



ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO FACTORES DE RIESGO DEL ESTRÉS LABORAL EN  
COLOMBIA

Leidy Johana Mosquera Garzón

Luis Santiago Riveros García

Universidad Minuto de Dios, Sede Soacha

Psicología

## **Resumen**

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado y reconocido en el ámbito de la psicología y la salud ocupacional. La presente revisión documental se centra en examinar una amplia gama de artículos recolectados de diversas fuentes con el fin de poder comprender los principales factores de riesgo y el cambio en los métodos de medición en un periodo desde el año 2018 hasta el 2022.

Se realizará por medio de una ardua investigación en los diferentes artículos publicados durante el lapso de tiempo de 5 años por medio de diferentes editoriales científicas donde explican los instrumentos utilizados para medir el estrés laboral y los factores de riesgo hallados dentro de las empresas colombianas.

La metodología se manejó bajo el tipo cualitativa descriptiva ya que se busca en el presente trabajo medir los factores de riesgo encontrados en algunas lecturas en la última media década además se busca a su vez cuáles métodos de medición se utilizaron para diagnosticarlo y con qué frecuencia se utilizó.

Sumado a lo anterior se encontró que era viable el agrupar los factores de riesgo en 3 categorías principales que sirvieran para manejar mejor la información siendo: Social, físico y psicológico en donde varios factores no pertenecen a una sola categoría sino a varias por lo cual utilizando el software de Atlas TI se realizaron varios gráficos que permitieran el mejor entendimiento de todos estos factores y categorías, adicional utilizando una matriz no solo para abarcar los factores de riesgo sino también los métodos de medición que se utilizan principalmente para evaluar estos factores de riesgo además de en qué años y cuál fue el que más se logró evidenciar.

***Palabras claves:*** *factores de riesgo, instrumentos de medición, factores físicos, factores sociales, factores psicológicos*

Abstract

Work stress is a phenomenon widely studied and recognized in the field of psychology and occupational health. This documentary review focuses on examining a wide range of articles collected from various sources in order to understand the main risk factors and the change in measurement methods in a period from 2018 to 2022.

It will be carried out through arduous research in the different articles published during the time period of 5 years through different scientific publishers where the instruments used to measure work stress and the risk factors found within Colombian companies are explained.

The methodology was handled under the qualitative descriptive type since the present work seeks to measure the risk factors found in some readings in the last half decade. In addition, it seeks to find out which measurement methods were used to diagnose it and how frequently they were used.

In addition to the above, it was found that it was viable to group the risk factors into 3 main categories that would serve to better manage the information, being: Social, physical and psychological where several factors do not belong to a single category but to several, therefore using Using Atlas TI software, several graphs were made to allow a better understanding of all these factors and categories, additionally using a grid not only to cover the risk factors but also the measurement methods that are mainly used to evaluate these risk factors. in what years and which one was most evident.

***Keywords:*** *Risk factors, measurement instruments, physical factors, social factors, psychological factors*

## **Índice**

### **Capítulo I. Planteamiento del Problema**

- **Descripción del Problema**
- **Formulación del problema**
- **Pregunta problema**

### **Capítulo II. Marco teórico**

### **Capítulo III. Diseño metodológico**

- **Tipo de investigación**
- **Unidad de análisis**
- **Instrumentos**
- **Muestra**
- **Procedimiento**

### **Capítulo IV. Resultados**

### **Capítulo V Conclusiones**

### **Capítulo VI Discusión**

### **Capítulo VII Referencias**

**Lista de tablas**

Tabla 1 Las 3 categorías de factores de riesgo .....	15
Tabla 2 Modelos explicativos del estrés laboral .....	17
Tabla 3 Descripción de Variables .....	21
Tabla 4 Procesos del procedimiento .....	22
Tabla 5 Frecuencia de uso de las cinco pruebas más utilizadas entre el 2018 y 2022 .....	31

**Lista de figuras**

Figura 1 Fases .....	27
Figura 2 Nube de palabras de factores de riesgo .....	34
Figura 3 Red semántica .....	35

Figura 4 Mapa general de relaciones .....	36
Figura 5 Factores de riesgo Físicos .....	38
Figura 6 Factores de riesgo Psicológico .....	39
Figura 7 Factores sociales .....	40
Figura 8 Principales instrumentos de medición utilizados entre 2018 y 2022 .....	45

## **Introducción**

El estrés laboral ha sido objeto de creciente interés e investigación en las últimas décadas debido a su impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el rendimiento organizacional. Con la evolución de los entornos laborales y las demandas asociadas, el estudio del estrés laboral se ha vuelto cada vez más relevante para comprender y abordar los desafíos que enfrentan los empleados en el mundo moderno ya que la evaluación y la medición del estrés laboral es importante, dada la necesidad de conocer las características de las ocupaciones, de los trabajos y de las organizaciones que cuentan con ambientes laborales con alto nivel de estrés, y que requieren no solo del diagnóstico de esta problemática, sino también del diseño oportuno de intervenciones Patlan (2019).

A lo largo del tiempo, se ha observado un avance en la comprensión y la conceptualización del estrés laboral, respaldado por numerosos estudios científicos y artículos especializados de los cuales se abordarán algunos en el presente trabajo. Estos estudios han explorado los factores desencadenantes, las consecuencias y las estrategias de manejo del estrés laboral, proporcionando una base sólida para el desarrollo de intervenciones efectivas.

El enfoque del estrés laboral ha pasado de considerarse un problema individual a un fenómeno multidimensional que abarca tanto aspectos individuales como organizacionales. Inicialmente, se creía que el estrés laboral era causado principalmente por la incapacidad del individuo para hacer frente a las demandas del trabajo. Sin embargo, investigaciones posteriores han revelado que las características del trabajo en sí mismo, como la sobrecarga de tareas, la falta de control y el conflicto de roles, también contribuyen significativamente a la experiencia de estrés.

A medida que los entornos laborales han evolucionado con la globalización, la tecnología y la creciente competencia, se ha observado un aumento en las demandas laborales

y la intensificación del trabajo. Esto ha llevado a un mayor reconocimiento de la importancia de abordar el estrés laboral y sus consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones. Los efectos del estrés laboral incluyen disminución de la satisfacción laboral, aumento del ausentismo, baja productividad y un mayor riesgo de enfermedades físicas y mentales.

La presente tesis tiene como objetivo examinar la evolución del estudio del estrés laboral a lo largo del tiempo, analizando las investigaciones más relevantes y los avances teóricos en el campo. Se explorarán los factores de riesgo asociados al estrés laboral, las consecuencias a nivel individual y organizacional, así como las estrategias y enfoques más efectivos para la prevención y el manejo del estrés en el entorno laboral.

Mediante un análisis exhaustivo de la literatura científica actualizada, esta tesis contribuirá a una comprensión más profunda del estrés laboral para promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como mejorar el desempeño organizacional en el contexto actual.

También se ha de mencionar que se maneja una metodología cualitativa ya que el trabajo pretende categorizar y clasificar tanto factores de riesgo como métodos de medición del estrés laboral llevando a su vez a realizar una matriz de revisión con el fin de poder agrupar y manejar los datos encontrados y utilizarlos en el software de Atlas TI para así tener una mejor comprensión acerca de cómo ha cambiado la forma de medición del estrés laboral y los principales factores de riesgo, llevándonos a concluir si los métodos de medición en el periodo de tiempo entre el año 2018 y 2022 se mantienen en constante cambio y actualización o por el contrario si se han estancado.

## **Capítulo I. Planteamiento del Problema**

### ***Descripción del Problema***

El estrés laboral es un fenómeno que afecta a un gran número de trabajadores a nivel global, con una estructura empresarial en constante crecimiento y cada vez más competitiva y demandante se vuelve de suma importancia comprender y abarcar factores que contribuyen al estrés, principalmente en el contexto de Colombia, Según la OMS (2016), el estrés laboral es un conjunto de respuestas emocionales, mentales, cognitivas y conductuales que se producen cuando las demandas del trabajo son mayores que las capacidades o competencias del trabajador para cumplir su función adecuadamente tomando como un primer aspecto a tener en cuenta la prevalencia del estrés laboral en el país haciendo la aclaración de la necesidad de evaluar la magnitud del problema esto teniendo en cuenta que el estrés laboral afecta en diferentes sectores tales como la salud, educación, industria, y demás campos, teniendo que en algunos casos desarrollar enfoques específicos para abordarlos de manera individual.

Adicionalmente tomando en cuenta un estudio realizado a nivel mundial realizado por Gallup en 2023 titulado "State of the Global Workplace 2023 report" se evidencia como en un total de 20 países donde los primeros son los mejores Colombia rara vez entra en el top diez siendo solamente en los apartados de ira diaria y estrés diarios que queda en la posición número 9 en ambos casos, como anteriormente se dijo son solo dos de las 4 categorías en donde Colombia se ubica en top 10 y aun así estando cerca de salir del mismo, si bien esto se podría tomar como positivo frente a los demás países lo cierto es que queda un amplio campo por mejorar en lo que respecta al estrés laboral en las compañías Colombianas.

Sumado a este se encuentra la necesidad de examinar factores de riesgo que aporten al estrés laboral teniendo así que investigar la carga de trabajo excesiva, la falta de control y autonomía dentro del trabajo, la inseguridad laboral, la falta de apoyo y muchas más variables

que sean de una u otra forma relevantes, las condiciones de trabajo estresantes pueden interferir con la capacidad del empleado para trabajar con seguridad, lo que contribuye a generar lesiones y enfermedades en el trabajo Patlan (2019). Esto nos lleva que si se logran identificar con éxito estos factores facilita la mitigación de los mismos aportando a la mejora de las condiciones de trabajo, otro aspecto a tener en cuenta son las consecuencias que trae el estrés laboral en la salud física y mental, investigando los impactos que tienen en la ansiedad, depresión, trastornos de sueño e incluso enfermedades cardiovasculares y otras más posibles afectaciones en la salud lo cual nutrirá como anteriormente se mencionaba la magnitud del problema y la implicación de este para los trabajadores.

**Tabla 1**

*Tabla estrés laboral diario en Latinoamérica*

**DAILY STRESS**

Did you experience the following feelings A LOT OF THE DAY yesterday? How about stress?

Rank	Country	Change	% Yes	Rank	Country	Change	% Yes
1	Ecuador	0	57	11	Brazil	-1	45
2	El Salvador	+1	55	12	Uruguay	+4	44
3	Peru	-1	54	13	Honduras	0	44
4	Costa Rica	-2	54	14	Nicaragua	+2	41
5	Dominican Republic	+1	51	15	Chile	-4	40
6	Bolivia	+2	51	16	Jamaica	+1	36
7	Mexico	-3	48	17	Panama	-4	35
8	Venezuela	-2	48	18	Paraguay	-2	33
9	Colombia	+2	48	19	Guatemala	**	**
10	Argentina	+1	47	20	Puerto Rico	**	**

\*\*This data point is not provided due to small sample size.

Nota: La grafica realizada por Gallup muestra la posición de Colombia frente al estrés laboral diario sufrido por los trabajadores en Latinoamérica.

**1.2 Formulación del problema**

Finalmente se busca investigar los métodos de medición del estrés laboral abordando diversos ambientes laborales con el fin de evidenciar si los métodos a lo largo de esta media década han cambiado al igual que observar los principales factores de riesgo que desencadena el estrés laboral.

### ***1.3 Pregunta problema***

¿Cuáles son los factores de riesgo asociados al estrés laboral encontrados en investigaciones realizadas en Colombia en los últimos 5 años?

### **1.4 Objetivo General:**

- Recopilar investigaciones orientadas al diagnóstico e identificación de factores de riesgo asociados al estrés laboral en Colombia en los últimos 5 años.

### **1.5 Objetivo Específico:**

- Identificar factores de riesgo asociados al estrés laboral.
- Examinar los cambios en el diagnóstico del estrés laboral utilizados en investigaciones desarrolladas en Colombia durante el periodo de 2018 a 2022.
- Conceptualizar categorías identificadas frente a principales factores de riesgo asociados al estrés laboral.

### **1.6 Justificación:**

En el presente trabajo se busca realizar un análisis sobre el estrés laboral, el cual se ha vuelto un tema de gran relevancia y preocupación en el contexto de los trabajadores, ya que suele presentar afectaciones en la salud física y mental de los diversos grupos de trabajadores, a su vez en la productividad y bienestar de la sociedad.

Basado en el artículo del ministerio de salud (2018) durante estos 5 años ya que al realizarse diferentes encuestas los trabajadores han resaltado el sentirse bastante estresados por diferentes motivos dentro del ámbito laboral superando la media a nivel mundial que da un 50% mientras en Latinoamérica está en un 56% de la población informa que ha sufrido niveles altos de ansiedad o depresión generada por diferentes factores laborales.

Para iniciar hay que tomar en cuenta que el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial, que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

El estrés laboral se puede interpretar como la reacción ya sea a nivel físico y/o emocional del cuerpo que es dañina y comúnmente se produce por exigencia del trabajo que superan a las capacidades del trabajador para realizarlas, también puede surgir por la falta de recursos y necesidades que tenga el trabajador, el mantenerse constantemente en un estado de estrés genera no solo diferentes afectaciones físicas como dolores en diversas partes del cuerpo, enfermedades, incomodidad o tensiones sino también a nivel mental y emocional

pudiendo llegar a generar depresión, ansiedad, agotamiento, insomnio, generando trastornos alimenticios entre muchas otras variables.

Se menciona que el estrés laboral es un tema importante tomando en cuenta que no solo afecta a los trabajadores sino a las empresas también, partiendo de la base que un trabajador con estrés laboral es más propenso a presentar afectaciones que bien serían fácilmente evitables con el debido cuidado y tomando precauciones, esto tomando en cuenta el puesto de trabajo y su apropiada adecuación a su vez en las empresas unos empleados con alto nivel de estrés pueden afectar el adecuado desarrollo de las actividades, según Peiró y Salvador A. (1993) comentan que al haber individuos en la empresa con altos niveles de estrés laboral estos trabajadores pueden presentar bajo rendimiento en su puesto, ausentismo, irritabilidad, alto nivel de rotación de personal, mal ambiente laboral, riñas y peleas además de generar altos costos en términos de atención médica y tratamiento de enfermedades relacionadas con el estrés, entre muchas otras variantes, dicho esto Colombia se encuentra comprometida con el cumplimiento de los estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST), sumado a esto se toma en cuenta que Colombia es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1919 donde fue su creación la cual se define como:

“Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.” (Cancillería de Colombia, 2022).

El interés que surge de los factores de riesgo nace a partir de varias razones, una de ellas es que sirve para identificar las principales áreas o situaciones que generan los problemas, permite mitigar el estrés de una forma mejor dirigida, poder generar mejores

planes de bienestar, mejorar el desempeño de la organización y realizar mejores evaluaciones de intervenciones, todo esto se vuelve algo esencial para comprender por qué surge el estrés en los trabajadores y de ser necesario como afrontarlo de una forma más específica, además el interés por los instrumentos de diagnóstico o instrumentos de medición son un tema importante ya que permiten identificar y cualitativa el nivel de estrés de un individuo o grupo de trabajo, lo que puede ayudar a comprender el problema, además de dar un entendimiento sólido y objetivo del estrés laboral, esto con el fin de prevenir problemas de salud y mejorar la productividad de los empleados.

### ***1.6.1 Pertinencia Disciplinar***

El estrés laboral es una problemática que afecta a las organizaciones de Colombia. Ahora bien, los factores psicosociales se presentan como uno de los predisponentes que desencadenan esta problemática, por esta razón, la investigación busca analizar los estudios que se han realizado sobre los factores psicosociales que inciden en el desarrollo del estrés laboral en los trabajadores de Colombia (Barragan Tovar & Alzate Flórez, 2020)

El estudio del estrés organizacional es de gran importancia para la psicología por diversas razones como son:

La salud y bienestar de los empleados, ya que el estrés organizacional puede tener un impacto significativo en la salud mental y física de los empleados, investigar y comprender cómo las dinámicas laborales afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, permite desarrollar estrategias de prevención y manejo del estrés que pueden mejorar su calidad de vida.

Sumado a esto se encuentra la productividad y rendimiento laboral de los trabajadores en donde el estrés puede disminuir la productividad y el rendimiento en el trabajo, la psicología puede contribuir a identificar factores de estrés y desarrollar intervenciones para reducirlos, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia y la calidad del trabajo.

Además, tomando en cuenta la participación de entes dentro de la compañía que apoyen en el ambiente y clima laboral, se pueden diseñar entornos laborales saludables que promuevan el bienestar de los empleados y la satisfacción en el trabajo, lo cual además de beneficiar a los trabajadores también pueden apoyar en una menor deserción de los colaboradores de la compañía.

Resumiendo, el estudiar el estrés organizacional es importante para la psicología debido a su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores, la productividad de los mismos en el trabajo junto a la calidad de su trabajo y los ambientes laborales saludables donde la psicología puede aportar una mayor comprensión de los factores que influyen en el estrés laboral permitiendo así desarrollar intervenciones que promuevan un equilibrio.

### ***1.6.2 Pertinencia Institucional***

Este trabajo permitirá dar una vista un poco más amplia del estrés y sus diferentes causas en el ámbito laboral, contribuyendo a la formación de los estudiantes, mostrándole y preparándose de manera emocional y social dentro del entorno profesional, destacando la relevancia de la salud mental, guiando futuras investigaciones en este mismo ámbito también puede ser utilizada no solamente en investigaciones, sino también para generar estrategias del manejo del estrés.

### ***1.6.3 Pertinencia Social***

Tomando en cuenta que la sociedad colombiana ha presentado poco interés por la salud mental y por el estrés laboral, nace la necesidad de averiguar qué tantas investigaciones se han realizado en la última media década con el fin de poder analizar si en base al nivel de artículos y estudios publicados se han evidenciado avances los cuales puedan contribuir al

desarrollo del entendimiento sobre el estrés laboral en Colombia y si a este se le ha dado mayor importancia en los últimos tiempos.

#### ***1.6.4 Pertinencia académica***

Facilita un proceso de aprendizaje al resaltar el estrés en contextos sociales y laborales, al observar las diversas señales que indican niveles de estrés y sus variadas repercusiones. La evaluación y la medición del estrés laboral es importante, dada la necesidad de conocer las características de las ocupaciones, de los trabajos y de las organizaciones que cuentan con ambientes laborales con alto nivel de estrés, y que requieren no solo del diagnóstico de esta problemática (Juana Patlán, 2019) Destaca la relevancia de anticiparse al estrés y cómo las actividades pueden atenuarlo. A través de los distintos artículos, se transmiten diversas lecciones acerca de las implicaciones del estrés y cómo una adecuada gestión del mismo podría reducir la probabilidad del deterioro de la salud de los empleados.

#### ***1.6.5 Pertinencia Metodológica***

Según Juana Patlán 2019 nos ayuda a comprender que una revisión bibliográfica permite identificar las perspectivas de estudios y abordar el estrés laboral, así como los enfoques que permiten medir. Con el fin de entender si se han realizado más investigaciones y más pruebas o métodos para medir el nivel de estrés laboral, se opta por realizar una revisión documental, ya que esta permite una recopilación de los diferentes artículos publicados en Colombia, dando así respuesta a si se ha avanzado con la publicación de estudios y artículos sobre el tema además permitiendo revisar qué métodos se han tomado para estas mediciones del estrés laboral o si se han mantenido los mismos.

#### ***1.7 Sublínea de investigación del programa***

En atención al cubrimiento de la investigación, se establece que la línea de investigación a la cual se aplica es ***Procesos Psicológicos y Desarrollo Humano***: puesto que esta pretende fomentar, facilitar y regular la investigación en el campo de las áreas básicas de la psicología dentro de la corporación Universitaria Minuto de Dios.

## **2. Capítulo II. Marco teórico**

El estrés laboral es un fenómeno el cual ha sido ampliamente estudiado según Patlán (2019) desde el ámbito de la psicología y se define como la respuesta física y psicológica de un individuo ante demandas laborales excesivas o desequilibradas en las que se puede percibir una falta de control y recursos para afrontarlas adecuadamente, es un problema de salud ocupacional que ha generado un amplio número de investigaciones y puede surgir de diversos factores, como la sobrecarga de trabajo, los plazos ajustados, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, los conflictos interpersonales, la inseguridad laboral y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos factores pueden generar tensiones y desafíos psicológicos, emocionales y físicos para los trabajadores. En el contexto colombiano el estrés laboral ha sido un foco de atención debido al impacto en la salud y bienestar que este tiene en los trabajadores, así como en la productividad y eficiencia de las empresas Patlán (2019)

Por otro lado, podemos encontrar el modelo demanda, el cual se utilizó para el control del estrés laboral, que fue creado por Robert Karasek (1970) que propone que el estrés laboral se produce cuando las demandas del trabajo son altas y el control percibido es bajo. Esta combinación de altas demandas y bajo control puede generar un mayor nivel de estrés en los trabajadores, es decir cuando las demandas son altas, pero el individuo tiene un mayor control sobre su trabajo, puede experimentar un mayor sentido de competencia y capacidad para

hacerles frente, lo que puede reducir los efectos negativos del estrés. Chiang Vega, María; Gómez Fuentealba, Nelly; Sigoña Igor, Marcelo (2013).

**Tabla 1.**

*Las 3 categorías de factores de riesgo*

Categorías de Factores de Riesgo	
Psicológico	Según los autores Núñez, A. Tobón, S. Serna, J. Rodríguez, M. Muñoz, A. (2010) los factores psicológicos se refieren a los criterios comportamentales, cognitivos y afectivos que están presentes en la calidad de vida de las personas y que se representan en el estado y prácticas de salud.
Social	Los factores sociales son aquellos sujetos al ambiente tanto personal como laboral y pueden presentar efectos tanto a favor como en contra de los trabajadores ya que si estas representan una carga o una necesidad insatisfecha pueden generar depresión y ansiedad entre otras consecuencias Dongo (2009)
Físico	Se abarca como categoría los factores físicos ya que se suelen evaluar constantemente ya que son un factor de

riesgo al poner en riesgo la salud de los trabajadores y siendo estos conscientes de ello generar estrés en el ámbito laboral. Los factores físicos en la psicología se refieren a las condiciones físicas del cuerpo que pueden afectar la salud mental y emocional de una persona. Algunos ejemplos de factores físicos incluyen el sueño, la nutrición, el ejercicio y la salud general. Estos factores pueden influir en el estado de ánimo, la ansiedad, el estrés y otros aspectos de la salud mental (Cardona, Segura, Garzón, Salazar (2018)).

---

**Tabla 2.**

*Modelos explicativos del estrés laboral.*

---

**Modelos Explicativos**

---

Siegrist (1996) el modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa.

Plantea como el mismo nombre lo indica el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, los cuales podrían interpretarse como trabajo físico y mental, carga emocional y cognitiva y demás aspectos que requiera el desempeñar las labores de su cargo y

---

recompensa, los cuales también se pueden interpretar como beneficios, satisfacciones, salario, bonificaciones, reconocimiento, oportunidades de ascenso y demás para los trabajadores llevando a que cuando se encuentra un desequilibrio entre los Esfuerzos del trabajador invertidos en su trabajo y las recompensas dadas a este esfuerzo, las cuales al no verse materializadas, generan un malestar en el trabajador, facilitando muchas repercusiones como las mencionadas anteriormente, este modelo a su vez es influenciado por factores como justicia organizacional, equidad percibida y control sobre el trabajo dando así el hecho de que aquellos trabajadores que pueden evidenciar como las recompensas por su trabajo son proporcionales a su empeño al realizarlo tienden a tener menos probabilidades de presentar estrés laboral.

---

Hobfoll (1989) teoría de la conservación de recursos propuesta.	Se explica que el estrés laboral se produce cuando existe una pérdida o vulneración de recursos que se consideren importantes para el individuo, ya sea estabilidad laboral, apoyo social o reconocimiento que les permitan alcanzar metas, satisfacer sus necesidades y afrontar situaciones estresantes, estos recursos tratan de ser ganados y acumulados, pero cuando se enfrenta una pérdida o amenaza de los mismos genera estrés, el cual produce consecuencias negativas y el malestar de las personas.
Selye (1956) Síndrome adaptación general	Este síndrome sugiere que sugiere que para los seres humanos se generan reacciones fisiológicas ante el estrés, independientemente del estímulo provocador y esto se divide en tres fases que son etapa de alarma la cual es que el cuerpo descubre el estrés y lo trata como una amenaza, etapa de resistencia en donde el cuerpo trata de resistir y asimilar estrés y etapa de agotamiento en donde el cuerpo ya

no logra soportar el estrés generando malestar.

Lazarus y Folkman (1986) Teoría transaccional del estrés

El estrés se refiere a la relación existente entre persona y entorno siendo la clave para dicha transacción la valoración personal de la situación psicológica, sugiriendo a su vez que para el proceso del estrés son importantes los elementos de valoración cognitiva y las estrategias de afrontamiento.

---

## **2.1 Marco Legal**

Tomando como base la reforma laboral colombiana y algunas leyes ya constituidas en el país, podemos encontrar casos como la resolución 2764 de 2022 Ministerio del trabajo, el cual adopta la batería de instrumentos con el fin de realizar evaluaciones, promociones, prevenciones e intervenciones de diversos factores psicosociales y el cómo afecta en la población de trabajadores, además de protocolos y diversas disposiciones.

También se puede encontrar la ley 1616 de 2013 en la cual situándonos en su artículo 9 en donde busca promover la salud mental y la prevención de diversos trastornos mentales en los contextos laborales, está misma establece que las administradoras de riesgos laborales deben generar diversas estrategias, programas, acciones de la salud mental y prevenciones de trastornos, a su vez garantizando que las empresas afiliadas tengan dentro de su SST (Salud y Seguridad en el Trabajo), monitoreo permanente de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo con el fin de proteger, mejorar y recuperar la salud de los trabajadores. La resolución

2402 expedida el 22 de julio del 2019 por el Ministerio del Trabajo, la cual nos explica la adaptación de las herramientas fundamentales de evaluación de los factores de riesgo psicosociales, “la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora” Ministerio del Trabajo (2023).

Tomando en cuenta el artículo 13 de la resolución 2646 de 2008, el Ministerio del Trabajo, señala que era una necesidad prioritaria definir la intervención de los factores de riesgo, lo que llevó a generar un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial, protocolo que incluye una guía técnica, la cual abarcaba acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, como también protocolos para el agotamiento laboral, acoso laboral, estrés postraumático y agudo, depresión y protocolos para actividades económicas prioritarias entre otros.

Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. Este artículo nos habla sobre las horas extra, ya sean diurnas o nocturnas, explicando que no pueden exceder las dos horas diarias y 12 semanales, a menos que exista un acuerdo entre trabajador y empleador, siendo así que el trabajador labore 9 horas diarias.

Reforma Laboral Artículo 4. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberán tener en cuenta los siguientes criterios: a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido,

polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

### **3. Capítulo III. Diseño metodológico**

#### **3.1 Tipo de investigación**

La presente investigación se maneja bajo el tipo cualitativo, ya que a través de esta se observa como es el tipo de investigación más compatible con el objetivo del presente trabajo ya que según Sánchez, F (2019). Un enfoque cualitativo se denomina de esta forma ya que trata con fenómenos los cuales son medibles y de los cuales se pueden generar estadísticas para el análisis de datos recogidos a través de técnicas estadísticas. Cabe aclarar que no son necesarias muestras representativas sino más bien una muestra teórica que esté compuesta por uno o más casos, sumado a ello se utilizó una matriz de revisión con el fin de recopilar datos para la investigación pudiendo acomodarlos de una forma que permita el manejo de los datos de una forma más eficiente y sencilla.

#### **3.2 Unidades de análisis**

Factores de riesgo asociados al estrés laboral, además, instrumentos de diagnóstico utilizados por los artículos e investigaciones para medir los factores de riesgo.

**Figura 1**

Fases



En la anterior tabla podemos encontrar el proceso que se tomó para realizar la investigación desde el paso que fue la identificación del estudio hasta el paso 5 que se realizaron los análisis de datos

### 3.3 Instrumentos

El principal instrumento a utilizar será una matriz de revisión para el manejo de datos, clasificación y comparación de los mismos ya que se prevé al usar varias bases de datos como Scielo, Dialnet, y bases de datos de diversas universidades que permitan el avanzar con la recolección de conocimientos sobre el estado actual y anterior de la influencia de la psicología en el estrés laboral, la matriz de revisión la cual permite un fácil y adecuado manejo de la información al poder clasificar año de publicación, autores, título del artículo, factores de riesgo, método de medición del estrés y el link del artículo, sumando a esto el software de Atlas TI con el fin de poder generar figuras que enriquecen el trabajo y dar una mayor comprensión de lo que se busca dando así como resultado que el juntar la matriz de revisión con el software de Atlas TI permite que la información termine pudiendo ser catalogada, dividida, procesada, analizada y comparada entre sí con el fin de poder brindar un

resultado más claro y exacto a la investigación planteada reforzando y enriqueciendo el desarrollo de la misma.

**Tabla 3**

*Descripción de Variables*

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>
Autor	Nombre del autor o autores del artículo consultado
Base de datos Consulta	Base o fuente de la cual se consiguió la información o artículo
Tipo prueba	Método de medición usado en el artículo seleccionado para medir el estrés laboral
Población	Lugares en donde se desarrolló la investigación. Un criterio de exclusión en esta variable es que solo se tomaron en cuenta artículos a población de trabajadores en diferentes áreas.
Factores de riesgo	Determinantes o causas que podrían haber generado, estar generando o generar estrés en los trabajadores.

### **3.4 Muestra**

El presente trabajo vez busca tomar como muestra distintas bases de datos tales como Scielo, base de datos de la Universidad Minuto de Dios, Universidad ECCI, Dialnet entre otras las cuales contienen informes, artículos e investigaciones sobre el estrés laboral en Colombia, abarcando un periodo de 5 años el cual permite evidenciar todos los aspectos a cubrir por el presente trabajo descartando aquellos trabajos fuera de Colombia, anteriores al año 2018 y además que fuesen otras revisiones, no tuvieran bases teóricas o no cumplieran con la medición e identificación de factores de riesgo, nutriendo así una actualización sobre el estado del estrés laboral, los factores de riesgo que se han logrado identificar en estos 5 años y los métodos de medición para determinar estos factores pudiendo así dejar en evidencia cuáles han sido y si ha habido algún cambio significativo en la forma de medición del estrés laboral.

### **3.5 Procedimiento**

Para realizar el procedimiento se utilizó como referencia una guía realizada por Coral, D (2016) de la universidad el bosque en donde se explica paso a paso el cómo realizar una revisión bibliográfica sirviendo como base del presente trabajo pudiendo avanzar y tomando en cuenta o readaptando los pasos vistos en esta guía con el fin de poder cumplir las necesidades de la tesis.

#### **Tabla 4**

##### *Procesos del procedimiento*

<b>Fase</b>	<b>Descripción</b>
-------------	--------------------

Recolección de la información	Se realizó una búsqueda y recopilación de posibles artículos los cuales pudieran ayudar a nutrir la presente tesis y la matriz de revisión.
Revisión de artículos escogidos	Se procedió con todos los artículos anteriormente recogidos a leer cada uno a mayor profundidad con el fin de saber si era útil para la tesis o si era mejor descartarlos.
Clasificación y registro de la información en la matriz	Tomando en cuenta los artículos que pasaron la revisión anterior se empezó una clasificación y registro de información en la matriz de revisión con el fin de poder facilitar la medición de los factores, métodos de medición del estrés laboral y ubicar de mejor manera la información para una lectura más eficaz, sumado a esto se agregaron los datos obtenidos y clasificados en la matriz de revisión en el software de Atlas ti para poder realizar un futuro análisis.
Análisis y categorización	Tomando en cuenta los factores de riesgo se procedió a agruparlos en 3 categorías principales teniendo en cuenta que algunos

perteneían a más de una categoría, esto con el fin de ver cuál era la categoría más presente en el estrés laboral siendo las categorías:

- Física
- Social
- Psicológica

Conceptualización de factores categorizados Se explica en qué consiste cada categoría de

los factores de riesgo siendo:

Física: Los factores físicos o fisiológicos son aquellos que surgen cuando las condiciones físicas del cuerpo son afectadas por la salud mental y emocional manifestándose en el cuerpo como puede ser en casos como, dolores de cabeza, problemas gástricos, dolores en diversas partes del cuerpo y tensiones musculares.

Psicológica: Los factores psicológicos hacen referencia a cada criterio comportamental como cognitivo y afectivo que están presentes en la vida de cada persona y son representadas en las prácticas de la salud.

Social: Los factores sociales son aquellos sujetos al ambiente tanto personal como

laboral y pueden presentar efectos tanto a favor como en contra de los trabajadores ya que si estas representan una carga o una necesidad insatisfecha pueden generar depresión y ansiedad entre otras consecuencias.

Interpretación de resultados

Se realiza una revisión de los datos encontrados con el fin de comprender los cambios que se habían realizado

---

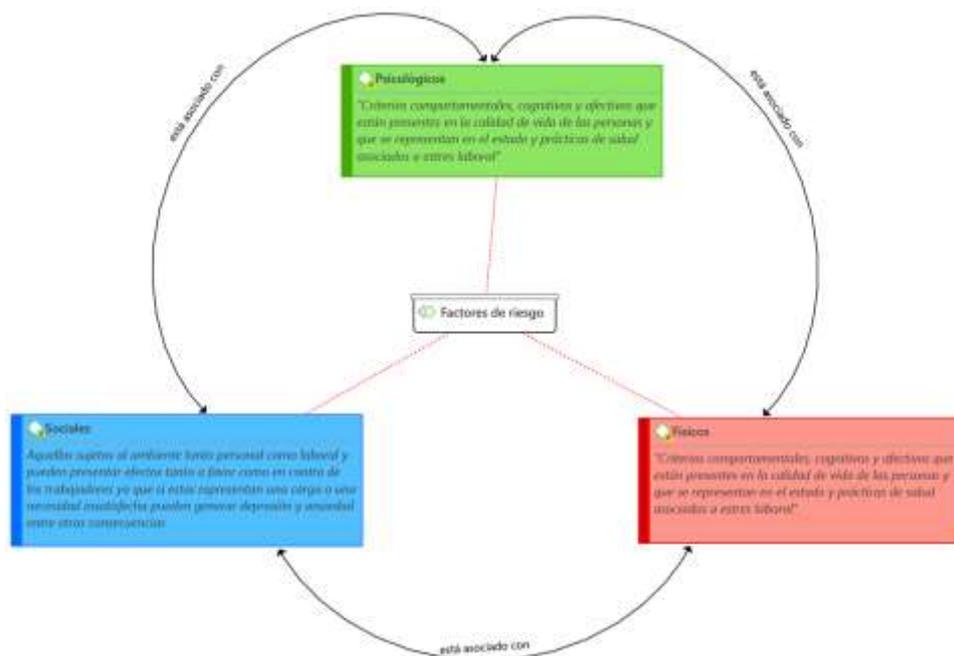
Se planea en las diferentes etapas del procedimiento abarcar inicialmente con la recolección de información de material que se considere útil de diversas bases de datos recalcando como se había planteado anteriormente en informes, artículos e investigaciones sobre el estrés laboral los cuales puedan ayudar a generar y nutrir un panorama más amplio de la situación para poder así en una segunda instancia realizar un análisis a profundidad del material recolectado para su posterior clasificación y comparación, tomando en cuenta diversos autores que puedan servir como base o guía del proceso y apoyando las investigaciones en herramientas como gráficas facilitando la comprensión de la investigación la cual arduamente será llevada a cabo para una vez terminado el proceso de análisis, comparación y clasificación de la información poder generar una conclusión y resultado propio el cual trate de abarcar todos los aspectos y datos de vital importancia recolectados para poder brindar una respuesta a la incógnita trabajada.



múltiples artículos relevantes en el ámbito laboral, lo que permite una división de los factores de riesgo.

**Figura 3**

*Red semántica*



En la figura es denominada la red semántica donde nos muestra las tres categorías que se eligieron después de un análisis de conceptos de los 346 factores de riesgos arrojados por los diferentes artículos leídos teniendo en cuenta que los factores no son exclusivos de una sola categoría si no también puede llegar a dividirse en dos o en las tres categorías ya que puede afectar al trabajador en diferentes ámbitos

A continuación, se muestra el mapa de relaciones luego del análisis de categorías, con el fin de encontrar las relaciones principales entre factores Físicos, Psicológicos, Sociales

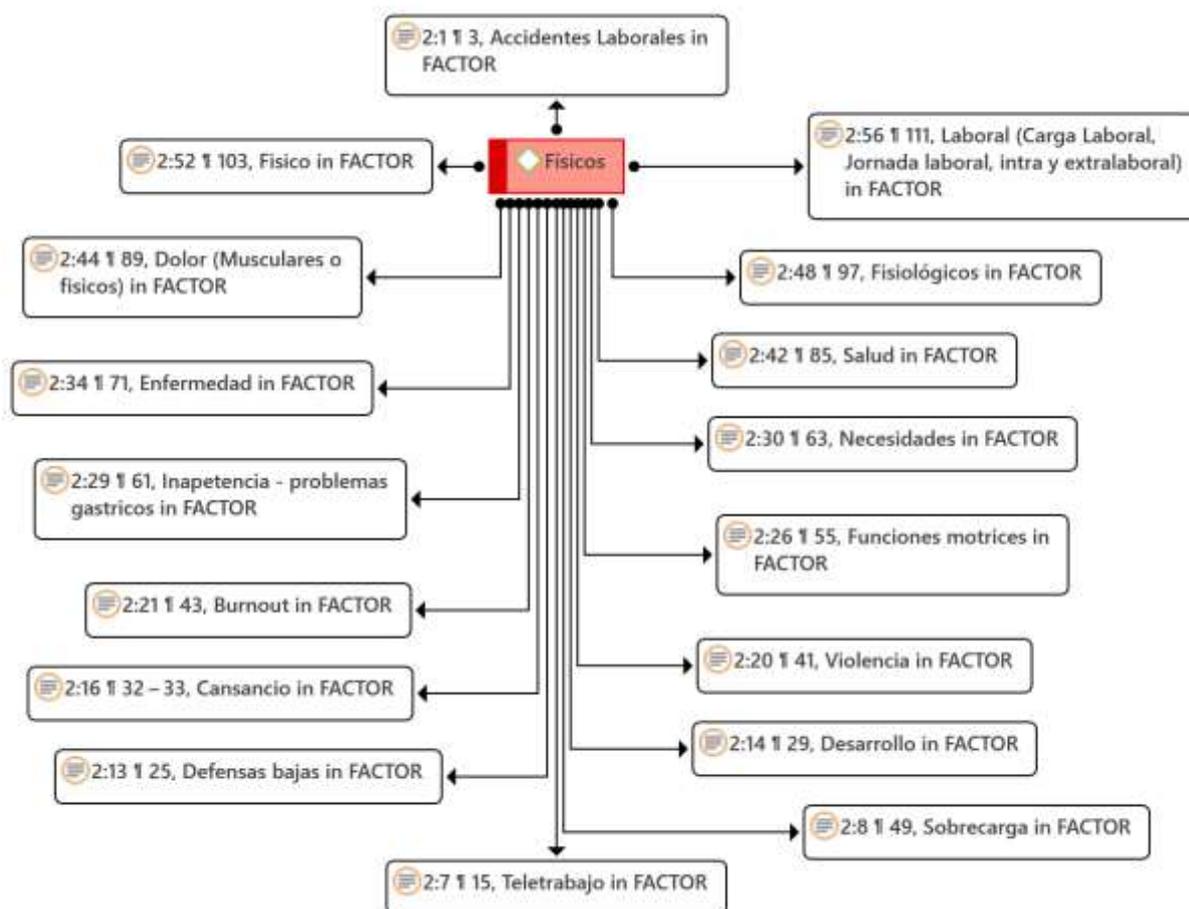


La revisión de palabras entre cada artículo permitió realizar una clasificación para cada factor ubicando cada una de estas en uno o varios factores influyentes en el estrés laboral.

En la siguiente representación gráfica de los “factores de riesgo físicos” se capturan los elementos vinculados a las dimensiones físicas del estrés laboral. En este contexto se abordan cuestiones que incluyen accidentes laborales, alteración en las funciones motoras, trastornos gastrointestinales, así como la manifestación de dolencias musculares, entre otros aspectos relevantes.

**Figura 5**

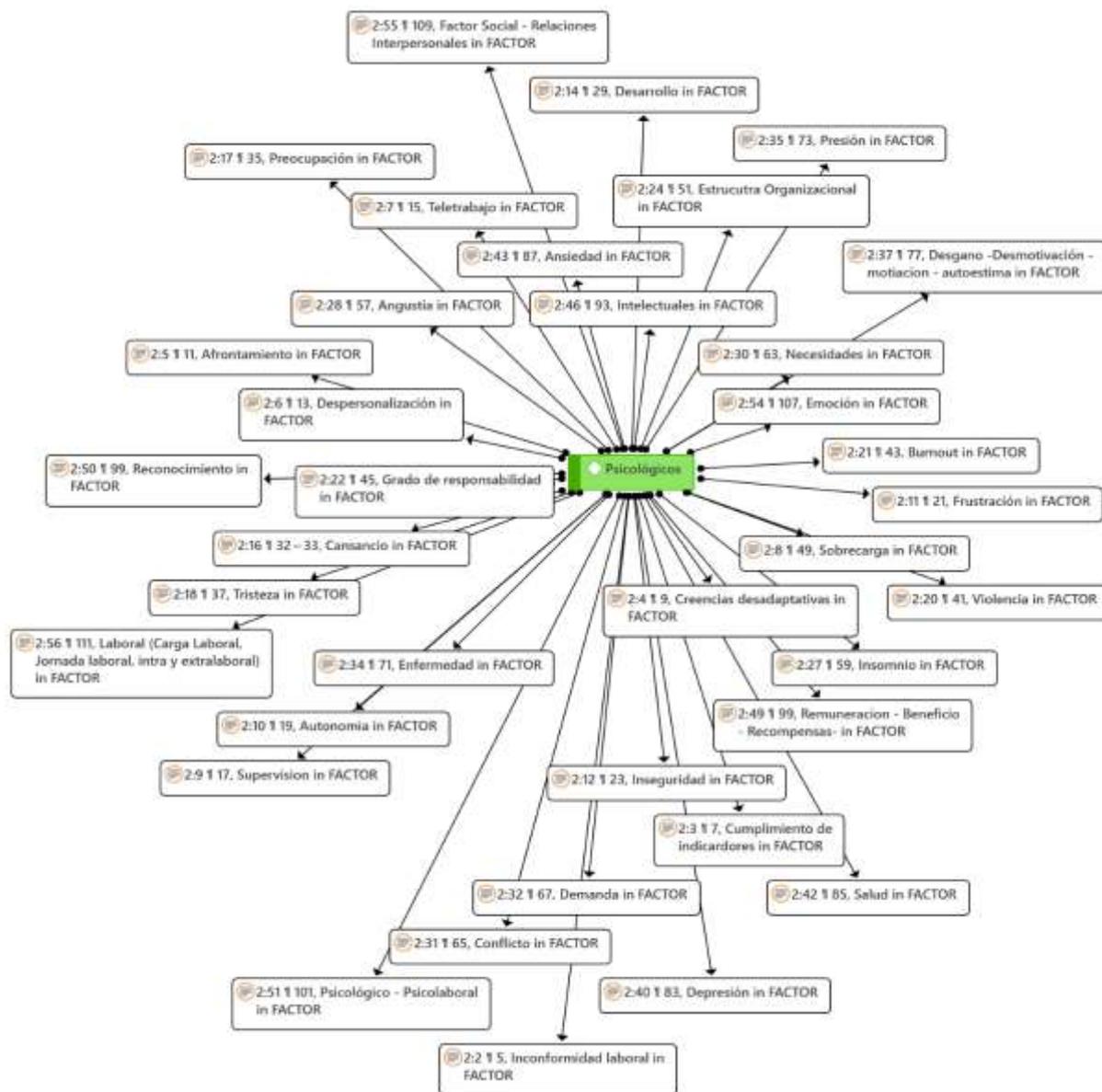
*Factores de riesgo Físicos*



Se encontró con la revisión que factores psicológicos se distinguen aquellos elementos que desempeñan un papel fundamental en el contexto del estrés laboral cómo se evidencia en la siguiente figura.

**Figura 6**

*Factores de riesgo Psicológico*



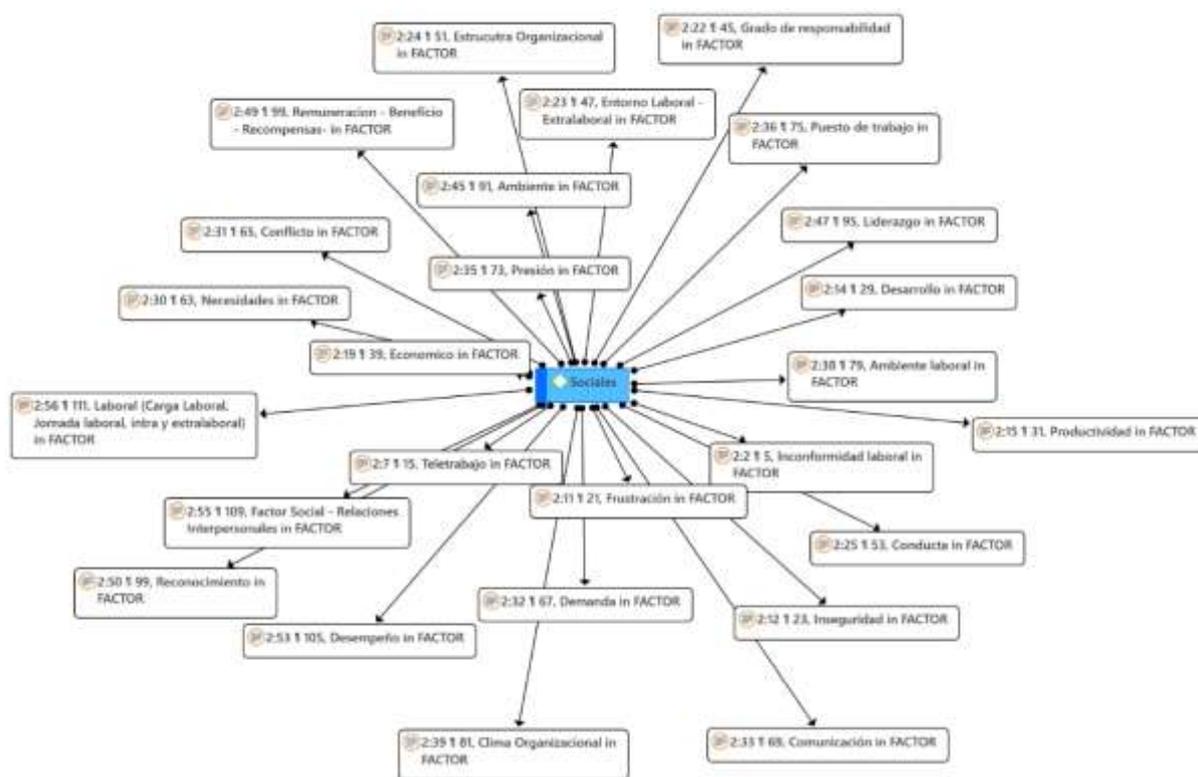
Psicológicamente quienes están bajo niveles de estrés tan altos llegan a presentar síntomas como: ansiedad, angustia, preocupación, desgastes, entre otros como consecuencia

de la sobrecarga laboral, exceso de horas laborales, pocos descansos, presión por parte de altos mandos y/o superiores.

Para culminar se manifiestan factores estrechamente ligados al entorno social, arrojando una perspectiva en el contexto del estrés laboral en Colombia.

**Figura 7**

*Factores sociales*



El factor social puede verse afectado por los factores anteriormente mencionados (físico y psicológico) afectando las relaciones interpersonales, generando frustraciones, creencias desadaptativas, inseguridad y demás causas latentes.

*Después de una minuciosa clasificación y categorización se realizó una conceptualización de los instrumentos de evaluación del estrés. como resultado de este ejercicio se presenta una tabla que proporciona una visión de los 5 instrumentos más utilizados.*

Dimensión	Categoría	Conceptualización
<b>Física</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes laborales</li> <li>• Teletrabajo</li> <li>• Sobre carga</li> <li>• defensas bajas</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Violencia</li> <li>• Burnout</li> <li>• Funciones motrices</li> <li>• Inapetencia – Problemas gástricos</li> <li>• Necesidades</li> </ul>	<p>Accidentes laborales: Se les conoce así a los incidentes ocurridos durante el desempeño de las funciones laborales que pueden resultar en lesiones o enfermedades.</p> <p>Cardenas, M. Caceres, J. Mejía, C. (2020)</p> <p>Teletrabajo: Hace referencia al trabajo en casa, puede representar un factor de riesgo físico si el trabajador no cuenta con un espacio ergonómico adecuado llevando a</p>

- Enfermedad presentar diferentes problemas de salud
  - Salud como por ejemplo dolores musculares.
  - Dolores musculares Tomasina, F.Pisani, A. (2022)
  - Fisiológico
  - Físico Sobre carga: Hace referencia a la sobre carga laboral que hay en los diferentes ámbitos profesionales esto puede hacer referencia a largas horas de trabajo, falta de descansos; cuando la carga sobrecarga la capacidad del individuo puede llegar a reflejarse por medio de fatiga muscular, cansancio acompañado por
  - Laboral (jornadas extensas, carga laboral, intralaboral-extralaboral)
-

disminución del  
rendimiento. Bello,  
L. Leon, G. Covena,  
M. (2019)

Defensas bajas: Pueden ser  
incluidas  
enfermedades  
crónicas en un nivel  
de estrés alto  
causando que el  
cuerpo disminuya sus  
defensas generando  
que hasta la más  
mínima gripe cause  
un gran impacto en la  
salud del trabajador  
generando que la  
persona deba estar  
más en el médico que  
en el área laboral.  
Reyes, L. Rodríguez,  
S. Sánchez, M.  
Trejos, A. (2019)

---

Cansancio: Es una consecuencia actual por el pésimo estado de vida actual por medio de una mala alimentación mal higiene del sueño y al no hacer ejercicio constantemente que van generando los puestos de trabajo donde las personas presentan mayor sedentarismo o están de pie constantemente si oportunidad de sentarse puede generar cansancio físico y mental.

Violencia: Es la interacción basada en

---

la fuerza física  
mediante ataques  
intencionales  
generando una  
vulnerabilidad al  
trabajador por medio  
de empujones,  
golpes, lanzamiento  
de objetos etc.

Vianney B, Irene C.  
(2029)

Burnout: Se  
manifiesta a través  
de síntomas como el  
agotamiento, la  
fatiga, y el insomnio.

Los individuos  
pueden experimentar  
dolores de cabeza,  
dolores musculares,  
problemas gástricos  
entre otros.

---

Funciones motrices:

Son las habilidades motoras son aquellas que permiten la movilidad y la realización de tareas que requieran un esfuerzo físico, por medio de estas somos capaces de aprender rápidamente las diferentes labores que necesitamos realizar en el trabajo, aunque cuando son trabajos repetitivos puede comenzar a fallar la musculatura o a presentar dificultades en la realización de la tarea asignada.

Bucco, L. Zubiatur,

---

M. (2013)

Problemas gástricos:  
Pueden incluir una  
variedad de  
condiciones como la  
gastritis la cual se  
puede interpretar  
como una  
inflamación del  
revestimiento del  
estómago , esto  
puede ser causado  
por estrés debido al  
estrés manejado en  
las labores realizadas  
por el trabajador, por  
presión ejercida por  
superiores, ruidos  
excesivos ,  
temperaturas  
extremas, la mala  
ergonomía, y largas  
horas de trabajo

---

Carrillo, C. Risquez,  
M. (2018)

Necesidades: pueden  
incluir un ambiente  
de trabajo seguro y  
saludable, una  
ergonomía adecuada,  
y acceso a los  
recursos necesarios  
para realizar  
adecuadamente las  
funciones solicitadas

Hidribo, M. Melo, D.  
Montoya, A. (2021)

Enfermedad: Estas  
enfermedades  
pueden ser causadas  
por una serie de  
factores en el área de  
trabajo por medio del  
ruido en el caso de  
los call center, mala

---

ergonomía , y horas  
extras. Universidad  
internacional de  
valencia (2016)

Salud: Puede verse  
afectada por una  
variedad de factores  
como la exposición  
al ruido fuerte y mala  
ergonomía. estos  
factores pueden verse  
reflejados por medio  
de trastornos  
musculares,  
enfermedades de la  
piel causadas por  
agentes biológicos o  
insolaciones  
Matabanchoy, S.  
(2012).

Dolores físicos:  
Pueden incluir una

---

variedad de condiciones como los dolores musculares, Estos trastornos afectan a millones de trabajadores en toda Europa y suponen un coste de miles de millones de euros para las empresas, afectan principalmente a la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades, y se incluye en ellos cualquier daño o trastorno de las articulaciones u otros tejidos Zamora, S. Vasquez, R. Munoz, L. Carvajal, V. (2020)

---

Fisiológicos: Pueden verse afectados por una variedad de condiciones como la exposición al ruido, vibraciones, temperaturas extremas entre otros, esto puede generar diferentes respuestas fisiológicas como el aumento de presión sanguínea, respiración agitada, agotamiento y mayor riesgo de obesidad

Germán, F. Vieco, M. Abello, R. (2014)

Físico: Estos factores pueden afectar la seguridad y salud del trabajador, así como su salud mental y

---

bienestar. Carrión,  
M. Hernández, T.  
(2018)

Intra laboral: Estos  
factores pueden  
causar una serie de  
respuestas  
fisiológicas como el  
aumento de presión,  
ritmo cardiaco entre  
otras. Carrión, M.  
Hernández, T. (2018)

**Psicología**

- Inconformidad laboral
  - Cumplimiento de
  - indicadores
  - Afrontamiento
  - Despersonalización
  - Sobre carga
- Inconformidad laboral:  
Puede generar  
respuestas orgánicas  
en el individuo  
cuando enfrenta a  
situaciones  
percibidas como  
amenazas , además  
de la falta de  
estructuras afectivas  
y el apoyo en el

- Supervisión trabajo Mariana H. (2023)
  - Autonomía Cumplimiento de
  - Frustración indicadores: La
  - Inseguridad exigencia de
  - Desarrollo cumplimiento de
  - Cansancio indicadores puede
  - Preocupación presentar un gran
  - Tristeza impacto en la salud
  - Grado de responsabilidad mental del trabajador
  - Estructura organizacional ya que se puede
  - Insomnio representar como
  - Angustia presión generando
- ansiedad y estrés en el trabajador también por el cumplimiento o no de los indicadores solicitados puede generar baja autoestima y la autosuficiencia de los trabajadores influyendo en su
-

- Necesidades motivación y rendimiento
  - Conflicto Monroy, A. Juárez, A. (2019)
  - Demanda
  - Teletrabajo Afrontamiento: lo describen
  - Violencia investigadores como Lázaro y Folkman, implica un proceso más específico de valoración cognitiva para determinar si un individuo cree que tiene los recursos para responder eficazmente a los desafíos de un estresor o cambio.
  - Burnout Además, el afrontamiento puede ser visto como un proceso que implica considerar la
-

conducta y  
pensamiento del  
sujeto en un contexto  
concreto y en  
condiciones  
particulares, en un  
continuo cambio a  
medida que la  
interacción va  
desarrollándose

Despersonalización:

En el ámbito laboral

se refiere a una

experiencia de

desconexión o

distanciamiento de

uno mismo, a

menudo

experimentada como

una sensación de

estar observándose a

sí mismo desde una

perspectiva externa

---

Bringas, C. Naveiras,  
J. Rodríguez, F.  
(2020).

Sobrecarga: en el  
ámbito laboral se  
refiere a la situación  
en la que un  
empleado tiene  
demasiado trabajo o  
responsabilidades  
que exceden sus  
capacidades físicas y  
cognitivas. Buitrago,  
G. Suarez, D. Zuleta,  
C. (2021)

Supervisión: en el  
ámbito laboral se  
refiere al proceso de  
dirección y control  
de las actividades  
laborales de los  
empleados para

---

asegurar que se

cumplan los

estándares y

objetivos de la

organización

Mingote, A. Josa, C.

(2011)

Autonomía: en el

ámbito laboral se

refiere a la libertad

que se le da al

empleado para

controlar ciertos

aspectos de su

actividad profesional.

Quetglas, A. (2020)

Frustración: en el

ámbito laboral se

puede entender como

un sentimiento que

surge en una persona

cuando no es capaz

---

de alcanzar o tener algo que desea, este sentimiento puede ser producto de eventos ocurridos en el entorno laboral, como no haber conseguido el ascenso que se buscaba o no haber logrado las metas propuestas en un proyecto particular.

Mustaca, A. (2018)

Inseguridad: Esta puede ser causada por una variedad de factores, incluyendo la precariedad laboral, la falta de contratos o beneficios laborales, y la percepción de

---

riesgo de accidentes

laborales Sora, B.

Caballer, A. Peiró, J.

(2014)

Desarrollo: Desde un

punto de vista

psicológico, el

desarrollo puede

implicar el

crecimiento personal

y profesional, que

puede incluir el

aprendizaje de

nuevas habilidades,

la mejora de las

existentes, y la

adaptación a nuevos

roles y

responsabilidades

Raúl, R. Carmen R.

Nilton, L. Policarpio,

C. (2020)

---

Cansancio: se puede  
entender como una  
manifestación del  
estrés crónico en el  
lugar de trabajo. Este  
puede ser tanto físico  
como mental y puede  
ser desencadenado  
por diversas  
situaciones, como  
una alta carga de  
trabajo, falta de  
recursos, o una  
gestión inadecuada  
del equipo humano  
Camacho, R. (2020)

Preocupación: Desde  
un punto de vista  
psicológico, la  
preocupación puede  
ser causada por una  
variedad de factores,

---

incluyendo la carga de trabajo, la presión para cumplir con los plazos, la incertidumbre sobre el futuro laboral, o la percepción de no estar a la altura de las expectativas Moreno, B. (2011)

Tristeza: la tristeza puede afectar la motivación, la concentración y la productividad del empleado Además, puede llevar a problemas de salud mental, como la depresión. En algunos casos, la tristeza persistente puede ser un signo de

---

un trastorno  
depresivo, que es una  
condición médica  
sería que requiere  
atención y  
tratamiento Carrión,  
M. Hernández, T.  
(2018)

Grado de  
responsabilidad  
Entorno laboral:  
puede incluir  
aspectos como la  
carga de trabajo, el  
ritmo de trabajo, el  
control sobre el  
trabajo, y la claridad  
de las expectativas y  
roles. Un entorno  
laboral saludable  
puede mejorar la  
motivación, la  
satisfacción laboral y

---

el rendimiento de los  
empleados Carrión,  
M. Hernández, T.  
(2018)

Factores psicosociales y  
desgaste psíquico en  
ámbito laboral.

*Salud, Barranquilla*

[online]. 2018,  
vol.34, n.3, pp.705-  
714. ISSN 0120-  
5552.

Estructura  
organizacional: la  
estructura  
organizacional puede  
influir en la  
motivación, la  
satisfacción laboral y  
el rendimiento de los  
empleados. Una  
estructura  
organizacional clara

---

puede proporcionar a los empleados una comprensión clara de sus roles y responsabilidades, lo que puede aumentar su motivación y satisfacción laboral.

Sin embargo, una estructura organizacional mal definida o demasiado rígida puede llevar a la frustración y al estrés Muñoz, R.

Orellano, N.

Hernández, H.

(2018)

Insomnio: el insomnio puede tener graves consecuencias para los empleados, incluyendo

---

dificultades para la concentración, falta de eficiencia, irritabilidad, falta de energía, y problemas de salud mental.

Además, la falta de sueño acumulada en el tiempo altera el cerebro y reduce la capacidad de

reacción, lo que puede aumentar el riesgo de accidentes

laborales Valencia,

A. Ramírez, J.

Zuleta, T. Yepes, D.

(2022).

Angustia: la angustia

puede ser causada

por una variedad de

factores, incluyendo

la gran carga de

---

trabajo, los  
comportamientos  
negativos y otros  
factores que generan  
angustia en el  
trabajo. Este estado  
afectivo puede  
conducir al síntoma o  
puede indicar el  
sendero de la salud,  
si trabaja en nosotros  
como señal de  
tránsito a la  
producción de toda  
conquista en lo social  
Vicente, M. (2021)

Necesidades: las  
necesidades pueden  
incluir aspectos  
como la motivación,  
la satisfacción  
laboral, y el deseo de  
lograr metas y

---

objetivos. Estas necesidades pueden ser influenciadas por factores internos, como la personalidad y las habilidades del empleado, así como por factores externos, como las políticas y prácticas de la organización

Hidrobo, M. Revelo, D. Salguero, Á. (2021)

Conflicto: el conflicto puede ser visto como una fuente de estrés y tensión. Sin embargo, si se maneja adecuadamente, puede ser vital y

---

puede convertirse en una oportunidad para el crecimiento y la mejora. Un conflicto puede requerir que haya al menos dos sistemas o subsistemas distintos, que pueden ser personas individuales, grupos, organizaciones, etc

Spector, C.

Cherjovsky, M.

Labandal, L. (2016)

Demanda: la demanda puede incluir aspectos como la carga de trabajo, los plazos, la complejidad de las tareas, y las expectativas de

---

rendimiento. Una alta demanda puede ser una fuente de estrés y puede afectar la salud mental y física del empleado  
García, S. Mariscal, M. López, E. Quiroz, M. (2016)

Teletrabajo: el teletrabajo puede tener tanto ventajas como desventajas. Por un lado, puede proporcionar una mayor flexibilidad, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, también

---

puede llevar a  
desafíos como la  
gestión del tiempo, la  
falta de separación  
entre el trabajo y la  
vida personal, y el  
aislamiento social  
Tomasina, F. Pisani,  
Adriana. (2022)

Violencia: la  
violencia laboral  
puede ser una fuente  
de estrés y tensión, y  
puede afectar la  
salud mental y física  
del empleado.  
Además, puede  
llevar a problemas de  
salud mental, como  
problemas  
gastrointestinales  
Cruz, V. Casique, I.  
(2019)

---

Burnout: el burnout puede ser una fuente de estrés y tensión, y puede afectar la salud mental y física del empleado.

Además, puede llevar a problemas de salud mental, como problemas

gastrointestinales

Balladares, K.

Hablick, F. (2017) tal y física del

empleado. Además, puede llevar a

problemas de salud

mental, como

problemas

gastrointestinales

Karen Andrea

Balladares Ponguillo;

Félix Cristobal

---

Hablick Sánchez

(2017)

**Social**

- Inconformidad laboral Inconformidad laboral: la inconformidad laboral puede ser causada por una variedad de factores, incluyendo las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, la falta de reconocimiento, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Cañola, C.
  - Teletrabajo
  - Frustración
  - Inseguridad
  - Desarrollo
  - Productividad
  - Economía Franco, V. Rodas, E. Gutiérrez, L. Chaverra, M. (2020)
  - Grado de responsabilidad
  - Entorno laboral Teletrabajo: El teletrabajo puede tener tanto ventajas como desventajas. Por un lado, puede proporcionar una mayor flexibilidad, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el
  - Estructura
  - organizacional
  - Conducta
-

- Necesidades equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Sin
  - Conflicto embargo, también puede
  - Demanda llevar a desafíos como la
  - Comunicación gestión del tiempo, la falta
  - Presión de separación entre el
  - Puesto de trabajo trabajo y la vida personal, y
  - Ambiente laboral el aislamiento social
  - Clima organizacional Tomasina, F. Pisani, A.
  - Ambiente Frustración: la frustración (2022)
  - Liderazgo puede generar problemas de
  - Remuneración- comunicación con superiores
  - Reconocimiento beneficio-recompensas y compañeros, afectando las
  - relaciones laborales
  - Además, puede disminuir la
  - productividad y el
  - rendimiento de los
  - empleados, lo que impacta
  - en los resultados y el éxito
  - de la organización Mustaca,
  - A.(2018)
-

- Desempeño
  - Factor social
  - Laboral (jornadas extensas, carga laboral, intralaboral-extralaboral)
- Inseguridad: la inseguridad laboral puede ser causada por varios factores, como la incertidumbre económica, cambios en el mercado laboral, fusiones o adquisiciones de empresas, reducciones de personal, reorganizaciones o automatización de procesos, entre otros. Estos factores pueden hacer que los trabajadores se sientan inseguros sobre su futuro laboral, lo que puede afectar su bienestar emocional y financiero. Seijas, D. (2019)

Desarrollo: el desarrollo puede implicar la mejora de las habilidades sociales y de comunicación, lo que puede mejorar las relaciones

---

interpersonales en el lugar de trabajo. Además, puede implicar la adaptación a nuevas culturas organizacionales y la adopción de nuevos roles dentro de la organización  
Medina, A. (2018)

Productividad: la productividad puede ser influenciada por diversos factores, entre ellos tenemos: la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje, la formación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, la cultura organizacional, y el sistema de recompensas  
Fontalvo, T. (2018)

Economía: Estos conceptos se utilizan para describir

---

diferentes modalidades para generar ingresos y puestos de trabajo, teniendo a las personas como el eje central del desarrollo y no al mercado La economía laboral es la ciencia que estudia el funcionamiento del mercado laboral y trata de aportar soluciones a los problemas que presenta Borge, D. Li, F. (2015)

Grado de responsabilidad: en el ámbito laboral puede ser entendido como el nivel de compromiso y obligación que un individuo o una organización tiene hacia sus tareas y roles en un entorno de trabajo. Camacho, J. (2015)

Entorno laboral: En el

---

ámbito laboral puede ser entendido como el ambiente y las condiciones en las que los empleados realizan sus tareas. trabajo Mariana H. (2023)

Estructura organizacional: en el ámbito laboral puede ser entendida como el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen los diferentes componentes de una organización para alcanzar los objetivos propuestos Medina, A.(2018)

Conducta: En el ámbito laboral puede ser entendida como el conjunto de acciones y comportamientos que un individuo exhibe en el entorno de trabajo

---

Monroy, A. Juárez, A.  
(2019)

Comunicación: En el ámbito laboral puede ser entendida como el intercambio de mensajes que se realiza entre los diversos miembros de una empresa Mustaca, A.(2018)

Demanda :se refiere a las expectativas y requisitos que se imponen a los empleados en su lugar de trabajo. Estas demandas pueden ser físicas, mentales, emocionales o sociales. Garcia, S. Mariscal, M. Lopez, E. Quiroz, M.  
(2016)

Presión: puede referirse a las expectativas y demandas que se imponen a los empleados

---

en su lugar de trabajo. Estas pueden ser físicas, mentales, emocionales o sociales y pueden provenir de varias fuentes, incluyendo supervisores, compañeros de trabajo y la organización en sí. Camacho, A. Mayorga, D. (2017)

Puesto de trabajo: puede referirse a la posición o rol que un individuo ocupa dentro de una organización. Este puesto puede estar definido por una serie de responsabilidades, tareas y expectativas que la organización tiene para el individuo Moreno, B. (2011)

Ambiente laboral: En el ámbito laboral puede ser entendido como todos los

---

elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la disposición de los mismos y también el clima laboral

Buitrago, G. Suárez, D.

Zuleta, C. (2021)

Clima laboral: en el ámbito laboral puede ser entendido como el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño Abello, A.

Lozano, D. (2013)

Ambiente: puede referirse al

---

entorno laboral en el que los empleados realizan sus tareas. Este ambiente puede ser físico, como el espacio de oficina, o psicosocial, como la cultura de la empresa y las relaciones entre los empleados.

Estibalis, A. Ezequiel, L.

Velasco, A. Díaz, A. (2022)

Liderazgo: se refiere a la capacidad de un individuo para influir y guiar a los miembros de un equipo hacia el logro de objetivos comunes.

Remuneración: en el ámbito laboral puede ser entendida como la contraprestación que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios

---

Medina, A. (2018)

Reconocimiento : puede referirse a la validación y apreciación de los esfuerzos y logros de un empleado por parte de sus compañeros de trabajo, supervisores y la organización en general.

Ferreira, C. Moreno, M.

Martineli, G. (2021)

Desempeño: se refiere a la eficacia y eficiencia con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades laborales laboral del talento humano es un aspecto crucial para el éxito de cualquier organización. Este estudio sugiere que la evaluación del desempeño laboral puede beneficiar tanto al personal

---

administrativo como a la  
organización en general  
Ruiz, E. Salazar, J. Valdivia,  
M. (2023)

Factor social: las  
interacciones y relaciones  
que se dan entre los  
individuos en un entorno de  
trabajo. Estos factores  
pueden incluir la  
comunicación entre los  
empleados, la cultura  
organizacional, las normas y  
expectativas del grupo, y las  
relaciones de poder y  
jerarquía. Germán, F. Vieco,  
M. Raimundo, A. (2014)

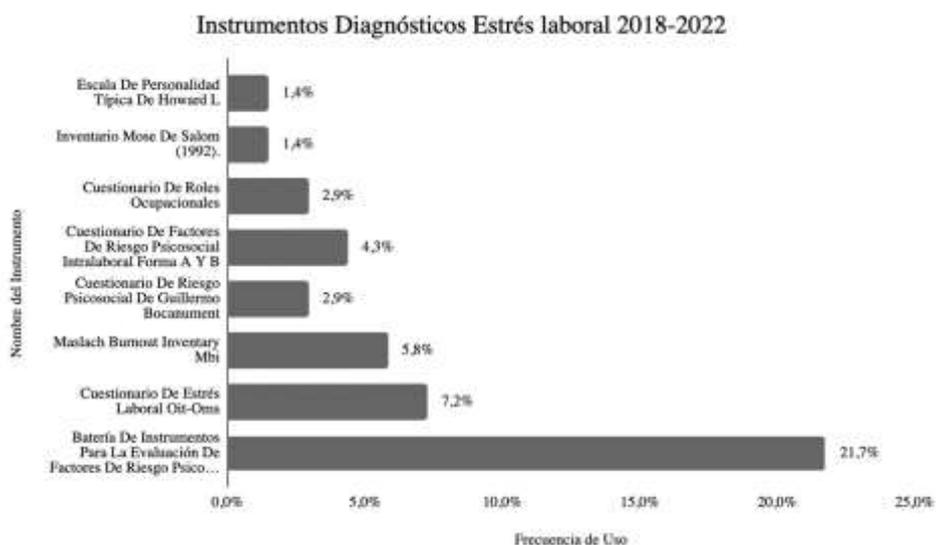
Intra laboral: Estos factores  
pueden causar una serie de  
respuestas fisiológicas como  
el aumento de presión, ritmo  
cardíaco entre otras. Carrión,

---

En otra instancia, se hace importante revisar los elementos diagnósticos en la ventana de tiempo investigada, esto se lleva a cabo con el propósito de identificar los instrumentos de diagnósticos pertinentes y por consiguiente evaluar si se han producido cambios significativos en la metodología de evaluación del nivel de estrés en Colombia a lo largo de los últimos 5 años.

### Figura 8

Principales instrumentos de medición utilizados entre 2018 y 2022



*Nota:* La presente gráfica muestra los principales instrumentos para medir el estrés laboral en Colombia entre los años 2018 y 2022 tomando como base la revisión bibliográfica realizada

para este fin, siendo la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial la que más se ha utilizado siendo usada 14 veces.

A continuación, la siguiente imagen es una tabla de frecuencia, está basada en una exhaustiva revisión bibliográfica entre los años 2018 y 2022, revela los 5 instrumentos más destacados empleados en el diagnóstico del estrés laboral. Estos recursos psicométricos han sido cuidadosamente seleccionados a lo largo de este periodo para comprender y evaluar el estrés en el entorno laboral.

Como se evidencia en la tabla anterior que exhibe los 5 instrumentos más utilizados para el diagnóstico del estrés laboral, se observa que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se ha empleado 14 veces sin contar el año 2019.

**Tabla 5**

*Frecuencia de uso de las cinco pruebas más utilizadas entre el 2018 y 2022.*

Cuestionario	2018	2019	2020	2021	2022
s de medición					
Maslach burnout inventory	1	1	1	1	
Cuestionario del estrés		2			2

laboral OIT-

OMS

Batería de	3	1	4	3	4
------------	---	---	---	---	---

instrumentos

para la

evaluación

de factores

de riesgo.

Cuestionario	2	1	4	2	
--------------	---	---	---	---	--

para la

evaluación

del estrés

Cuestionario	1		1	1	
--------------	---	--	---	---	--

de factores

de riesgo

psicosocial

intralaboral

forma A y B

---

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de uso encontrada en los 5 instrumentos más usados en el diagnóstico de estrés laboral.

## **Capítulo V**

### **Conclusiones**

Según la investigación de la tesis la forma de medición del estrés se ha mantenido muy estable en los 5 años siendo que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial esto se toma en cuenta ya que la encuesta de medición de estrés laboral que más se ha presentado sumando un total de 14 veces en todos los artículos que se revisaron para la creación de esta tesis es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, seguido por el cuestionario de estrés laboral de la OMS y el Maslach Burnout Inventory MBI con una presencia de 5 y 4 veces respectivamente esto llevando a la conclusión de que la forma de medir el estrés laboral en las compañías se ha mantenido bastante estable utilizando las mismas encuestas, además se evidencia como el factor de riesgo predominante es la parte laboral, refiriéndonos principalmente a la carga y jornadas laborales en las que se encuentran los diferentes grupos de trabajadores, seguido de los factores sociales e interpersonales y como tercer factor los emocionales, siendo estos tres tipos los que tuvieron una mayor presencia en las mediciones realizadas en el periodo de 2018 a 2022.

## **CAPITULO VI**

### **Discusión**

El propósito central de esta investigación fue llevar a cabo una exhaustiva búsqueda y análisis de 50 artículos publicados en los últimos cinco años, con el objetivo de identificar y comprender los factores de riesgo asociados al estrés laboral en Colombia. Los resultados de esta labor arrojaron una reveladora nube de palabras, como se presenta en la Figura 1, que resalta los conceptos más recurrentes en estos estudios y brinda una visión clara de los desencadenantes del estrés laboral en el contexto colombiano.

Para estructurar y organizar de manera efectiva estos factores de riesgo, se crearon tres categorías distintas: psicológica, física y social. Este enfoque, representado en el Mapa de Relaciones (Figura 2), permite apreciar cómo ciertas palabras se superponen en dos o incluso las tres categorías, lo que nos brinda una perspicaz comprensión de cómo los trabajadores son afectados en múltiples aspectos dentro de su entorno laboral.

Al explorar cada categoría de forma individual, se desglosaron 17 factores de riesgo físicos (Figura 3), que revelan las amenazas involuntarias a las que se enfrentan los trabajadores debido al estrés continuo en sus puestos de trabajo. Del mismo modo, en la categoría psicológica (Figura 4) se identificaron alrededor de 38 factores de riesgo que afectan directamente la salud mental de los empleados, influenciando su estado de ánimo y calidad de vida. En cuanto a la categoría social (Figura 5), se descubrieron aproximadamente 26 factores de riesgo que inciden en el comportamiento y la comunicación de los individuos, generando posibles conflictos entre diferentes áreas de la organización.

La investigación también se enfocó en analizar las pruebas más frecuentemente utilizadas durante el período estudiado. La gráfica resultante (Figura 6) muestra que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se destacó como la más empleada, representando el 21.3% de las evaluaciones realizadas, mientras que la escala de personalidad típica de Howard L fue la menos utilizada, con un 1.4%.

Para proporcionar una visión más detallada de la frecuencia de uso de estas pruebas, se creó una tabla de frecuencias que mostró que la batería de instrumentos de riesgo psicosocial se implementó en 14 ocasiones, lo que la posiciona como la herramienta de medición más prevalente en el análisis del estrés laboral. Por otro lado, se identificó el instrumento menos utilizado cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B

Estos hallazgos subrayan la importancia de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial como una herramienta de medición fundamental para abordar y gestionar el estrés laboral en el entorno laboral colombiano, ofreciendo una valiosa perspectiva para abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores y las organizaciones en la actualidad.

Esto genera la conclusión de que si bien el estrés laboral es algo que ha estado tomando fuerza cada vez más en Colombia la forma de medir estos niveles de estrés se ha estancado utilizando principalmente una batería de instrumentos dejando a validación si esta debiese de estar en constante actualización con el fin de seguir el ritmo de la evolución de las compañías y así mismo del estrés de los trabajadores.

Si se compara esto con la revisión bibliográfica realizada por Rojas, J. Flores, G. Cuaya, I. (2021) se pueden notar que si bien su estudio fue un periodo de tiempo entre 2010 y 2019 hay varios puntos similares entre ellos es la presencia de los métodos de medición del estrés laboral siendo principalmente tanto en esta investigación como en la investigación usada para comparar el Cuestionario para la evaluación del estrés, la tercera versión de la Batería de Riesgos Psicosociales y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) al ser algunos de los principales métodos de medición del estrés laboral dejando en claro que la forma de medición del estrés laboral se ha mantenido bastante estable usando los mismo métodos de medición del estrés laboral en los trabajadores.

## **CAPITULO VII**

### **Referencias**

Acosta, A. Jimenez, L. Pulido, E. Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes. Universidad Autónoma del Caribe.

<https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525003/476661525003.pdf>

Acosta, M. Parra, L. Burbano, C. Aguilera, M. Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios.

Scielo. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000300328&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000300328&script=sci_arttext)

Algeciras, E. Garcia, D. Garzon, F. Gonzalez, L. Muñoz, M. (2020). EL ESTRÉS LABORAL BAJO UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA EN LOS TRABAJADORES DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA. Institución universitaria Politécnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2609/Proyecto%20%284%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alvis, C. Castaño, D. (2022). PRINCIPALES FACTORES GENERADORES DEL BURNOUT EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE COLOMBIA.

Universidad Minuto de Dios.

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

Amaya, B. Galvis, D. Acosta, G. Aguilera, L. Olarte, Y. (2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización. Universidad Politecnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arce, R. Rubio, K. Cuadro, H. Fonseca, R. Leon, M. Rodriguez, P. (2021). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Scielo.

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>

Arguello, N. Masmela, M. (2020). Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada. Corporación Universitaria Unitec.

<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/644/FactoRiesgPsicosocStreslaboralColegLaInmaculada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asprilla, S. (2020). STRESS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA

COMPAÑÍA CENCOSUD JUMBO DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.

Fundación Universitaria del área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/5183>

Adán, J. C. M., Del Pino Cuadrado, P., Alaejos, R. S., Herrer, M. G., & García, M.

D. G. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 188-

205. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500012>

Alba, M. (2018). Frustración y conductas sociales

[https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-47242018000100065](https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242018000100065)

A, C. V., A, C. B., J, D. M. R., T, J. J. Z., & D, C. E. Y. (2022). Síntomas depresivos, ansiosos e insomnio, y posibles factores asociados en personal de salud, en un hospital general en Suramérica, durante la pandemia por COVID-19 en 2020.

*Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(4), 433-443.

<https://doi.org/10.4067/s0717-92272022000400433>

Ballesteros, D. Carvajal, A. Moreno, J. (2019). ESTRÉS LABORAL, DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA PARA UNA EMPRESA MULTINACIONAL CON SEDE EN COLOMBIA. Universidad Externado.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3077/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barragan Tovar, J., & Alzate Flórez, A. F. (2020). EL ESTRÉS LABORAL COMO UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES COLOMBIANOS: UN SCOPING REVIEW (p. 6). Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9eb97b37-110f-4efb-8922-a373a70a8840/content>

Barrera, K. Gonzalez, S. Navarro, V. (2022). Propuesta para la identificación de los factores de riesgos psicosociales y el factor de estrés en la Cruz Roja Colombiana seccional Barrancabermeja. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2570/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Becerra, L. Quintanilla, D. Vasquez, X. Restrepo, H. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de estrés laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. Scielo.

<https://www.scielo.org/pdf/rsap/2018.v20n5/574-578/es>

Bernal, A. Garcia, L. Carrillo, Y. Martínez, L. (2021). PROPUESTA DE INTERVENCIÓN FRENTE A LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ANESTESIÓLOGOS DEL COUNTRY EN TIEMPOS DE COVID-19. Universidad Minuto de Dios.

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12533/5/TE.RLA\\_BernalAngela-BonillaLudy-CarrilloClaider-MartinezLaura\\_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12533/5/TE.RLA_BernalAngela-BonillaLudy-CarrilloClaider-MartinezLaura_2021.pdf)

Bernal, H. (2018). RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL. Fundación universitaria los libertadores.

[https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1763/bernal\\_hosbert\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1763/bernal_hosbert_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernardo M, Carmen B (2004) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>

Buitrago, C. Medina, A. Vasquez, F. Juliette, C. (2021). INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SILPLAS PLÁSTICOS INDUSTRIALES. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3026/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bustos, J. Cardona, A. Carona, C. (2022). Niveles de estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento presentes en un grupo de trabajadores de la empresa JM Estrada S.A. Universidad Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17736>

BELLO CARRASCO, Lourdes Maribel; LEON ZAMBRANO, Génesis Andreina y COVENA BRAVO, María Isabel (2019). Factores que predominan sobrecarga en el cuidador formal e informal geriátrico con déficit de autocuidado. Universidad y Sociedad 2019, vol.11, n.5, pp.385-395. Epub 02-Dic-2019. ISSN 2218-3620.

BUCCO,S. Luciano Â y ZUBIAUR, G. Marta.(2013) . Desarrollo de las habilidades motoras fundamentales en funciÃ³n del sexo y del Ãndice de masa corporal en escolares. CPD 2013, vol.13, n.2, pp.63-72. ISSN 1989-5879.

Borge ,D. (2015) ECONOMÍA SOCIAL, ECONOMÍA SOLIDARIA Y

ECONOMÍA LABORAL:

un abordaje comparativo desde sus perspectivas conceptuales

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50006/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50006/Documento_completo.pdf?sequence=1)

BOLIVAR, A. LOZANO, J. TORRES D. (2013) IMPORTANCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA

ORGANIZACIONAL EN EL AMBITO LABORA

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/401c0a5b-b774-49ee-8bc4-19592db709f3/content>

Cabrera, B. Herrán, J. (2023). Estrés y satisfacción laboral de trabajadores operativos y administrativos de la empresa SunChemical de Quito de junio a septiembre del 2022. Universidad Central del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29625>

Cali, A. Pantoja, C. (2020). Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Cauca Antioquia para el año 2018. Universidad de Antioquia.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13727/1/CaliAndrea\\_2020\\_Identificaci%c3%b3nRiesgoPsicosocial.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13727/1/CaliAndrea_2020_Identificaci%c3%b3nRiesgoPsicosocial.pdf)

Cali, A. Pantoja, C. (2020). Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Cauca Antioquia para el año 2018. Universidad de Antioquia.

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/13727>

Campiño, A. Muñoz, V. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. Universidad Católica de Pereira.

<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6278>

Cancillería de Colombia. (2022). Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united->

[nations/ilo#:~:text=Es%20un%20organismo%20especializado%20de, trabajo%20y%20las%20relaciones%20laborales.](#)

Cardona, D. Segura, A. Garzón, M. Salazar, L. (2018). Condiciones físicas, psicológicas, sociales, emocionales y calidad de vida de la población adulta mayor del departamento de Antioquia. Scielo.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252018000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252018000300009)

Cayetano, B. Hugo, A. (2021). EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO - 2021. Universidad Privada Antenor Orrego.

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8761/1/REP\\_HUGO.CAYETANO\\_EL.ETRES.LABORAL.Y.SU.RELACION.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8761/1/REP_HUGO.CAYETANO_EL.ETRES.LABORAL.Y.SU.RELACION.pdf)

Chavez, L. Velasco, A. Ramirez, L. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que tiene el personal de una industria manufacturera. Scielo.

<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/H8f8mXyBSM5y377Mf793kHs/>

Claros, A. Fandiño, C. (2022). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral en los trabajadores de Silplas Plásticos Industriales SA. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3026>

CARDENAS, Matlin M.; CACERES, C, Javier y MEJIA, Christian R..Factores de (2020) riesgo y causas de lesión en los accidentes laborales de ocho provincias peruanas. Rev Cubana Invest Bioméd , vol.39, n.3, e595. Epub 01-Sep-2020. ISSN 0864-0300. [Factores de riesgo y causas de lesión en los accidentes laborales de ocho provincias peruanas \(sld.cu\)](#)

Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Escudero-Fernández, L., & Martínez-

Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería

hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo.

*Enfermería global*, 17(2), 304-324. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

Camacho, R. (2020, 11 marzo). Cómo combatir el cansancio, la desmotivación y el estrés en el trabajo. *Psicologicamente*. <https://psicologiaymente.com/coach/como-combatir-cansancio-desmotivacion-estres-trabajo>

Camargo, B. (2010). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2).  
<https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>

CARRION. GARCIA, María ,H. Tirso-J (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Salud, Barranquilla* [online]. 2018, vol.34, n.3, pp.705-714. ISSN 0120-5552.

Cruz,V ;Casique,I . (2019) Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252019000400051](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051)

Cañola ,C. Franco V, Rodas ,E. Gutiérrez L. Chaverra M .(2020) FACTORES DE INSATISFACCIÓN LABORAL QUE AFECTAN EL BIENESTAR MENTAL. UNA PROPUESTA PARA FORTALECER EL SISTEMA DE BIENESTAR LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN  
<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insatisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1>

Camacho, J .(2015) Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702015000100003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003)

Dongo, A. (2009). SIGNIFICADO DE LOS FACTORES SOCIALES Y CULTURALES EN EL DESARROLLO COGNITIVO. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3268452.pdf>

El Ministro del Trabajo (2011) Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo.

[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_mtra\\_2764\\_2022.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm)

Fernández, J. Siegristb, J. Rödelb, A. Hernández, R. (2003) El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S021265670370715X?token=4D7F107BEAA9E0C4B0A538717E050A907067DEC524830632E394EC4BF8AFC00834C2DE5364EA8AF456C2FAAABB0FE180&originRegion=us-east-1&originCreation=20230422023603>

Ferro, M. Gutierrez, C. Lopez, J. (2018). Intervención en los factores de riesgo psicosociales intralaborales, que generan niveles altos de estrés laboral, en los trabajadores de una institución educativa de básica y media vocacional, de la ciudad de Bogotá D.C. Universidad Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8201>

Forbes Staff. (2022). Colombia es el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica. Revista Forbes. <https://forbes.co/2022/06/09/capital-humano/colombia-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-latinoamerica>

*Fundación Adecco*. (2022, 17 febrero). El Blog de empleo de Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/blog/la-autonomia-clave-en-el-empleo-del-siglo-xxi-como-desarrollarla/>

Gallup. (2023). State of the Global Workplace: 2023 Report. Gallup.

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>

GERALDINE , C. DIANA,S. DANIELA Z.(2021) LA SOBRECARGA LABORAL EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1>

García, J. Del Río, J. Cuellar D. (2019). EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE ESTRÉS EN FUNCIONARIOS DE UNA ORGANIZACIÓN EN SANTANDER.

Universidad Cooperativa de Colombia.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62339412/263-815-1-PB20200311-124337-42515f-libre.pdf?1584048772=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstres\\_laboral\\_en\\_los\\_empleados\\_de\\_un\\_Ho.pdf&Expires=1695595880&Signature=Yut7le1Y49~yp9IMgMNtRakAxr46BpOUw9v~0f7CfPcohr6fAfCahESg0LDIbxAGozaVss7OEnjo8bTS6lkrbk~0ohP-jcrdOip3qs9WPc5ZS35KcCU2rSHOLm5E6Xe5RbgPq9zCtqof7S6vP-BqcIaSdt6PWitDkYv3DxDxX4k9-sgrxrLguOBgVB7bgaALcN0rOQtQFvPnk6mXXON8OBHMu7qbyR6UVVQ5ZleuxCQFdFdN7reB1EC0DHZx4idrim7tWfInoDkevBPPSRsJC2Y~SZGg91mrp-WTzbxWb-By3o-JIwc8MTLeg2PfZNhEUgRy9Dlcri98nQbuA5juxjw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62339412/263-815-1-PB20200311-124337-42515f-libre.pdf?1584048772=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstres_laboral_en_los_empleados_de_un_Ho.pdf&Expires=1695595880&Signature=Yut7le1Y49~yp9IMgMNtRakAxr46BpOUw9v~0f7CfPcohr6fAfCahESg0LDIbxAGozaVss7OEnjo8bTS6lkrbk~0ohP-jcrdOip3qs9WPc5ZS35KcCU2rSHOLm5E6Xe5RbgPq9zCtqof7S6vP-BqcIaSdt6PWitDkYv3DxDxX4k9-sgrxrLguOBgVB7bgaALcN0rOQtQFvPnk6mXXON8OBHMu7qbyR6UVVQ5ZleuxCQFdFdN7reB1EC0DHZx4idrim7tWfInoDkevBPPSRsJC2Y~SZGg91mrp-WTzbxWb-By3o-JIwc8MTLeg2PfZNhEUgRy9Dlcri98nQbuA5juxjw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Garcia, M. Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. Scielo.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000100149&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000100149&script=sci_arttext)

García, M. Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. Scielo.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000100149&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000100149&script=sci_arttext)

Gonzalez, D. Salguero, S. (2018). SÍNDROME DE BURNOUT EN UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA LOCALIZADA EN COLOMBIA. Universidad EAN.  
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/11595/SalgueroSandra2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Germán F. Vieco G.Raimundo A, P.(2014) Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo  
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

- Herrera M, Silva D, Torres G. (2021). Estrés Laboral: Influencia en el bienestar físico y psicológico. Universidad autónoma de Bucaramanga.  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16041/2021\\_Tesis\\_Maria\\_paula\\_Herrera.pdf?sequence=1](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16041/2021_Tesis_Maria_paula_Herrera.pdf?sequence=1)
- Herrero, S. G., Saldaña, M. Á. M., López-Perea, E. M., & Quiroz-Flores, M. F. (2016). Influence of demand, control and social support on job stress. Analysis by Employment Status from the V European Working Conditions Survey. *Dynacolombia*, 83(195), 52-60. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n195.47889>
- Herrera, T. J. F., De La Hoz Granadillo, E. J., & Gómez, J. M. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Herrero, S. G., Saldaña, M. Á. M., López-Perea, E. M., & Quiroz-Flores, M. F. (2016b). Influence of demand, control and social support on job stress. Analysis by Employment Status from the V European Working Conditions Survey. *Dynacolombia*, 83(195), 52-60. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n195.47889>
- Jimenez, M. Rivera, S. Lopez, G. (2019). Diseño de Experiencias como propuesta de intervención para la prevención y el afrontamiento del estrés laboral en una empresa aseguradora de Colombia. Universidad Católica de Pereira.  
<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6020>
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>

JulioC. (2015) Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702015000100003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003)

Lemos, M. Calle, G. Roldan, T. Valencia, M. Orejuela, J. Roman, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. Scielo.

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794->

[99982019000100061&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982019000100061&script=sci_arttext)

Lezama, S. (2020). INCIDENCIA Y FACTORES ASOCIADOS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN ANESTESIÓLOGOS INSCRITOS A SCARE BOLÍVAR COLOMBIA 2019 - 2020. Universidad del SINU.

<http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/419/INCIDENCIA%20Y%20FACTORES%20ASOCIADOS%20CON%20EL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20ANESTESIOLOGOS%20INSCRITOS%20A%20SCARE%20BOLIVAR%20COLOMBIA%202019%20-%202020.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martinez, K. (2018). NIVEL DE ESTRÉS ASOCIADO A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA MAGNA CONSTRUCCIONES LTDA. Universidad Externado.

<http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071->

[081X2019000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2019000100004&script=sci_arttext)

Matabanchoy, J. Paz, D. Matabanchoy, S. Jaramillo, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135>

Meneses, V. Osorio, T. Higuera, L. (2018). PRESENTISMO Y PRODUCTIVIDAD EN EL CONTEXTO DE ESTRÉS LABORAL. EMPRESA DEL SECTOR COMERCIAL, VILLAMARÍA – CALDAS. 2018. Universidad de Manizales.

[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3496/Higuera\\_Lorena\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3496/Higuera_Lorena_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de salud. (2018) Boletín de la salud mental análisis de indicadores, en salud mental por territorio, Ministerio de salud. boletin-onsm-abril-2018.pdf (minsalud.gov.co)

Ministerio de trabajo. (2022). Nueva normatividad de riesgo psicosocial laboral en Colombia, resolución 2764 de 2022.

Ministerio del Trabajo. (2023) Reforma laboral.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124#>

Ministerio del Trabajo. (2023). Reforma laboral. Ministerio del Trabajo.

<https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/03/16/P.L.367-2023C%20-REFORMA%20LABORAL-.pdf>

Moreno, P. Aguirre, Y. Sanchez, O. Garcia, J. (2020). Evaluación del riesgo psicosocial en el área comercial de la empresa Conalca SAS. Universidad Minuto de Dios.

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11202/1/TE.RLA\\_MorenoPaola-AguirreYesica-SanchezOlga-GarciaJeimmy\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11202/1/TE.RLA_MorenoPaola-AguirreYesica-SanchezOlga-GarciaJeimmy_2020.pdf)

María, H Diana, M. Ángela, M (2021) Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela\\_2021\\_RevisiónBienestarLaboral.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_RevisiónBienestarLaboral.pdf)

María ,C Javier, H. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000300705](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705)

Mariana, H (2023) Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f70e3dc-ed90-469c-ad1e-be78a9ce25cd/content>

Monroy-Castillo, A., & García, A. J. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248.

<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>

Molleda, C. B., Fernández, J. N., & Díaz, F. J. R. (2020). Análisis diferencial del desgaste laboral emocional en profesionales de atención socio-sanitaria geriátrica.

*Actualidades en psicología*. <https://doi.org/10.15517/ap.v34i128.36271>

Mustaca, A. E. (2017). Frustración y conductas sociales. *Avances en Psicología*

*Latinoamericana*, 36(1), 65.

<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4643>

Niño, M. Gallo, M. Ospina, Y. Gomez, D. (2021). El estrés laboral y su influencia en auxiliares de enfermería. Universidad Politécnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3032>

Núñez, A. Tobón, S. Arias, D. Serna, J. Rodriguez, M. Muñoz, A. (2010). CALIDAD DE VIDA, SALUD Y FACTORES PSICOLÓGICOS EN POBLACIONES NO CLÍNICAS DE DOS MUNICIPIOS COLOMBIANOS. Scielo.

<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v15n2/v15n2a08.pdf>

Ochoa, J. (2022). INFORME DIAGNÓSTICO DE LA APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Secretaria General.

<https://www.loteriadecundinamarca.com.co/public/files/documentos/furag/2022/CONTROL%20INTERNO/CIN229/INFORME%20LOTERIA%20DE%20CUNDINAMARCA%20SECRETARIA%20GENERAL.PDF>

Palomino , M (2021). RELACIÓN ENTRE LA ANGUSTIA PSICOLÓGICA Y EL MOBBING EN LAS ORGANIZACIONES

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13237/Vicente\\_Palomino\\_Mauricio.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13237/Vicente_Palomino_Mauricio.pdf?sequence=1)

Patán, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. Scielo.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2022000100024](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2022000100024)

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Revista Salud Uninorte, 35(1), 156-184. Retrieved September 03, 2023.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es).

Peiró, S. (2001) EL ESTRÉS LABORAL: UNA PERSPECTIVA INDIVIDUAL Y COLECTIVA. Universidad de Valencia.

<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Pineda, A. Guerrero, J. Clavijo, J. Díaz, L. Siza, N. (2022). INVESTIGACIÓN APLICADA ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD DE SANTA ROSA DE VITERBO. Universidad Politecnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6679/A.%20TRABAJO%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20DEL%20CENTRO%20PENITENCIARIO%20Y%20CARCELARIO%20DE%20MEDIANA%20SEGURIDAD%20DE%20SANTA%20ROSA%20DE%20VITERBO.pdf>

20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Posada, J. Molano, P. Parra, R. Brito, F. Rubio, E. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.

<https://pdfs.semanticscholar.org/3fba/45aaa0ffe5f192cfa0331ac104e0d3cc0fc1.pdf>

Ponguillo, K. A. B. (2017). *Burnout: el síndrome laboral*.

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/>

Quintero, F. Ojeda, W. (2021). INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAL INGENDES SAS EN BARRANQUILLA, COLOMBIA. Universidad Simón Bolívar.

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9263>

Quiñones, D. Vodniza, A. Matabanchoy, S. Matabanchoy, J. (2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8994009>

Reyes. Ruiz., Rodríguez. Sánchez. Herrera. (2019). Percepción de enfermedad, características de personalidad y dinámica familiar en niños y adolescentes afectados por VIH Asistentes a instituciones prestadoras de servicios de salud.

*Psicogente*. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3491>

Raúl R, Carmen R, Nilton L, Policarpio C (2020) Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios

<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>

Desarrollo}

Rojas, D. M., Orellano, N., & Palma, H. H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40).

<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172.

<https://doi.org/10.18359/prole.3047>

Rodriguez, M. Ocampo, I. Nava, C. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarla. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3020310.pdf>

Salamanca, S. Garavito, Y. (2021) Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Universidad Santo Tomas.

<https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/html/>

Sanchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Scielo.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)

Sarsosa, K. Charria, V. (2017) Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Scielo.

<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044>

Sarsosa, K. Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Scielo.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072018000100044&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072018000100044&script=sci_arttext)

Siegrist, J., Starke, D. Chandola, T. Godin, I. Marmot, M. Niedhammer, I. Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499  
[https://www.researchgate.net/publication/8888491\\_The\\_Measurement\\_of\\_Effort-Reward\\_Imbalance\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/8888491_The_Measurement_of_Effort-Reward_Imbalance_at_Work)

Sotelo, J. Cubillos, Y. Castañeda, J. (2019). Evaluación de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Colaboradores de Firma de Abogados COOSOLISERV en la Ciudad de Bogotá. Universidad Minuto de Dios.  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8094>

Sora, Beatriz; Caballer, Amparo; Peiró, José María (2014) La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica *Papeles del Psicólogo*  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf>

Spector, C. H. (s. f.). *Estrategias de afrontamiento por los cirujanos de situaciones profesionales estresantes*.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2250-639X2016000200007](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2250-639X2016000200007)

Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de salud pública*, 21(1), 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>

Tirado, M. Cudris, L. Redondo, M. Jimenez, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en

primera infancia. Universidad de Magdalena.

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliocamerica/article/view/3763/2783>

Torrades, S. (2007) Estrés y burnout. Definición y prevención. Elsevier.

<https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia.>

Torres, A. Colorado, F. Gaviria, R. (2020). Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, D. Reyes, D. (2022). Plan de Intervención de los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial de la Empresa INCORTEC S.A.S Ingeniería y Suministros, Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3607/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Usme, F. Restrepo, K. (2021). Exposición al riesgo psicosocial por estrés laboral en el personal administrativo del Hotel los Recuerdos, Guatapé. Antioquia 2021. Universidad Minuto de Dios. [http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/17222/1/UVDTSO\\_UsmeFelipe-RestrepoKarina\\_2021.pdf](http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/17222/1/UVDTSO_UsmeFelipe-RestrepoKarina_2021.pdf)

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

Valencia, J. Enriquez, D. (2018). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Universidad Mariana.

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>

Vargas, B. (2020). GESTION DEL RIESGO PSICOLABORAL PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS EN LAS EMPRESAS SERVICIOS INTEGRALES EN SEGURIDAD Y SALUD. Fundación Universitaria de América. <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8394/1/192436-2020-III-GTH.pdf>

Vianney , C. Irene, C (2019) Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252019000400051](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051)

Zamora-Chávez, S. C., Vásquez-Alva, R., Luna-Muñoz, C., & Carvajal-Villamizar, L. (2020). Factors associated with musculoskeletal disorders in cleaning workers of the emergency service of a tertiary hospital. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 388-396. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i3.3055>