto la promoción, protección,

---

recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

**Decreto 614 de 1984.** Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.

Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; prevenir daños para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización aboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;

Este decreto define “*Salud Ocupacional al conjunto de actividades cuyo campo de aplicación comprende el área de medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial*”.

Los empleadores son responsables por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo y deben informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes.

---

Los Programas de Salud Ocupacional de las empresas se deberán contener entre otras actividades: exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas. Las ARL deben desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de higiene industrial y seguridad industrial. Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

**Resolución 1016 de 1989.** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a). Subprograma de Medicina Preventiva
  - b) Subprograma de Medicina del Trabajo
  - c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
-



d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

**Acuerdo 496 de 1990.** Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.

Establece que las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.

**Ley 100 de 1993.** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.

Los empleadores como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberán: Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

---

**Decreto 1295 de 1994.** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

La prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.

**Resolución 2927 de 1998** del Ministerio de Salud acepta la medicina alternativa y complementaria en Colombia, reglamentó la práctica de las Terapias Alternativas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (S.G.S.S.S) a través de la Resolución 2927 en la cual dice *“la práctica de terapias alternativas en la prestación de servicios de salud, se establecen normas técnicas, científicas y administrativas” el cual es aplicable en “entidades aseguradoras, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, grupos de práctica profesional y profesionales independientes.* (Ministerio de salud. Resolución número 2927 de 1998).

**Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Define, previene, corrige y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el

---

contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**Resolución 2646 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**Decreto 2566 de 2009.** Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo. Establece las Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del

---

miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

**Ley 1562 de 2012**, que amplía las definiciones de términos relacionados con salud ocupacional sus programas y de accidente de trabajo:

Incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo. Siendo una de las más tenidas en cuenta en las organizaciones y siendo participe en distintas capacitaciones de bienestar y desarrollo brindando información que a todo empleador y colaborador debería tener siempre presente.

**Resolución 652 de 2012.** Por la cual se define la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, *“establece la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de Riesgo Profesionales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 del 2008.

**Resolución 1356 de 2012.** Por la cual se modifica parcialmente la **Resolución 652 de 2012**, que regula la implementación del comité de convivencia laboral, modifica temas específicos como el número que debe integrar el comité de convivencia laboral, en representación de los trabajadores y en representación de los empleados, según el número de trabajadores vinculados a la empresa, se amplía los plazos para las reuniones ordinarias, y para la implementación del comité de convivencia laboral en la empresa.

---

**Ley 1616 de 2013.** Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Establece la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Se dictan las definiciones en materia de salud mental, derechos de las personas, responsabilidad de las ARL, en cuanto deben establecer acciones y actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, además, garantizar que dentro del SG-SST se incluya el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial. Se define la conformación y funciones del Consejo Nacional de Salud Mental.

**Decreto 1477 de 2014.** Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Modifica el decreto 2566 de 2009. *“Expide la tabla de enfermedades laborales, que tendrá doble entrada: I) Agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades de las actividades laborales y II) Grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.”*

**Decreto 1072 de 2015** regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento.

**Resolución 2404 de 2019**, donde se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos Psicosocial, en la cual en su artículo 4, refiere la conformación del instrumento que permite establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, (expone 4 cuestionarios).

---

#### 4.4 Marco Contextual

La empresa *Inamsilco* son un equipo de profesionales especializados en planificar, dirigir, ejecutar y evaluar programas y proyectos de consultoría, administración, conservación, uso y desarrollo sostenible de los recursos naturales, prestando servicios en el ámbito de ingeniería, ambiental y forestal, civil y arquitectónica. Posee una población total de 40 colaboradores de los cuales se evaluaron 13 que cumplían con el tiempo de exposición al factor de riesgo psicosocial; ya que son del área administrativa y su jornada laboral se extiende de 9 a 12 horas diarias y tienen condiciones de trabajo similares como los frentes de trabajo y tener personal a su cargo, la población evaluada corresponde al 27.5 % de la población total de la organización.

**Misión:** Participar activamente en los procesos productivos, económicos y sociales, desde una perspectiva ingenieril enfocada principalmente en los ámbitos forestales, ambientales y civiles, para contribuir al desarrollo sostenible del país, mediante la generación de empleo y bienestar, cumpliendo siempre con los más altos estándares de ética y calidad

**Visión:** Ser en el 2023 la mejor compañía en prestación de servicios ambientales forestales y civiles; siendo reconocidos por la excelencia en el trabajo, la calidad del servicio hacia nuestros clientes, la dedicación al bienestar de la comunidad, la fidelidad de nuestros valores y el compromiso de transformar positiva y sosteniblemente el país.

---

## 5. Marco Metodológico

### 5.1. Diseño

El presente estudio es de tipo descriptivo. Ya que teniendo información clara sobre el nivel de estrés laboral que afecta a los coordinadores de la empresa *Inamsilco*, se investigan estrategias de intervención para mitigarlo. En 2016 Bernal afirmo que: Los trabajos de grado, en los pregrados y en muchas maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivos. En tales estudios, se muestran, narran, reseñan, o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, se realizan diagnósticos, perfiles, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías etc. (p. 143)

**Enfoque Metodológico Cualitativo.** El enfoque cualitativo o también llamado investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica propone la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso interpretación. Es así que el investigador plantea un problema, pero no claramente definido. De tal manera que la investigación cualitativa se fundamente en un proceso más inductivo, es decir explorar y describir para generar nuevas teorías. Hernández, Fernández y Baptista 4ta edición (2006).

**Diseño Investigación Acción.** Este tipo de estudios se realizan con el propósito de resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar las prácticas concretas. El

---

propósito central de la investigación- acción se fundamenta en aportar información que guie la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. Hernández, Fernández y Baptista (2010). Además, la investigación – acción propicia el cambio social, transforma la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en el proceso de transformación. Sadin (2003) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

## **5.2. Población y muestra**

Para este estudio se tomó la empresa *Inamsilco*, cuya población fue de 40 trabajadores y muestra a evaluar correspondió a 13 coordinadores, los cuales tienen personal a cargo, y eso los hace más susceptibles a sufrir estrés laboral, se estableció un muestreo por conveniencia, en el que se aplicó la herramienta a aquellos quienes tenían más de seis meses de antigüedad en la organización.

## **5.3. Instrumento**

Se utiliza de instrumento el: “*Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés*”, el cual busca identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés. Consta de 31 ítems con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Este instrumento se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas:

---



1. Síntomas fisiológicos: 8 ítems
2. Síntomas de comportamiento social: 4 ítems
3. Síntomas intelectuales y laborales: 10 ítems
4. Síntomas psico-emocionales: 9 ítems

#### **5.4. Procedimiento**

*Fase 1: Medición de estrés laboral (Cuantitativo).* Se realizó el cuestionario de estrés laboral que contiene la batería de riesgos psicosociales de Universidad Javeriana, los cuales arrojaron unos resultados puntuales (Ver tabla 1).

*Fase 2: Diagnóstico:* Se da a conocer la problemática a trabajar; con el objetivo de que la empresa **Inamsilco** tenga una herramienta que permita a sus colaboradores conocer y manejar el estrés laboral, por ende, se establece un proyecto desde la construcción de una cartilla lúdica que les permita reconocer el estrés y así mismo identificar que herramientas pueden utilizar desde la cotidianidad.

*Fase 3: Creación de cartilla.* Se procede a la creación de una cartilla corporativa que permita a cada uno de los colaboradores conocer estrategias para el manejo de estrés.

*Fase 4. Análisis de resultados.* Se realizará el análisis de resultados con el objetivo de valorar el nivel de estrés laboral.

---

## 7. Recolección y procesamiento de datos

Se realiza la medición inicial por medio del cuestionario de estrés, a 13 trabajadores con cargo de coordinadores de la empresa *Inamsilco* en la ciudad de Bogotá, luego se tabula y se valora el nivel de estrés en este grupo, ya contando con estos resultados, y siendo una prueba diagnóstica para la sintomatología asociada al estrés laboral, tiene como objetivo puntuar los niveles de riesgo de estrés y sus posibles estresores, dependiendo de los resultados arrojados por la tabulación de esta prueba se proponen algunas técnicas terapéuticas. Esta prueba de estrés arrojó unos resultados los cuales serán la guía o base del entregable de prevención de estrés laboral, tales resultados en su análisis cuantitativo determino, un nivel de estrés muy alto, en la población evaluada que traduce según la batería de riesgos, *“la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.”* (Riesgos laborales, 2010).

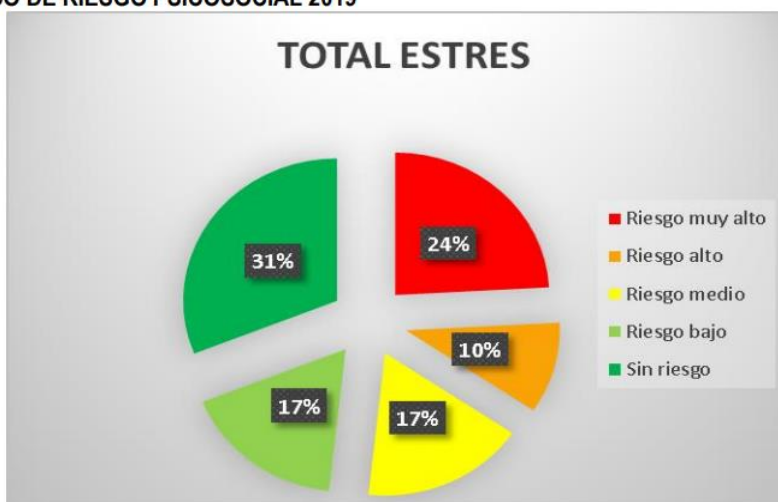
Por consiguiente, se establece la intervención adecuada para la prevención de riesgos a nivel de salud física y mental de los trabajadores, evitando así un síndrome más agudo que perjudique el ámbito laboral como el personal de los colaboradores.

---

## 8. Análisis de Resultados

La Grafica 1, representa los resultados de la batería de riesgos psicosocial del año 2019, esta información fue facilitada por la empresa **Inamsilco**, acá se puede evidenciar que la población que esta propensa a sufrir de estrés laboral es del 34%, teniendo en cuenta que, la población total en dicha empresa es de 40 trabajadores; por lo cual la proporción de colaboradores en riesgo es alta, por esta razón, al tener niveles de riesgo alto y muy alto, les recomendaron a la empresa medidas para el manejo del estrés laboral, esto da sustento y justifica la búsqueda de estrategias que minimicen el riesgo expuesto.

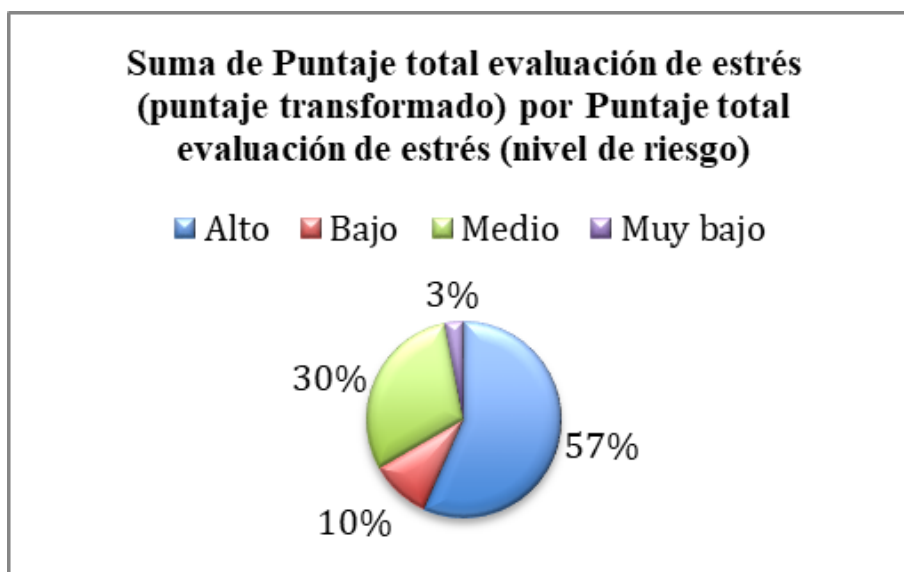
DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL 2019



Grafica 1: Resultados de la batería de Riesgo psicosocial año 2019 de **Inamsilco**

---

Se aplica el cuestionario de estrés laboral de la Universidad Javeriana y se evidencia según la tabulación realizada que el porcentaje de estrés en los colaboradores del área administrativa de la empresa es del 57%. De esta manera se analiza que la población está en un nivel alto de estrés laboral, y este se debe a la demanda laboral y jornada extensa de trabajo.



*Grafica 2. Resultados de la tabulación de la prueba de estrés*

Como se evidencia en el contexto de **Inamsilco**, en relación al crecimiento corporativo por nuevos proyectos a aumentado el personal operativo, lo que ha significado mayor

---

carga laboral para los niveles de coordinadores por esta razón se evidencia un incremento significativo en los niveles de estrés en relación a la prueba del 2019 y los resultados de la aplicación del cuestionario de este año, por lo tanto es indispensable que la organización desarrolle medidas de intervención para mitigar el impacto en las condiciones de salud de sus trabajadores.

Al realizar la investigación se encontró una empresa que se llama *Oxigenblue*, la cual integra todas las técnicas terapéuticas mencionadas anteriormente y las brinda por medio de la *Terapia Integral Oxigenblue*. Oxigenblue. (Bar de Oxígeno. S.f).

Integrar las técnicas terapéuticas, permite que la población elegida, tenga un acceso a una herramienta que, les ayude a regular sus niveles de estrés, de esta manera tendrán un mayor equilibrio de sus estados de ánimo que les permitirá un mejor rendimiento en la operación.

Así mismo con la implementación de la cartilla se pretende brindar herramientas al sector de obras civiles que de manera integral proporcione información relevante y comprensible a sus trabajadores: para lograr una visión más adaptativa de ¿cómo y cuándo se presenta el estrés? ¿Cómo identificarlo? Y ¿Qué estrategias se debe utilizar para prevenirlo?, permitirá que los coordinadores de esta empresa logren ponerla en práctica en su diario vivir.

---

## 9. Conclusiones y Recomendaciones

En las distintas investigaciones en torno al estrés laboral, en diversas poblaciones como docentes, estudiantes, médicos, y hasta madres cabeza de familia, el estrés es una de las causas más nombradas en la aparición de enfermedades desarrolladas en ámbitos laborales como; la falta de sueño, dolores de cabeza y hasta tensiones musculares que afectan la calidad de vida de las personas. Por ende, la intervención en las organizaciones es rentable o apropiada ya que previene tener un colaborador con síntomas de estrés que a su vez puede generar ausentismos, poco sentido de pertenencia, baja productividad y esta situación puede causar pérdidas económicas dentro de las empresas.

### Conclusiones:

1. Los niveles de estrés en la empresa **Inamsilco** de acuerdo al cuestionario propuesto por la Universidad Javeriana fueron:

<b>RIESGO MUY ALTO:</b>	<b>0%</b>
<b>RIESGO ALTO:</b>	<b>57%</b>
<b>RIESGO MEDIO:</b>	<b>30%</b>
<b>RIESGO BAJO:</b>	<b>10%</b>
<b>RIESGO MUY BAJO</b>	<b>3%</b>

*Tabla 1: Resultados de la encuesta de factores de estrés 2020*

2. De acuerdo al contexto de la organización **Inamsilco**, se evidencia que la carga laboral ha aumentado para los coordinadores; y los resultados de la medición de factores de estrés se incrementaron., en relación a la medición del año inmediatamente anterior:

2019		2020	
<b>RIESGO MUY ALTO:</b>	<b>24%</b>	<b>RIESGO MUY ALTO:</b>	<b>0%</b>
<b>RIESGO ALTO:</b>	<b>10%</b>	<b>RIESGO ALTO:</b>	<b>57%</b>
<b>RIESGO MEDIO:</b>	<b>17%</b>	<b>RIESGO MEDIO:</b>	<b>30%</b>
<b>RIESGO BAJO:</b>	<b>17%</b>	<b>RIESGO BAJO:</b>	<b>10%</b>
<b>RIESGO MUY BAJO</b>	<b>31%</b>	<b>RIESGO MUY BAJO</b>	<b>3%</b>

<i>Tabla 2: resultados de la encuesta de factores de estrés 2019</i>	<i>Tabla 1: resultados de la encuesta de factores de estrés 2020</i>
--	--

3. De acuerdo a los resultados de las dos mediciones de estrés aplicadas, el aumento de la población en riesgo alto y muy alto refiere a que los factores de riesgo psicosocial deben ser intervenidos de manera inmediata, contemplando que actualmente el 57% de la población presenta riesgo alto.
4. El desarrollo de una herramienta de intervención en estrés laboral, que ofrece a los coordinadores de **Inamsilco** un instrumento que les permita intervenir los distintos niveles de estrés que se evidenciaron y que podrán aplicar de manera preventiva y correctiva para el manejo de los factores de estrés en sus colaboradores.
-

5. La presente investigación permitió evaluar, reconocer y plantear estrategias correctivas y preventivas que la empresa podrá implementar en los coordinadores, desde el área de bienestar y desarrollo humano.
6. Se entrega a la organización una cartilla que permitirá que cada colaborador este informado de que es el estrés laboral, la normatividad que le aplica, las causas, los síntomas, como prevenirlo y especialmente como tratarlo; buscando generar un aprendizaje que favorezca la calidad del ambiente laboral para generar bienestar en sus colaboradores.

**Recomendaciones:**

- Es indispensable que la organización desarrolle un plan de intervención de inmediato en los coordinadores, por lo que brindamos como alternativa inicial la divulgación y aplicación de la cartilla “Protocolo de intervención laboral estrés”.
  - La organización debe presentar la cartilla al trabajador como un instrumento didáctico, que les proporcionará herramientas con las que podrá mejorar su desempeño con algunas formas de trabajo elementales que les permitirán fortalecer sus competencias.
  - Continuar con el seguimiento a sus trabajadores, y contar con un programa de promoción y prevención de riesgo psicosocial efectivo que garantice la salud mental y física de los trabajadores.
-



- Se recomienda integrar y validar los perfiles de cada colaborador a razón de valorar su formación y experiencia en relación a la responsabilidad asignada para evitar sobre carga laboral.
  - Se sugiere realizar una medición de formas de afrontamiento al personal, con el fin de identificar las competencias, cualidades y personalidades de sus trabajadores para potencializar sus resultados en la asignación de tareas y asimilación de los cambios organizacionales.
  - Definir estrategias que garanticen el cumplimiento de la jornada laboral, permitiendo una mejor organización de las tareas y garantizando los tiempos de ejecución; dentro de las estrategias podrían contemplar el desarrollo de comités de seguimiento o planeación, acordar tiempos de entrega con los coordinadores, programación de actividades con anticipación, y la asignación del recurso humano necesario para el desarrollo de las actividades, en relación a las tareas a ejecutar.
-

## 10. Referencias Bibliográficas

Altman, N. (1996). Terapias de oxígeno para una óptima salud y vitalidad. México:

Lasser Press mexicana.

(Barrios C. Recuperado de: <https://www.lamusicoterapia.com/definiciones-de-musicoterapia/>)

Bautista, J (2010). “*Riesgo psicosocial*”. Recuperado de:

<http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

Bernal, C. A. (2016). Metodología de la Investigación (4 ed.). Bogotá D.C.: Pearson.

Carrasco, C (2001). “*Estrés laboral*”. Recuperado de

[http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559_recurso_1.pdf)

Comin, E., Fuente, I., & Gracia, A. “*El estrés y el riesgo para la salud*”. Recuperado

de <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

Congreso de Colombia. Ley 1562 del 11 de julio de 2012

Congreso de Colombia. Ley 1616 del 21 de enero de 2013

---

Daneri, F (2012). Psicobiología de estrés. Recuperado de:

[http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\\_catedras/electivas/090\\_comportamiento/material/tp\\_estres.pdf](http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf)

Decreto 1295 DE 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”

Decreto 2566 DE 2009. Tabla de enfermedades profesionales

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783>

Fernández, A. López, J. 2006. Fisiología del ejercicio. 3 edición. Madrid España.

Editorial Panamericana

Gutiérrez a, & Vilora, J (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>

Hernández, R, Fernández, C & Baptista, L (2006).” Metodología de la investigación Cuarta edición”. McGraw,Colombia.

Macarena E. (30, enero, 2014). Qué es y cómo funciona la aromaterapia. Recuperado

de: <https://revistahsm.com/que-es-y-como-funciona-la-aromaterapia/>

Ministerio de Protección Social. Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y de trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. 2007.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 002646 de 17 de julio de 2008.

---

Ministerio del trabajo (Normatividad). Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest>

Moreno, B & Baez C, (s.f). “*factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*”. Pág. 8 recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Macarena escriba. ene 30, 2014. Qué es y cómo funciona la aromaterapia. Recuperado de: <https://revistahsm.com/que-es-y-como-funciona-la-aromaterapia/>)

Monsalve, M. (22, julio, 2000). *La esencia de la aromaterapia. Reforma* Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/310347348?accountid=48797>

Moreno, S (2019, 7 octubre). Nobel al conocimiento de la adaptación celular al oxígeno. Recuperado de: <https://www.diariomedico.com/salud/nobel-al-conocimiento-de-la-adaptacion-celular-al-oxigeno.html>

Moreno, T. M. (2010, Mar 19). Empresa que alivia el estrés a través de sonoterapia gana terreno: [source: NoticiasFinancieras]. *NoticiasFinancieras* Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/465398585?accountid=48797>

---

Naranjo Pereira, María Luisa “*una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*”. Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 171-190 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica

Organización Mundial de la Salud 2016. Especificaciones técnicas de los concentradores de oxígeno. Serie de documentos técnicos de la OMS sobre dispositivos médicos)

Organización mundial de la salud (2019). Recuerdo de: <https://www.who.int/es>

Oxigenblue. Bar de Oxígeno. Disponible en: <https://web.facebook.com/Oxigenblue2/>

Riesgos laborales (2010). “*uso de la batería de riesgos psicosociales*”. Recuperado en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-4.pdf>

Papa, Y. 15 enero, 2019. *Beneficios de realizar masajes regularmente*. Mejor con salud. Disponible en: <https://mejorconsalud.com/beneficios-de-los-masajes/>

Pérez, P. (2016). Yo sí que como. Para adelgazar hay que comer. Bogotá: Aguilar

Positiva ARL (sf) Como investigar accidentes e incidentes de trabajo en la empresa.

Recuperado 22/02/ 2017 <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion->

---

[Accidentes/Documents/Cartilla%20Investigacion%20de%20Incidentes%20y%20Accidentes%20de%20trabajo%20.pdf](#)

Recomendaciones para el uso de oxígeno. Convenio 519 de 2015. Bogotá D.C. 2016 agosto. Ministerio de Salud, Protección Social y la Organización Panamericana de la Salud.

Resolución número 2927 de 1998. (1998). Ministerio de Salud. 24 de febrero 2018.

Recuperado de:

<http://www.cancer.gov.co/images/pdf/NORMATIVA/RESOLUCIONES/19.%20resolucion-2927-1998.pdf>

Rodriguez, M. “*El estrés en el ámbito laboral*”. Recuperado de

<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>

Stavroula Leka, Prof Amanda Griffiths, Prof Tom Cox. 2004. OMS. La organización del trabajo y el estrés

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Zaragoza España.

Primera edición

William G. Kaelin Jr, Sir Peter J. Ratcliffe y Gregg L

---

Ornella Castagnetta, (sf). 5 Claves para crear Lugares de Trabajo Saludables.

([https://www.who.int/occupational\\_health/5keys\\_healthy\\_workplaces\\_spanish.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/5keys_healthy_workplaces_spanish.pdf?ua=1))

Lazarus y Folkman, (1984). Estrategias de afrontamiento.

<https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>

Organización mundial de la salud y Five Keys, (sf). 5 Claves para crear Lugares de Trabajo Saludables: No hay Riqueza en los Negocios sin Salud para los Trabajadores

---

**11. Anexos**



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Fecha de aplicación: 

04	03	2020
di	mes	años

Número de identificación del respondiente (ID): 

74360861
----------

**FICHA DE DATOS GENERALES**

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

CARLOS EDUAR BERAUD JIMENEZ
-----------------------------

2. Sexo:

Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

1980
------

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input checked="" type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>





Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-gradúo incompleto	
Post-gradúo completo	<input checked="" type="checkbox"/>

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

ARQUITECTO

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	BOGOTÁ D.C.
Departamento	CUNDINAMARCA

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	<input checked="" type="checkbox"/>	Finca
2	<input type="checkbox"/>	No sé
3	<input type="checkbox"/>	
4	<input type="checkbox"/>	
5	<input type="checkbox"/>	
6	<input type="checkbox"/>	

9. Tipo de vivienda

Propia	<input checked="" type="checkbox"/>
En arriendo	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

3



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	BOGOTÁ DC
Departamento	CUNDINAMARCA.

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	6

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

DIR. INFRAESTRUCTURA

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	<input checked="" type="checkbox"/>
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	<input type="checkbox"/>
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	<input type="checkbox"/>
Operario, operador, ayudante, servicios generales	<input type="checkbox"/>

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	6

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

INFRAESTRUCTURA



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input checked="" type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

<u>8</u> horas de trabajo al día
----------------------------------

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input checked="" type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

## CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

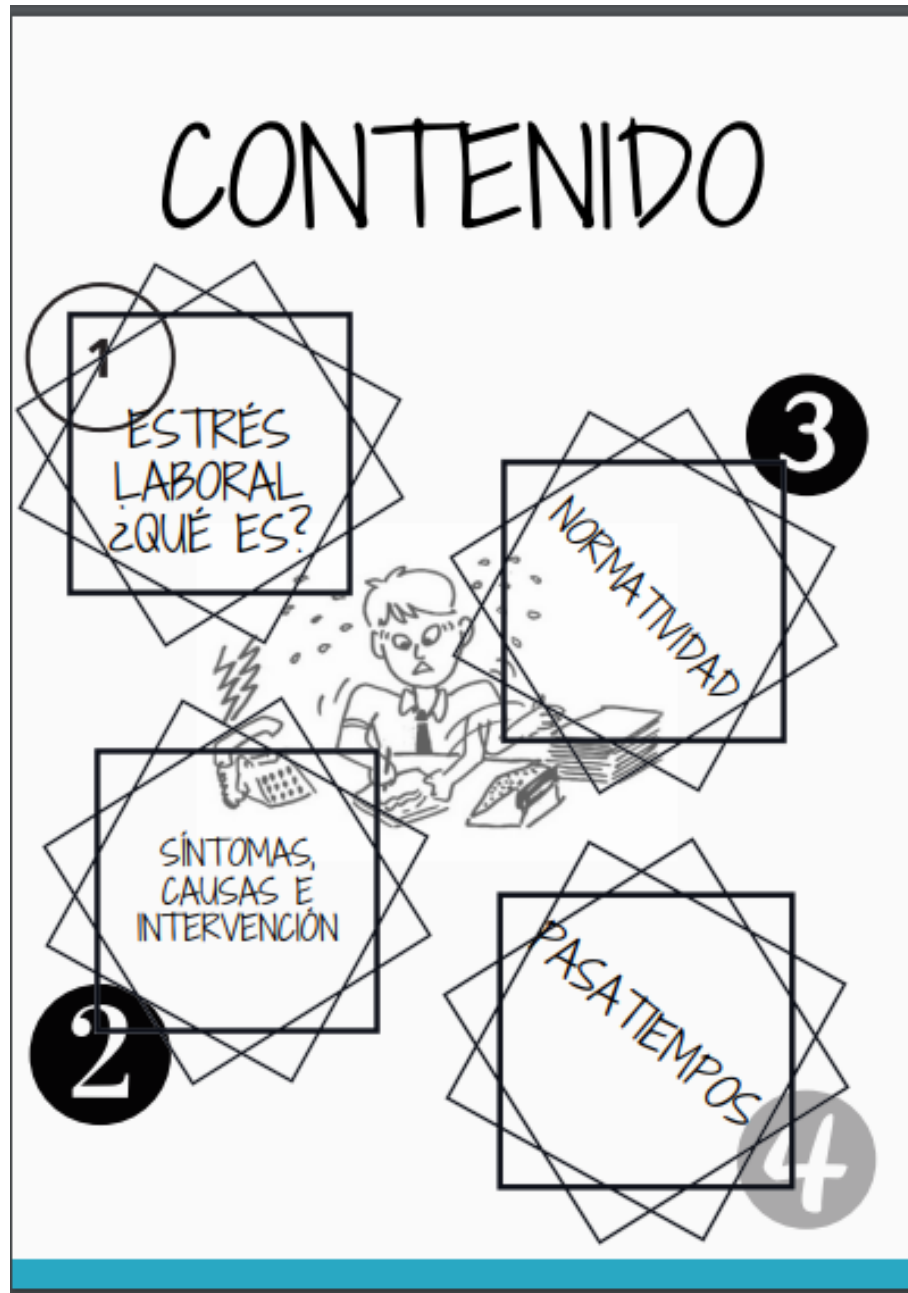
Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.			X	
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.			X	
3. Problemas respiratorios.			X	
4. Dolor de cabeza.			X	
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.			X	
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.			X	
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.			X	
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				



# PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN LABORAL

ESTRÉS





# ESTRÉS LABORAL

¿QUÉ ES?

El estrés es un estado que afecta el equilibrio emocional de las personas, presentando síntomas fisiológicos y psicológicos que se involucran en las actividades del diario vivir. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social.





# SINTOMAS

## DEL ESTRÉS LABORAL

Generalmente el estrés y sus tipologías no sobrevienen por sí solo, el hombre posee la capacidad para detectar señales de los eventos que lo producen. “Desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento” (Melgosa, 1995, citado por Naranjo, 2009, pág. 175)

### *Etapa de alarma*

Refiere que este constituye el aviso de la presencia de un agente estresante, se presenta de manera fisiológica para advertir a la persona.



**Esta primera fase supone una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas:**

- Aumento de la frecuencia cardíaca



- Redistribución de la sangre, que abandona la piel para acudir a músculos, cerebro y corazón.

- Aumenta la frecuencia respiratoria



- Se produce dilatación de las pupilas

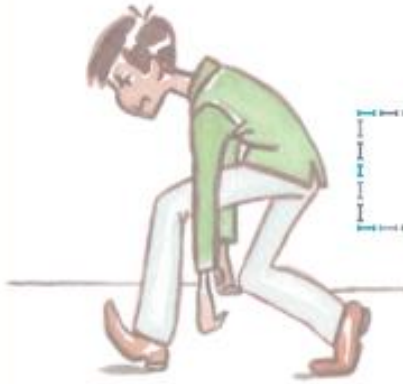
- Aumenta la coagulación de la sangre



- Aumenta el número de linfocitos (defensas)

## Etapa de resistencia

La segunda fase intenta enfrentar la situación estresante pero con un límite y ante ello se evidencia la frustración, esta fase es más consciente y su rendimiento es menor a la hora de una toma de decisiones.



## Etapa de agotamiento

Se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y depresión, que pueden aparecer por simultáneo o por separado. Tras una exposición larga y continuada a factores estresantes, la energía de adaptación se agota, por lo que el organismo no es capaz de mantener un equilibrio y de resistir la situación. El individuo entra entonces en un estado que puede desembocar en alteraciones graves.

# CAUSAS

## DEL ESTRÉS LABORAL



Existen algunos factores denominados estresores que son los estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento determinado. Entre estos se encuentran; los estresores sociales, juegan un rol importante en la vida del ser humano y que si no sabe manejarlo puede ser perjudicial para la salud. “Los estresores dependientes del trabajo son aquellos a los que se está expuesto dentro de una compañía y que afectan continuamente la salud mental.

# MARCO NORMATIVO

## DEL ESTRÉS LABORAL

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**Artículo 19.** Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Adóptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años.



## RESOLUCIÓN 2646 DEL AÑO 2008

# LEY 1562 DEL AÑO 2012



Amplía las definiciones de términos relacionados con salud ocupacional sus programas y de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo



**Artículo 10.** Fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas en el país. Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales fortalecerán las actividades de promoción y prevención en las micro y pequeñas empresas que presentan alta siniestralidad.

**Artículo 29.** El Instituto Nacional de Salud como autoridad científico-técnica en salud ejercerá la dirección, coordinación y ejecución de las políticas de investigación científica en salud, fomentará la investigación en salud laboral.

Con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana

**Artículo 9,** hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

**ARTÍCULO 20.** MEJORAMIENTO CONTINUÓ DEL TALENTO HUMANO:

**Artículo 12,** RED integral de prestación de servicios de salud..

**LEY 1616 DEL AÑO 2013**

# INTERVENCIÓN

## DEL ESTRÉS LABORAL

Las preocupaciones laborales, un trabajo con alta presión, la falta de tiempo y muchas más razones hacen que las personas se estresen negativamente en su ambiente de trabajo, con consecuencias nefastas para su salud y calidad de vida.

**A continuación, pautas para reducir el estrés.**

- Haz una agenda realista**  
¿Tienes cientos de compromisos imposibles de cumplir? Este puede ser el primer detonante del estrés laboral. Aprende a manejar tu horario de manera asertiva y real y evita comprometerte con labores imposibles de cumplir (arl, SURA).





2

Organiza tu tiempo



Si desde las primeras horas de la mañana debes correr de un lado para otro y sientes que no tienes tiempo para hacer tus obligaciones diarias, analiza de qué manera estás programando las tareas del día a día y cuánto tiempo necesitas para ejecutarlas eficazmente. Anota en un papel todas tus reuniones pendientes, entrega de informes, etc., y analiza si en el tiempo que dispones para trabajar puedes cumplir con estas tareas.



Toma pequeños descansos:

3

Las pausas activas te ayudarán a reducir el estrés laboral. Cada dos o tres horas realiza ejercicios que puedan distensionar tu cuerpo y tu mente para así poder continuar tus labores sin contratiempos ni dolores.

# NO

Aprende a decir NO

# 4

En el ambiente laboral, es muy importante aprender a decir no cuando las ocupaciones diarias sean mayores a las que puedes afrontar. No se trata de ser descortés o agresivo con tus compañeros de trabajo, sino entender cuáles son tus límites y expresarlos correctamente.

# 5

Aprende a trabajar en equipo

Aprender a delegar funciones y tareas puede ayudarte enormemente a alivianar la carga de estrés que manejas en tu día a día. Al trabajar en equipo también podrás conocer otras personas que podrán ayudarte a ver los problemas desde otra perspectiva y así mejorar tus niveles de estrés.



## 6 Vigila lo que comes



Una dieta balanceada ayuda a reducir los niveles de estrés y preocupaciones. Come frutas, verduras y alimentos bajos en grasa y notarás un cambio en tus niveles de estrés. Además, es importante tomar los alimentos a la misma hora todos los días.

## Evita el exceso de cafeína, cigarrillo y licor:



Estas sustancias no sólo te traerán estrés sino que reducirán tu salud y tu bienestar.

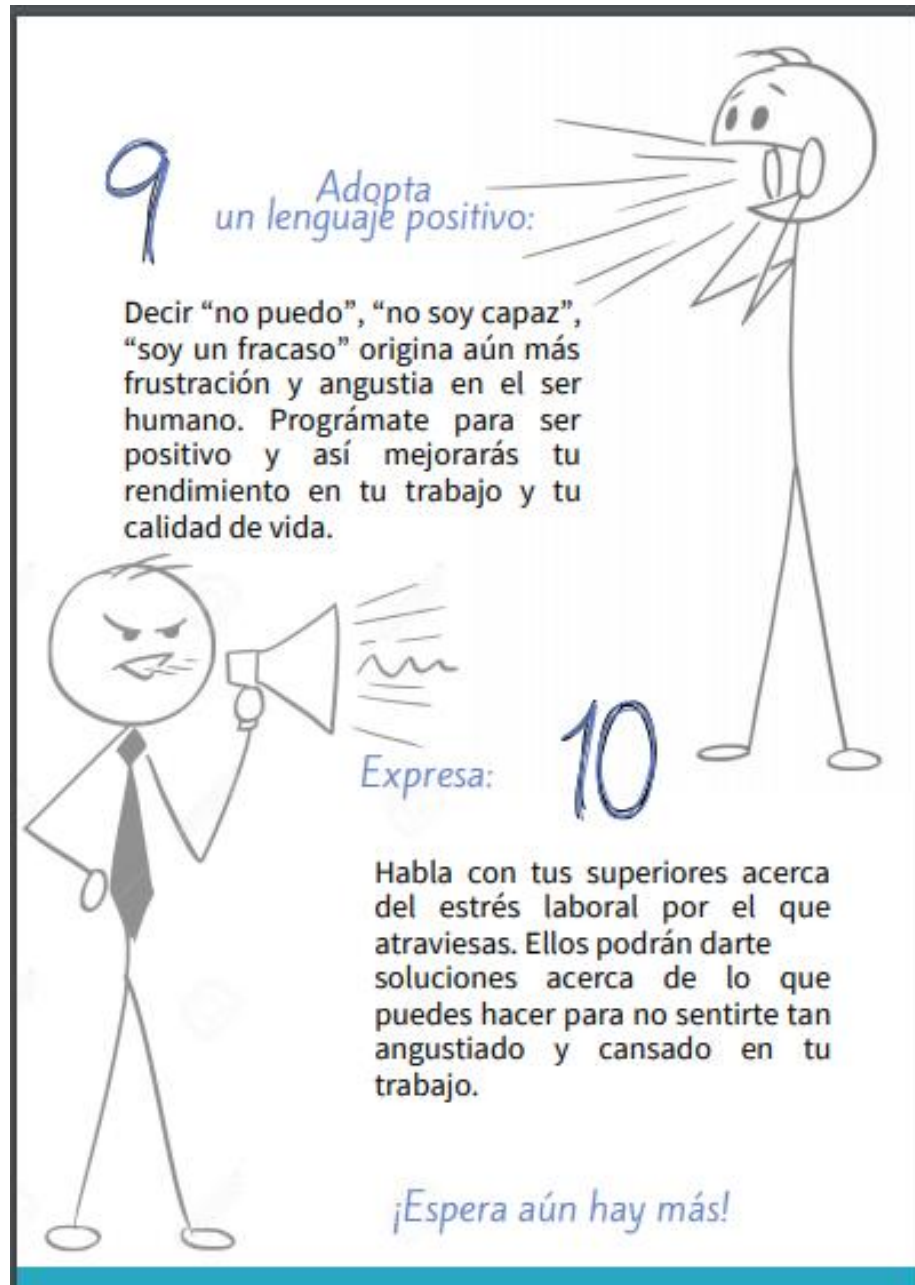


## Descansa:

Z Z Z ...



Una de las consecuencias directas del estrés es el mal descanso, lo que empeora el cuadro de angustia y confusión de la persona con estrés.



**9** *Adopta un lenguaje positivo:*

Decir “no puedo”, “no soy capaz”, “soy un fracaso” origina aún más frustración y angustia en el ser humano. Prográmate para ser positivo y así mejorarás tu rendimiento en tu trabajo y tu calidad de vida.

*Expresa:* **10**

Habla con tus superiores acerca del estrés laboral por el que atraviesas. Ellos podrán darte soluciones acerca de lo que puedes hacer para no sentirte tan angustiado y cansado en tu trabajo.

*¡Espera aún hay más!*



**Respiración:** el control adecuado de la respiración es una de las estrategias más sencillas para hacer frente a las situaciones de estrés. El objetivo de las técnicas de respiración es facilitar el control voluntario de ésta y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

**Risoterapia:** El humor es un resorte motivador por excelencia, que además de ser una válvula de escape para la tensión, propicia la creatividad y ganas de trabajar.





**Masaje:** cuando los músculos se encuentran tensos o han sido sometidos a demasiado esfuerzo acumulan sustancias de desecho que causan dolor, rigidez, e incluso, espasmos musculares.

**La Aromaterapia:** se basa en el uso de aceites esenciales que son extraídos de la naturaleza por lo cual es catalogado como un tratamiento natural.

**Musicoterapia:** la música influye sobre el ritmo respiratorio, la presión arterial, las contracciones estomacales los niveles hormonales.

## Oxigenoterapia

Técnica terapéutica que suministra oxígeno suplementario



- -El corazón trabaja con menos esfuerzo
- -Aumenta la energía para que los órganos funcionen mejor.
- -Disminuye los dolores de cabeza y la sensación de “embotamiento”

## Ventajas

- -Mejora la memoria
- -Ayuda a la depresión
- -Regenera células
- -Desintoxica el organismo
- -Disminuye el estrés



# PASA TIEMPOS



## ¿SABIAS QUÉ?

"EL ESTRÉS, ES UNA DE LAS  
PRINCIPALES CAUSAS EN LA  
APARICIÓN DE CARIES EN LOS  
DIENTES"

Este produce una bajada de las defensas que, a su vez, causa una disminución en la producción de saliva y hace que los ácidos se vuelvan cada vez más intensos, atacando directamente al esmalte de los dientes. Por esta razón es indispensable ir aproximadamente cada 6 meses al odontólogo y no esperar a que la caries "duela", ya que "el 90% de las caries pequeñas que se tratan no duelen porque sólo afectan al esmalte"







# MITOS SOBRE EL ESTRÉS



**Primer mito:** el estrés siempre es Malo



Para los expertos, la clave del bienestar radica en encontrar el punto justo de estrés, porque así como su exceso puede ser nocivo y potencialmente mortal, cierta dosis de esta sensación nos impulsa a sentirnos productivos y de buen ánimo.

---



**Segundo mito:** como el estrés está en todas partes, no se puede hacer nada para combatirlo



Si bien es cierto que se viven tiempos difíciles y exigentes, se pueden seguir estrategias sencillas para no sentirse tan abrumado. Por ejemplo, busca establecer prioridades entre tus pendientes, atendiendo a la urgencia y la importancia de cada tema.



**Tercer mito:** sin síntomas, no hay estrés.





¡Ten cuidado! Tomar medicamentos podría privarte de identificar las señales del estrés y así reducir la capacidad para notar los trastornos en tus sistemas fisiológico y psicológico..

**S  
O  
P  
A  
  
D  
E  
  
L  
E  
T  
R  
A  
S**

R	E	L	A	J	A	C	I	O	N	B	R	Y	U	J	D	V	A	M
Q	W	S	E	R	T	M	P	L	P	Q	O	M	J	D	E	F	I	A
D	F	G	T	W	Q	N	O	K	O	W	X	N	H	C	S	R	P	S
Q	S	A	Z	R	X	B	I	J	I	E	I	G	G	V	I	E	A	A
Q	E	P	O	I	E	V	U	H	U	R	G	F	R	B	N	W	R	J
A	R	D	F	G	J	S	Y	G	Y	T	E	W	E	J	T	S	E	E
Z	T	C	R	V	N	C	L	F	T	Y	N	S	W	K	O	C	T	H
A	S	D	F	F	J	X	T	A	R	U	O	A	Q	U	X	K	O	B
D	E	S	A	W	Q	Z	R	F	B	I	T	W	H	Y	I	H	C	D
J	I	H	G	F	D	L	E	D	E	O	E	R	W	T	C	T	I	Q
D	T	F	G	A	R	O	M	A	T	E	R	A	P	I	A	E	S	W
Z	N	C	V	B	N	K	E	D	W	I	A	A	G	G	R	W	U	Q
T	A	Y	U	J	K	K	W	S	Q	O	P	W	L	E	R	Q	M	S
X	C	V	E	Q	U	I	L	I	B	R	I	O	C	S	F	A	F	B
K	J	H	G	F	R	E	S	P	I	R	A	C	I	O	N	F	D	J

- ESTRÉS LABORAL
- OXIGENOTERAPIA
- AROMATERAPIA
- MASAJE
- MUSICOTERAPIA
- RELAJACIÓN
- DESINTOXICAR
- EQUILIBRIO
- RESPIRACIÓN
- ANTIESTRÉS





**CREADO POR:**  
JEIMY CAROLINA CASTRO ROJAS  
RUBEN DARIO NAVARRO DÍAZ  
SIRLENY VACA PERALTA

**MD UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos