

ESTRÉS LABORAL EN 15 OBREROS DE LA CONSTRUCTORA ARTYCO S.A.S. DE LA  
CIUDAD DE MEDELLÍN.

MARIA ALEJANDRA ESTRADA ZAPATA

YURY ANDREA SÁNCHEZ MÁRQUEZ

ASESORES:

CAROLINA MORENO CARRILLO

DARWIN MONSALVE ALZATE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PSICOLOGÍA

BELLO, ANTIOQUIA

2016.

## Contenido

Resumen .....	6
ABSTRACT.....	7
Introducción.....	8
1.Planteamiento del problema.....	9
2.Justificación.....	14
3.Marco Teórico.....	17
3.1. Definición de estrés .....	17
3.2. Fases del estrés .....	19
3.3. Fisiología del estrés.....	20
3.4. Tipos de estrés .....	21
3.5. Estrés y hábitos de salud.....	23
3.6. Estrés y red de apoyo.....	23
3.7. Estrés y conducta tipo A.....	24
3.8. Estrés y estilos de afrontamiento .....	24
3.9. Estrés laboral.....	25
3.10. Condiciones Estresoras .....	28
4. Objetivos .....	30
4.1. General.....	30
4.2. Específicos.....	30
5. Consideraciones Éticas.....	31
6. Metodología.....	32
6.1. Tipo de investigación .....	32
6.2. Muestra y población .....	33
6.3. Recolección de datos .....	33
6.4. Criterios de inclusión.....	33
7. Instrumento .....	34
8. Limitaciones .....	49
9. Discusión .....	50
10. Conclusiones .....	55
11. Referencias.....	57

12. Anexos ..... 61

## Tabla de contenido instrumento.

1. Resultado.....	38
1.1 Tabla de frecuencia.....	38
1.1.2. Estrés.....	38
1.1.3 Hábitos de salud.....	38
1.1.3.1. Ejercicio.....	40
1.1.3.2. Descanso/sueño.....	40
1.1.3.3. Alimentación/ Nutrición.....	40
1.1.3.4. Prevención.....	41
1.1.4. ARC.....	42
1.1.5. Red de apoyo.....	42
1.1.6. Conducta tipo A.....	43
1.1.7. Fuerza cognitiva.....	44
1.1.8 Estilos de afrontamiento.....	44
1.1.8.1. Valoración positiva.....	44
1.1.8.2. Valoración negativa. ....	45
1.1.8.3. Minimización de la amenaza.....	45
1.1.8.4. Concentración en el problema.....	46
1.1.9. Bienestar Psicológico.....	47
1.1.10. Muestra por sexo.....	47
1.1.11. Relación por edad.....	48

## Lista de tablas.

Tabla 1. Estrés.....	38
Tabla 2. Hábitos de salud.....	39
Tabla 3 ejercicio.....	39
Tabla 4 descanso/sueño.....	40
Tabla 5. Alimentación/nutrición.....	40
Tabla 6. Prevención.....	41
Tabla 7. ARC.....	42
Tabla 8. Red de apoyo .....	42
Tabla 9. Conducta tipo A.....	43
Tabla 10. Fuerza cognitiva.....	43
Tabla 11. Valoración positiva.....	44
Tabla 12. Minimización de la amenaza.....	45
Tabla 13. Concentración en el problema.....	45
Tabla 14. Bienestar psicológico.....	46

## Resumen

La presente es una investigación cuantitativa con enfoque descriptivo y diseño positivista, con una muestra conformada por 15 obreros de la constructora ARTYCO S.A.S. con edades comprendidas entre los 18 y 45 años de edad y de escolaridad bachilleres. El objetivo general fue Determinar cuál es el estado de estrés laboral de los obreros, empleando la prueba perfil de estrés de Kenneth M. Nowack (2002).

El análisis de resultados fue a través del paquete estadístico SPSS versión 22, los datos obtenidos indicaron que ninguna persona de la muestra presenta estrés laboral según los factores evaluados y por el contrario el 53,3% de la muestra se encuentra por debajo del rango medio, es decir que no presentan estrés laboral, resultados que se discuten posteriormente en relación a la teoría, la similitud y diferencia con los hallazgos de otras investigaciones nacionales.

**Palabras claves:** estrés, estrés laboral, Hábitos de salud, estilos de afrontamiento, estresores, bienestar psicológico.

## ABSTRACT

The following is a quantitative investigation with a descriptive focus and optimist design, with a sample conform by 15 workers of the ARTYCO S.A.S. with ages between 18 and 45 years old and complete school level. The general objective was establish which it is the state of job stress in the workers, applying the profile stress test of Kenneth M Nowack (2002).

The analysis of the results was through the estadistic package SPSS version 22, the data obtain indicated that none of the persons in the sample show job stress according to the evaluated factors and conversely the 53,3% of the sample is below the average range, it means that they don't show job stress, the results discussed later in relation to the theory , the similarity and difference with the findings of others national investigations.

**Keywords:** stress, job stress, health habits, coping styles, stressors, psychological health.

## Introducción

El individuo habitualmente está expuesto a condiciones que pueden considerarse estresantes, por ello, es importante saber identificar la presencia de estrés. En el ámbito laboral existen numerosas situaciones desencadenantes de estrés como por ejemplo la jornada laboral, el cargo desempeñado, salario, tipo de contrato y relaciones interpersonales, situaciones que pueden ser percibidas como estresantes por parte del empleado, trayendo como consecuencia baja productividad. (Posada Perez, 2011) Define el estrés laboral de la siguiente manera:

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo. Los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, también la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral. (Pág. 66).

El presente trabajo de investigación, pretende conocer el estado de estrés laboral de la constructora ARTYCO de la ciudad de Medellín, para lo cual se ha hecho una amplia investigación sobre el estrés.



## 1. Planteamiento del problema.

En tiempos actuales las personas viven involucradas en ocupaciones laborales y académicas que requieren de su tiempo, esfuerzo físico y mental; estas actividades agotan e inciden en las relaciones familiares y sociales. Los cambios en el mercado, llevan a las empresas a realizar exigencias a los trabajadores con el fin de alcanzar sus metas productivas, para así lograr el cumplimiento de indicadores y obedecer a la demanda que exigen los medios comerciales. Las empresas buscando cumplir con estas demandas, vinculan personal capacitado que pueda desarrollar sus labores de forma productiva y aumentar las exigencias en cuanto a cantidad y calidad. Estos factores propios del contexto productivo; pueden ocasionar respuestas psico emocionales, debido a su influencia directa en el empleado, Según Martínez, La productividad de las personas puede verse afectada dependiendo de la valoración que ellas hagan sobre si una determinada tarea es apremiante o no (Rodríguez Martínez, 2013).

Según, (Peiro y Rodríguez, 2008), con reiteración, el estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. (pág. 69).

Un episodio de estrés arranca de una situación ambiental o personal que influye sobre la persona, planteándole demandas o exigencias que no puede controlar y/o atender, representando esa falta de control una amenaza para la misma.

En general el problema de estrés afecta a todas las personas que se sienten presionadas y con cargas extremas dentro de una organización y llega a convertirse en una situación angustiante, según Peiro, 2001:

El estrés laboral puede ser un factor que perturbe el desempeño en la producción, en las relaciones con los pares y jefes, siendo una posible causa de deserción laboral, sin embargo también pueden desencadenar problemas familiares, económicos, psico emocionales y somáticos. Es necesario aclarar que las situaciones son subjetivas y dependen mucho de la capacidad de adaptación al medio, por tal motivo no se puede asegurar que ante una misma situación de estrés causada por la presión laboral, se obtengan las mismas respuestas.

Ahora bien, en relación con este tema (Sanchez, 2011), Investigó sobre el estrés laboral, en una industria Cerealera de la ciudad de San Lorenzo, Argentina en un grupo de 64 trabajadores de ambos sexos (hombres y mujeres), propuso identificar las situaciones que en un ámbito laboral son percibidas y que generan estrés a los trabajadores y cómo esto puede afectar su bienestar psicológico. Los resultados muestran que no sólo la capacidad de adaptación influye en el estrés, sino que además, factores como los turnos rotativos, la comunicación que se tenga con el personal que los supervisa, la incompatibilidad y la falta de reconocimiento, influyen en la aparición del estrés. Con esta investigación se evidenció que el estrés laboral también se da por el lugar donde el colaborador pasa su mayor tiempo, el hecho de que el lugar donde pasan más de 8 horas no esté en óptimas condiciones, es decir, que no cuenten con un buen espacio, ni aseo en el lugar, buena luz y aire también genera malestar en el individuo. (Sanchez, 2011)

Ahumada, Uribe, Gómez y Zea (2010) realizaron un estudio en el que se propusieron identificar la relación entre estrés laboral y las condiciones laborales (número de horas trabajadas y percepción de la remuneración) y las variables socio demográficas (sexo y estado civil), en personas que trabajan en la central de comunicaciones de una empresa de transporte público modalidad taxi en la ciudad de Bogotá. Los resultados que arrojó la investigación fue que uno de los factores que generan estrés laboral son los turnos nocturnos y que estos no sean bien remunerados, la motivación y el salario fueron otra de las causas del porqué del estrés laboral de dicha empresa.

Una destacada investigación a nivel nacional estuvo a cargo de (Florez Tobar, 2014), donde investigaba el estrés laboral en empresas de producción de Colombia, se evaluó 287 trabajadores del área operativa y 56 supervisores de producción, los resultados que arrojó dicha investigación demuestra que las principales fuentes de estrés laboral están dadas a los factores de riesgo psicosocial es decir problemas familiares, sociales y en el ambiente laboral. (Pág., 12)

En las anteriores investigaciones se puede observar una convergencia en las investigaciones de Florencia Sánchez, Liliana Ahumada y su equipo de trabajo y Milena Flores, pues las tres coinciden en los factores que causan estrés laboral son las relaciones interpersonales con los compañeros y los jefes, la motivación y reconocimiento que la empresa le dé a los colaboradores y por último, jornadas laborales que el personal maneje.

Peiro habla de unas situaciones ambientales o personales que se pueden caracterizar como una fuente de estrés o estresores. (Peiro J. , 2001), los cuales después define como estímulos que

desencadenan las experiencias de estrés-tensión (Peiro y Rodríguez, 2008) y menciona ocho categorías entre las cuales están el ambiente físico, la organización laboral, la interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida, se resaltan estas categorías porque están relacionadas con las condiciones que viven los obreros pertenecientes a la constructora nombrada ARTYCO S.A.S.

Las causas que generan el estrés laboral pueden ser físicas y/o psicológicas. Las condiciones físicas hacen referencia a que la personas no tenga un puesto de trabajo digno, el aire y el ruido sean adecuados y el estrés psicológico se da por las relaciones sociales, conflictos interpersonales y problemas económicos.

Los Obreros pertenecientes a la constructora ARTYCO S.A.S de la ciudad de Medellín, están expuestos a condiciones ambientales que pueden ser perjudiciales para la salud, por ejemplo el tener que trabajar en espacios abiertos donde reciben directamente el sol y el agua todo el día, el ruido que producen las maquinarias con las que deben trabajar, los materiales que deben utilizar con el cemento, pegas, arena y otros agentes químicos y el constante esfuerzo físico que deben hacer, por otra parte no se les ofrece condiciones estables ni factores motivacionales para que las personas se sientan a gusto con su trabajo.

En comentarios realizados por Juan Fernando Andrade (2016), director de la obra Andalucía, objeto de estudio expresaba: “Las personas que vienen a trabajar acá viven muy lejos y para llegar puntuales les toca salir de sus hogares muy temprano y constantemente es la queja de muchos de los que renuncian”, los indicadores del mes de septiembre arrojan que de 130 ingresos renunciaron 25 trabajadores expresando que las mayores causas de retiro son el tipo de

contrato, la lejanía de su hogar, la falta de un auxilio de transporte más alto para cubrir los costos del viaje, la hora de ingreso a trabajar y mejores empleos.

Por lo anterior surge la interrogante: ¿Cuál es el estado de estrés laboral en 15 obreros de la constructora ARTYCO S.A.S de la ciudad de Medellín?

## 2. Justificación

La organización internacional del trabajo (OIT) enfatiza que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Leka, Griffiths y Cox, 2004). A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en una problemática de relevancia social y laboral, los diferentes estudios sobre el estrés laboral, han apuntado sobre las consecuencias negativas. (Peiro J. , 2001). Un informe de Regus especialista en temas laborales reporta los resultados de la encuesta realizada a más de 16.000 profesionales, donde el 38 % de los colombianos sufren estrés laboral. Las causas es la incertidumbre que siente el personal de no contar con un contrato a término indefinido y la inestabilidad laboral que generan las empresas. (ESPECTADOR, 2012).

Según la encuesta de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo se resalta que el estrés se genera en actividades como atención al público y la monotonía que el empleado vive en su trabajo.(Dinero, 2014). Muchas de las situaciones de estrés que se pueden generar en los trabajadores son consecuencias negativas psicológicas y físicas, algunas de estas consecuencias se pueden manifestar en los trabajadores por medio de signos de ansiedad y más adelante como problemas fisiológicos, generalmente de origen cardiovascular. El estrés tiende a convertirse en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado con frecuencia al trabajo y a la actividad laboral, que puede acarrear consecuencias negativas tanto fisiológicas como psicológicas al trabajador.

La relevancia de esta investigación radica en medir las 15 áreas que contiene la prueba (perfil de estrés) para definir la presencia o ausencia de estrés en los 15 obreros y compartir los resultados con la empresa para que en caso de que se encuentren signos patológicos de estrés inicien actividades de bienestar y motivación para el trabajo que permita mejorar la calidad de vida de los mismos trabajadores, disminuir su estrés y las reacciones físicas y psicológicas que trae consigo esta problemática y en caso de que no se encuentre que tengan conocimiento de que los empleados tienen buenas condiciones para desempeñarse en su trabajo y que incrementen actividades de motivación laboral y salario emocional para disminuir los índices de rotación.

El cansancio físico y el malestar emocional pueden incrementar el desinterés en la labor que se presenta y con esto disminuir la productividad. Entiéndase que los planes para la prevención de estos riesgos están contemplados en el código sustantivo del trabajo, en los artículos 349 y 350 en los cuales se habla que:

Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aprobación de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código, o dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores, si se trata de un nuevo establecimiento. (Ley N° 2663 del 5 de agosto de 195, Alcaldía de Bogotá).

Es importante considerar lo que indica el código sustantivo del trabajo para ofrecer buenas condiciones a los empleados y garantizar la seguridad en sus actividades diarias.

Esta investigación permitirá conocer la realidad de la empresa ARTYCO S.A.S. objeto de estudio, siendo un tema de interés laboral y social, Por otra parte los resultados de esta investigación incentivarán a otras empresas de construcción a realizar mediciones frecuentes de los niveles de estrés de sus empleados con miras a mejorar sus condiciones laborales y generar ambientes de trabajo saludables.



### 3. Marco Teórico

Para hablar de estrés es necesario acercarse a una definición de varios autores, pues este es un término que se ha implementado en diversos ámbitos de la vida, además de que se han presentado numerosos significados y teorías, como se logrará precisar a continuación. Esta palabra ha sido muy utilizada en nuestro lenguaje y la relacionamos con ansiedad, angustia y cansancio, además es una situación por la que todos hemos pasado.

#### 3.1. Definición de estrés

Entendemos por estrés una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de una situación de demandas físicas y/o psicológicas, asumiéndose como mecanismo de defensa de nuestro organismo. (Durán, 2010).

El estrés entonces es un mecanismo de defensa que prepara al cuerpo ante una situación intolerante, con el fin de proteger nuestro organismo.

Hans Selye (1936) Introduce por primera vez el concepto estrés y lo define como una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo. Según este autor durante la fase de estrés llegan enfermedades debido a las hormonas secretadas durante la situación que les produce malestar. (Fernández y Patrono, s. f.) Según este autor el estrés es principalmente un factor biológico que se desencadena con una situación cotidiana.

El estrés puede provocar en el individuo aumento de la ansiedad, en el momento que sobrepasa niveles que no se pueden manejar, se vuelve nocivo y pueden afectar las áreas emocionales de las personas que lo padecen, es por esto que el estrés genera consecuencias negativas tanto físicas como psicológicas. Como bien lo dice Miller (1997) el estrés es cualquier estimulación vigorosa, extrema o inusual que, ante la presencia de una amenaza, causa algún cambio significativo en la conducta y en nuestro organismo. (Muñoz Ruiperez, 2013)

Folkman (1984), dice que el estrés es una relación dinámica, particular y bidireccional entre el sujeto y el entorno, actuando uno sobre el otro. Por su parte Lazarus (1981), afirma que los seres humanos no son víctimas del estrés, sino que su forma de apreciar los acontecimientos estresantes y sus propios recursos y posibilidades de afrontamiento determinan la naturaleza del mismo (Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003). El estrés surge entonces como interacción entre el sujeto y el ambiente y hay un desencadenante en el momento que se excedan sus propios recursos poniendo en peligro su bienestar. Turcotte (1986), afirma que el estrés es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno, considerando que el origen del estrés puede ser positivo o negativo, el resultado es la ruptura de la homeostasis psicológica o fisiológica (Muñoz Ruiperez, 2013).

Appley y Trumbull (1977), hacen uso del término de estrés para describir aquellas situaciones novedosas, de carácter cambiante, intenso, inesperado o repentino, incluyendo aquellas que superan los límites de la tolerabilidad. Por su parte McGrath (1970) considera que este punto de vista no explica las diferencias individuales que se presentan ante una misma

situación. Además, se mantiene una concepción del ser humano como mero sufridor pasivo de las condiciones ambientales (Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003).

El estrés según Fineman (1979), es la tensión que surgen de las interacciones que se dan entre unas percepciones del individuo sobre el entorno, la personalidad, la amenaza experimentada y la conducta como respuesta a la amenaza. Otros autores (Beck, Ellis y Lazaruz), afirman que un estímulo ambiental produce una evaluación cognitiva negativa, a la que sucede una activación fisiológica y la consecuente ansiedad como emoción dolorosa. Según esto, lo que pensamos precede a lo que sentimos (Daza, 1999). De acuerdo a lo anterior el contexto social y ambiental produce una activación fisiológica, y trae como consecuencia interpretaciones negativas y finalmente emociones fuertes.

### **3.2. Fases del estrés**

Melgosa (1995), el organismo del ser humano posee la capacidad para detectar las señales de que se está ante un evento productor de estrés. Desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto. (Naranjo Pereira, 2009) Se pasa por tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. Estas fases fueron identificadas por primera vez en 1975 por el investigador Hans Selye (Camargo, 1997).

Fase de alarma: Las reacciones fisiológicas ante este agente son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe ponerse en estado de alerta una vez percibida la situación. (Naranjo Pereira, 2009). Ante profusión de trabajo, esta fase ayuda a resolver la situación, una

vez el individuo pase el límite de las condiciones que le genera estrés se pasa a la segunda fase de resistencia.

Fase de resistencia: En el momento que un individuo presenta una situación y su capacidad tiene un límite como consecuencia de esto, se frustra y sufre. Empieza a tomar conciencia de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor. (Naranjo Pereira, 2009). Esto puede traer como consecuencia que una determinada situación que cause estrés, genere ansiedad.

Fase de agotamiento: Esta es la fase terminal del estrés. Esta se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, las cuales pueden aparecer por separado o simultáneamente (Naranjo Pereira, 2009).

### 3.3. Fisiología del estrés

Como se mencionó anteriormente, se han identificado tres fases en la respuesta de estrés: alarma, resistencia y agotamiento.

La alarma, según explican Neidhardt (1989), se produce cuando el cerebro percibe un factor causante de estrés. El cerebro envía de inmediato un mensaje a la glándula pituitaria que inicia la segregación de una hormona, la cual induce a que otras varias glándulas inicien la producción de adrenalina. El efecto consiste en poner a todo el organismo en un estado general de alerta. (Naranjo Pereira, 2009).

Melgosa (1995) explica la fisiología del estrés mencionando que todas las señales de alarma que llegan al cerebro son enviadas al hipotálamo, el cual es un pequeño órgano situado en el centro de la masa cerebral. El hipotálamo transmite estos mensajes a todo el organismo por vía nerviosa y por vía sanguínea (Naranjo Pereira, 2009). La vía nerviosa y vía sanguínea se explica de la siguiente manera:

Según (Naranjo Pereira, 2009) Por vía nerviosa, los estímulos producidos por el hipotálamo se transmiten al sistema nervioso simpático, que regula las funciones orgánicas. Estos estímulos llegan a producir alteraciones en el funcionamiento de los órganos. En cuanto a la vía sanguínea, el hipotálamo estimula a la hipófisis, la cual segrega diversas hormonas que, al pasar a la sangre, actúan sobre todo el organismo. Otras hormonas segregadas por la hipófisis actúan sobre la glándula tiroides, los testículos o los ovarios provocando efectos importantes sobre muy diversos órganos. (Pág., 173).

### **3.4. Tipos de estrés**

Neidhardt, Weinstein y Conry (1989), mencionan que el doctor Hans Selye, considerado un experto en temas del estrés afirmaba que existen dos tipos de estrés uno de estos es positivo (Eustrés) y otro negativo (distrés).

Eustrés o estrés positivo, es la respuesta positiva que produce bienestar. Edgar Lopategui y Corsino, (2000), afirma que el eustrés es la interacción del individuo con el estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, en estado de estrés el individuo deriva placer, bienestar y

equilibrio.(Lopategui Corsino, 2000). Luisa Naranjo citando a Neidhardt, Weinstein y Conry (1989) usaban el término eustrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiriera y desarrolle su máximo potencial.(pág. 173).

Distrés o estrés negativo es la respuesta negativa que produce angustia y malestar. Según Edgar Lopategui y Corsino, (2000) este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo (Lopategui Corsino, 2000). Por otro lado (Naranjo Pereira, 2009)afirma que el estrés excesivo es debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al distrés. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. (pág. 173).

De acuerdo a lo anterior el estrés positivo o eustrés es la relación del mundo externo que no produce malestar, el individuo es capaz de enfrentarse a situaciones que le generan estrés, pero cuando esas situaciones de estrés se acumulan tienden a convertirse en distrés, es decir las situaciones son menos placenteras y más desagradables, llegando a ocasionar desordenes fisiológicos.

### **3.5. Estrés y hábitos de salud**

Es evidente la relación entre hábitos de salud y estrés, de acuerdo con Rodríguez (1992) los hábitos de vida saludables representan variaciones para afrontar el estrés y son menos propensos a sufrir ciertas enfermedades cuando se ve favorecida por la tensión ambiental (Sánchez López, Aparicio García, 2011), esto quiere decir que llevar adecuados hábitos de salud favorece tanto el sistema inmune psicosocial y el sistema inmune biológico.

Breva y Palmero (2000) en su estudio se puede evidenciar que las personas que están en situaciones de estrés, presentan una mayor posibilidad de desencadenar enfermedades coronarias, (Breva, Palmero, Diago, Diez y García, 2002) este estudio comprueba la importancia de tener hábitos saludables como nutrición, ejercicio y descanso, con el fin de adaptarse, saber manejar la situación y prevenir enfermedades cardiacas.

### **3.6. Estrés y red de apoyo**

Es importante conocer cómo funciona el apoyo, especialmente en relación con el estrés, la existencia de una red de apoyo promueve el bienestar, el apoyo es una fuente de protección contra los efectos negativos del estrés. (Barra Almagiá, 2004) De acuerdo a lo anterior el apoyo social permite a las personas valorar al estresor como menos amenazante y afrontarlo mejor, los individuos que se sienten menos apoyados ante situaciones estresantes experimentan efectos negativos en su salud.

El disponer de apoyo le ayuda al individuo a tener más flexibilidad cognitiva y un mejor desempeño en los roles necesarios para afrontar el estrés. (Barra Almagiá, 2004). El apoyo social entonces crea sentimientos de bienestar que puede ser importante en el momento de presentar estrés. Las personas pueden ayudar a evaluar si una determinada situación es nociva para el individuo, además que puede contribuir a desarrollar estrategias para afrontar la amenaza que represente dicha situación.

### **3.7. Estrés y conducta tipo A**

Las personas con este tipo de conducta eligen trabajos autónomos en los que la competitividad sea con ellos mismos, cuando forman parte de un equipo el conflicto es inevitable, porque la relación con los demás está de antemano poco estructurada (Corredor Pulido y Monroy Fonseca, 2009) Cuando un individuo presenta este tipo de conducta en una organización, lo hace más vulnerable a los demás trabajadores, pues en todo momento están en competencia con los demás profesionales, generando un ambiente hostil.

### **3.8. Estrés y estilos de afrontamiento**

Castaño y barco citando a Lazarus y Folkman(1966), quienes definen el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. (pág. 245). Los estilos de afrontamiento de los que dispone la persona y que utiliza de forma habitual, pueden suponer un facilitador, o un obstáculo, para la interacción



con los otros. Conocer las relaciones entre los estilos interpersonales y las estrategias de afrontamiento que utiliza la persona ante situaciones de estrés sería un primer paso.(pág. 246)

### **3.9.Estrés y bienestar psicológico**

El bienestar lo hemos relacionado con felicidad y calidad de vida. Ross (1949) planteaba la necesidad de usar el término bienestar por considerarlo más neutro y porque evitaba discusiones respecto de su naturaleza, especialmente relacionadas con la religión, la ética y la política. (Ballesteros, Medina y Caycedo, 2006). Compton, Smith, Cornish y Qualls (1996) estos autores revisan tres posiciones de bienestar psicológico, las cuales son: crecimiento personal, bienestar subjetivo y resistencia al estrés, los cuatro postulan que tener bienestar psicológico hace que las personas sean más autónomas y con más facilidad para interactuar con los demás. El estrés es uno de los responsables de afectar al individuo su bienestar psicológico, puesto que la productividad, la salud mental y la eficacia se ven reflejada en el bienestar psicológico.

### **3.9. Estrés laboral**

El estrés laboral es un problema que puede afectar lo personal, social y familiar. Fontana (1992) dice que: “la palabra estrés se agregó al inglés entre los siglos XII y XVI provenía del antiguo francés *destresse*, traducida al español es estrés, esta era entendido como estrechez u opresión y se aplicaba al sufrimiento o privación de algo”. (Preciado, Aranda y Pando Moreno, 2006). En la actualidad el concepto estrés representa una amenaza para los trabajadores, trayendo como

consecuencia de un desequilibrio en las organizaciones y generando en el empleado baja productividad y afectación en su área emocional.

José María Peiro, presenta la teoría del estrés laboral también llamado síndrome burnout, que en su forma latina se conoce como el síndrome del quemado, y lo define como un padecimiento que se genera en una persona cuando recibe presiones en su ambiente laboral, dejando como consecuencia factores emocionales que acrecientan los niveles de estrés. También agrega que es una respuesta al estrés laboral crónico, que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional. La vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, genera actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja (Gil Monte y Peiro, 1999) El término burnout, fue utilizado por primera vez por Freudenberg en 1974, comenzó a observar unas manifestaciones de agotamiento ocupacional en psicoterapeutas de una clínica, utilizaba este término para ser énfasis en la presencia de estresores laborales, que para el sujeto son negativos en el entorno laboral.

Según Carrasco 2001, en su libro estrés laboral plantea que: “el estrés es una respuesta natural del organismo que surge para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas; cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problemas físicos y psíquicos”(Carrasco Oñate, 2001). Los ambientes donde pasamos la mayor parte de nuestro tiempo pueden ser generadores de estrés, debido a los acontecimientos del día a día, las relaciones interpersonales, la sobre carga laboral, pueden ser el detonante para desarrollar el estrés laboral, generando en el individuo baja productividad y malestar emocional.

Según lo anterior, se puede desencadenar estrés laboral cuando el individuo produce efectos físicos y psicológicos, es decir que en un primer momento somos capaces de atender el problema dándole respuesta de manera inmediata, pero cuando nuestro cuerpo hace sobreesfuerzos aparece el agotamiento.

La organización mundial de la salud (OMS), 2005 define el estrés laboral como una epidemia global, que puede afectar a los trabajadores, generando alteración del estado de salud y aumento de enfermedades, disminución de la productividad, rotación, accidentes, alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares. (Salud, 2005). A diario el individuo está expuesto a distintas presiones laborales, en muchas situaciones no tiene la capacidad para controlarlas y afrontarlas trayendo como consecuencias los detonantes anteriormente mencionados.

Es importante considerar que un factor desencadenante de estrés laboral corresponde al puesto de trabajo, la contaminación auditiva, la iluminación y los horarios, los trabajos diurnos son menos estresantes que los nocturnos o rotativos. Todos estos factores influyen negativamente en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores; en la ciudad de Medellín se presentan muchas de las causas anteriormente mencionadas ya que el trabajador está fácilmente sometido al ruido, calor y ambientes contaminados.

(Cordero Magán, 2015), citando a Schaufeli y Salanova:

En el proceso de estrés laboral intervienen demandas laborales y recursos cuya ausencia puede convertirse en un estresor más, o por el contrario amortiguar los efectos dañinos de los

mismos. El término estresor laboral haría referencia a las variables ambientales del entorno de trabajo causantes del estrés. (pág. 27)

Los detonantes negativos son generadores de estrés, afectan el área laboral, las relaciones interpersonales, el bienestar físico y emocional.

### **3.10. Condiciones Estresoras**

Los estresores son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión. Peiro (1999) revisó los estresores más importantes:

Ambiente físico los riesgos ambientales y las condiciones laborales: en este se agrupan, Iluminación, ruido y la temperatura. (Peiro y Rodríguez, 2008)

Iluminación: El exceso como el defecto dificulta la percepción correcta de los estímulos visuales, perdiendo mayor cantidad del tiempo invertido en el trabajo y creando mayor estado de tensión.

Ruido: el ruido puede aislar a los trabajadores ya que no permite una buena comunicación entre ellos y altera mucho la concentración.

Temperatura: La temperatura muy alta puede producir somnolencia, y la baja temperatura produce accidentes laborales.

La organización laboral: En este se agrupan jornada laboral, productividad, salario, horas extras, relaciones con los compañeros, relaciones con los superiores. (Peiro y Rodríguez, 2008)

**Jornada laboral:** Algunos turnos de trabajo dificultan la realización de actividades extra laborales y de relación social, produciendo en corto o largo plazo, un rechazo a dicho trabajo, con disminución de la motivación y comunicación con los demás.

**Productividad:** El trabajador está sometido constantemente a estímulos externos para llegar a la productividad fijada o incluso mejorarla, y en cierta manera la maquinaria es la que impone el ritmo de trabajo, teniendo que acomodar la respuesta del individuo a este ritmo.

**Salario:** Debe de ser el suficiente para que un trabajador pueda vivir con comodidad y no estar pensando constantemente como conseguir unos mayores ingresos.

**Horas Extras:** Se realizan habitualmente para conseguir una mayor independencia económica y poder optar así a una mayor comodidad social.

**Relaciones con los compañeros:** Si las relaciones con los compañeros son malas éstas van a ser un estresor muy importante. Como consecuencia de esta mala relación su grupo de trabajo, sección, etc., no realizará su trabajo a pleno rendimiento.

**Relaciones con los superiores:** Debe existir cordialidad entre trabajador y empresa, de forma que éste pueda exponer sus problemas del trabajo e incluso los extra laborales.

**Factores dependientes del trabajo:** Carga mental y control sobre el trabajo. La carga mental es la capacidad mental que la persona tiene que desarrollar para realizar su trabajo; una carga mental excesiva desemboca en fatiga psicológica. Control sobre el trabajo es el grado de tensión que permite al individuo controlar las actividades a realizar. (Peiro y Rodríguez, 2008).

**Aborda la interfaz entre el trabajo y otras esferas:** En este se agrupa los conflictos trabajo-familia y familia y trabajo. (Peiro y Rodríguez, 2008).

## **4. Objetivos**

### **4.1. General**

Determinar cuál es el estado de estrés laboral en 15 obreros pertenecientes a la constructora ARTYCO S.A.S. de la ciudad de Medellín.

### **4.2. Específicos**

Valorar cada uno de los factores que intervienen en la presencia de estrés dentro del grupo de obreros.

Describir el perfil de estrés, las características psicológicas, emocionales y hábitos de vida saludable en el grupo de obreros

## 5. Consideraciones Éticas

Establecidos en la resolución 8430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud, especialmente el artículo 5 donde se plantea que en las investigaciones donde los seres humanos sean el objeto de estudio deberá prevalecer el respeto a su dignidad y protección de sus derechos y bienestar, el artículo 8 asegurando que se protegerá la privacidad de los participantes identificándolo solo cuando ellos autoricen o los resultados lo requieran. Además, tomando en cuenta el artículo 10 las investigadoras garantizan que los participantes no sufrirán ningún riesgo y que como se indica en el artículo 14 y en el código de Nuremberg de 1947, se diligenció adecuadamente con cada uno de los participantes el consentimiento informado por escrito donde el participante autorizó hacer parte del grupo evaluado.(Ministerio de salud. , 1993)

Así mismo, este estudio se acoge a lo reglamentado en el Código Deontológico del Psicólogo de la Ley 1090 del 2006, por tanto, las investigadoras se hacen responsables de todo lo concerniente a la investigación reconociendo los límites de sus competencias como psicólogas en formación, aseguran la privacidad de los participantes, estos serán debidamente informados sobre el objetivo de la investigación, el uso de la información obtenida, los procesos en los que se participo, tendrán derecho a conocer los resultados que arrojen las escalas si desean hacerlo y, estarán en la libertad de negarse a seguir participando en la investigación ya que, su participación es voluntaria y no están recibiendo ningún tipo de remuneración.

## 6. Metodología

### 6.1. Tipo de investigación

Esta investigación se realizó con el paradigma positivista, como principal medio para la recolección de datos que puedan ser sistematizados y que a su vez permita la estructuración de las nuevas teorías, principalmente se caracteriza por una orientación prediccionista que permite plantear una serie de hipótesis, donde se pueden predecir hechos, para luego comprobar que si hayan sucedido, su metodología tiene base en el modelo del método científico, el cual a su vez se apoya en la estadística, que es una manera de cuantificar, verificar y medir. Se trabajó con el enfoque cuantitativo porque se basa en parámetros que buscan la medición objetiva de hechos sociales donde se dan resultados con exactitud a través de encuestas tal como lo dice en metodología de la investigación “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (Hernández Sampieri; Fernández Collado y Batista Lucio, 2010).

La investigación es de tipo descriptiva porque se buscó hacer un análisis estadístico con la muestra recolectada para dejar en evidencia los resultados alcanzados con la misma, se buscó generar una idea de lo que ocurre con los obreros y las 15 áreas mencionadas por Kenneth M. Nowack sobre el estrés. En metodología de la investigación se dice que la investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández Sampieri; Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).



## **6.2. Muestra y población**

Se utilizó el muestreo por selección intencionada que consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo, la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo.(Casal & Mateu, 2003), la muestra seleccionada corresponde a 15 obreros de la constructora Artyco S.A.S. pertenecientes al proyecto residencial Anda Lucia, ubicado en el municipio de Envigado, los cuales deben atender a las demandas de tiempo y calidad que les exige la compañía para poder entregar el resultado a los compradores.

## **6.3. Recolección de datos.**

La herramienta de recolección que se utilizó es la escala perfil de estrés, la cual nos arrojó los resultados basados en 15 áreas: Prevención, red de apoyo social, conducta Tipo A, fuerza cognitiva, estilo de afrontamiento, bienestar psicológico, alimentación, Descanso/sueño, ejercicio, hábitos de Salud y estrés.

## **6.4. Criterios de inclusión**

Para la recolección de la muestra se tuvo en cuenta 2 criterios de inclusión, el primero corresponde a que todas las personas de la muestra debían ser bachilleres y la segunda es que todas las personas de la muestra debían ser mayores de 20 años.

## 7. Instrumento

Para la recolección de esta información se utilizó la prueba perfil de estrés. Para establecer el grado de estrés en el que se encuentran los 15 obreros de la constructora ARTYCO S.A.S.

El perfil del estrés creada por Nowack Kenneth, tuvo como objetivo Evaluar 15 áreas relacionadas con el estrés y el riesgo para la salud en las personas. Consta de 123 reactivos que permiten abordar áreas como: Estrés, hábitos de salud, red de apoyo, conducta tipo A, fuerza cognitiva, estilo de afrontamiento, Bienestar psicológico. El perfil de estrés se desarrolló para proporcionar una evaluación amplia de estrés y riesgo para la salud. Los usos del Perfil de Estrés resulta útil para los clínicos, psiquiatras, psicólogos, médicos, educadores de salud, además resulta práctico en programas organizacionales de salud. (Nowack, 2002). Es decir, que el uso del Perfil de Estrés, proporciona información sobre estilos de vida y conductas relacionadas con la salud que pueden estar contribuyendo a la presencia de enfermedades y trastornos físicos o psicológicos vinculados con el estrés.

Kenneth M. Nowack señala que el perfil de estrés es definido por 15 áreas:

**Estrés:** Se define el estrés como la experiencia de incomodidades, molestias y frustraciones mayores y menores de la vida cotidiana. (Nowack, 2002). Las causas que provocan estrés no siempre son negativas, existen también situaciones cotidianas que producen estrés sin ser necesariamente peligrosas.

**Hábitos de Salud:** son conductas específicas que cuando se practican de manera regular, conducen tanto el bienestar físico como psicológico. (Nowack, 2002). El perfil de estrés contiene una subescala de la siguiente manera: Ejercicio, Descanso/sueño, Alimentación/Nutrición.

**Ejercicio:** Es un gran aliado para la prevención del estrés ya que mejora el sueño, normaliza la tensión arterial, estimula la circulación y mejora el rendimiento físico y psíquico. Es aconsejable que los deportes estén en concordancia con la edad y el estado de salud del trabajador. (Cominde la fuente y Garcial, s.a.) La frecuencia con la que practique el individuo ejercicio puede mejorar las enfermedades cardiovasculares. (Nowack, 2002).

**Descanso/sueño:** Hace que el individuo se sienta en descanso para retomar sus actividades, esto genera relajación emocional y liberación de la ansiedad. Por lo tanto las personas que tienen un adecuado descanso se sienten física y psicológicamente calmados. El sueño es un estado de alteración de la conciencia, que se repite periódicamente durante un tiempo determinado cuya función es restaurar la energía y bienestar de la persona. (Complementario, 2010). De acuerdo con Maslow, el sueño es una necesidad básica del ser humano, es de origen biológico y está orientada hacia la supervivencia del hombre. (Complementario, 2010).

**Alimentación/ Nutrición:** La organización mundial de la salud (OMS) (2003) define la nutrición como “la ingesta de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del organismo. Una buena nutrición es un elemento fundamental de la salud” Afirman también que una mala nutrición y alimentación puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental y reducir la productividad. (OMS, 2003)

**Prevención:** El individuo debe contar con estrategias preventivas de salud e higiene, hacerse evaluaciones médicas y tomar medicamentos de acuerdo con las prescripciones. (Nowack, 2002)

**Red de apoyo social:** Red de apoyo proporciona una medición directa del grado en el que el individuo siente que hay gente con la que pueda contar en todo momento para obtener apoyo emocional, consejo, información, amor incondicional y ayuda. (Nowack, 2002)

**Conducta Tipo A:** las características de la conducta tipo A, pueden contribuir al desarrollo de diferentes enfermedades, entre ellos la enfermedad coronaria, las respuestas de tipo A se expresan de manera hostil, presentan además conductas competitivas. (Nowack, 2002)

**Fuerza cognitiva:** Nowack citando a Kobasa (1979) quien explica la fuerza cognitiva como una perspectiva de compromiso al trabajo y a la vida, una perspectiva de control personal y por último una perspectiva de los cambios en la vida como un reto más que como una amenaza. (Nowack, 2002)

**Estilo de afrontamiento:** La escala estilo de afrontamiento se desarrolló para valorar cuatro estrategias: valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y concentración en el problema. (Nowack, 2002)

**Valoración positiva:** Se caracteriza por que el individuo se concentra en los aspectos positivos, reduciendo con esto el impacto de los problemas, esto se logra porque recuerda

experiencias felices que ayudan a una solución positiva ante una situación problemática.

(Nowack, 2002)

**Valoración negativa:** Se caracteriza por auto culpabilidad o pensamiento castro fóbico, se utiliza esta estrategia de afrontamiento cuando priman los aspectos negativos, es decir se reflexiona sobre las cosas que debieron haber hecho en determinada situación.(Nowack, 2002)

**Minimización de la amenaza:** Es una forma de afrontar lo que le produce estrés, el individuo utiliza esta estrategia cuando se burla o hace bromas ante una situación problemática por la que está pasando (Nowack, 2002).

**Concentración en el problema:** Se utiliza esta estrategia de afrontamiento cuando se desarrolla un plan de acción para enfrentar una situación, analiza su experiencia y la de otros para determinar o resolver un evento estresante.(Nowack, 2002)

**Bienestar psicológico:** Este hace referencia a sentirse satisfecho consigo mismo y perciben la vida de manera positiva. Es decir se sienten felices con sus familias, amigos, trabajo y logros.  
(Nowack, 2002)

## 1. Resultados

A continuación se presentan los datos estadísticos obtenidos con el programa SPSS versión 22, a partir de las variables con las que trabaja la prueba perfil de estrés teniendo en cuenta que la puntuación media dada por la prueba es de 50 y oscila en un rango medio entre 40 – 60, la puntuación menor de 40 son niveles reducidos y mayor de 60 corresponden a niveles elevados, para la cual se arrojaron los resultados por cada variable perteneciente al perfil de estrés.

### 1.1 Tablas de frecuencia

#### 1.1.2. Estrés.

Tabla 1. Estrés.

Rangos	Frecuencia	%	Nivel
0-40	8	53,3%	Bajo riesgo para la salud.
40-60	7	46,7%	Nivel MEDIO de estrés.
60-100	0	0%	Alto Nivel de estrés.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 46,7 % de las personas se encuentran en la media sugerida y el 53,3% de las personas se encuentran por debajo de la media indicando bajos niveles de estrés y ninguna persona se encuentra por encima de la media, lo que quiere decir que no presentan altos niveles de estrés.

#### 1.1.3. Hábitos de Salud.

Tabla2. Hábitos de salud.

Rangos	Frecuencia	%	Nivel
0-40	2	13,3%	Bajo mantenimiento de la salud.
40-60	11	73,3%	Medio mantenimiento de la salud.
60-100	2	13,3%	Alto mantenimiento de

			la salud.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio</b>

Fuente:

El 13,3 % de la muestra tienen bajas conductas orientadas al mantenimiento de la salud, el 73,3% de la muestra encuentran en el rango medio es decir que mantienen conductas estables orientadas al cuidado y al mantenimiento de la salud y el 13,3 % tienen altas conductas estables orientadas al cuidado y al mantenimiento de la salud.

### 1.1.3.1. Ejercicio.

Tabla 3. Ejercicio.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	3	20%	Bajo, No realizan ejercicio.
40-60	8	53,3%	Medio, realizan ejercicio de 1 a 3 veces por semana.
60-100	4	26,6%	Alto, realizan ejercicio más de 4 veces por semana.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 26,6 % de muestra hacen ejercicio más de 4 veces por semana, es decir que tienden hacer ejercicio con mayor frecuencia, el 53,3% de la muestra realizan ejercicio de 1 a 3 veces por semana y el 20% no suele realizar ejercicio.

### 1.1.3.2. Descanso/sueño.

Tabla 4. Descanso/sueño.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	2	13,3%	Bajo, Nivel de descanso y sueño.
40-60	11	73,3%	Nivel MEDIO de descanso y sueño.
60-100	2	13,3%	Alto Nivel de descanso y sueño.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 13,3% de la muestra presentan niveles superiores al rango medio por lo tanto suelen dormir más horas y estar más descansados, el 73,3% se encuentran en el rango medio y el 13,3% de la muestra suelen sentirse más cansados, fatigados y poco relajados.

### 1.1.3.3. Alimentación/ Nutrición.

Tabla 5. Alimentación/nutrición.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	2	13,3%	Bajo, Nivel de nutrición
40-60	11	73,3%	Nivel MEDIO de nutrición
60-100	2	13,3%	Alto Nivel de nutrición.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

13,3% de la muestra suelen tener hábitos dietéticos más balanceados y disciplinados, el 73,3% de las personas suelen comer de manera balanceada y nutritiva y el 13,3% de las encuentran por debajo del rango medio, es decir que tienen hábitos alimenticios más deficientes y son más propensos a sufrir enfermedades cardíacas.



### 1.1.3.4. Prevención.

Tabla 6. Prevención

Rangos	Frecuencia	%	Nivel
0-40	1	6,6%	Bajo nivel de prevención de salud.
40-60	7	46,6%	Medio nivel de prevención de salud.
60-100	7	46,6%	Alto nivel de prevención de salud.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Oscila Medio- Alto</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 46,6% de la muestra tienden a mantener altos hábitos de salud preventiva y a evitar el empleo de sustancias que podrían incrementar el riesgo de enfermedad, el 46,6% se encuentran en la media los cuales no tienen tan fuertes alternativas de prevención sin embargo no se descuidan en totalidad y el 6,6% de la muestra se encuentra por debajo del rango medio, es decir que no mantiene hábitos de salud preventiva.

### 1.1.4. ARC.

Tabla 7. ARC.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	2	13,3%	Bajo riesgo para la salud.
40-60	7	46,6%	Riesgo MEDIO para la salud.
60-100	6	40%	Alto riesgo para la salud.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio, riesgo medio para la salud.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 40 % presenta alerta de riesgo para la salud por alto consumo de sustancias como alcohol, drogas recreativas y/o cigarrillo, el 46.6% presenta riesgo medio para la salud por el consumo de sustancias y 13.4% presenta riesgo bajo para la salud por consumo de sustancias.

### 1.1.5. Red de apoyo.

Tabla 8. Red de apoyo

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	5	33,3%	Bajo apoyo social
40-60	8	53,3%	Medio, apoyo social.
60-100	2	13,3%	Bajo, apoyo social
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio, riesgo medio para la salud.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 13,3 % de la muestra que superan el rango medio tienden a experimentar mayor satisfacción con la cantidad y calidad de apoyo, es decir que se sienten muy valorados por quienes los rodean, el 53,3% de las personas se encuentran en el rango medio y el 13,3 %

personas que están bajo del rango medio, es decir que no suelen sentir mucho apoyo por parte de quienes los rodean.

### 1.1.6. Conducta tipo A.

Tabla 9. Conducta Tipo A

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	7	46,6%	Bajo expresión de conducta tipo A
40-60	6	40%	Medio, expresión de conducta tipo A
60-100	2	13,3%	Alto, expresión de conducta tipo A.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Bajo.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 13,3% de la muestra tiende a expresar conductas tipo A con mayor frecuencia cuando enfrentan estrés en el trabajo y en la vida cotidiana, además son más propensas a sufrir enfermedades coronarias. El 40% se encuentran en el rango medio y el 46,6% personas se encuentran por debajo del rango medio, es decir que son personas pacientes, relajadas y más fáciles de llevar.

### 1.1.7. Fuerza Cognitiva

Tabla 10. Fuerza cognitiva.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	2	13,3%	Bajo, poca fuerza cognitiva.
40-60	11	80%	Control MEDIO de la fuerza cognitiva.
60-100	1	6,6%	Alto, control de la fuerza cognitiva.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 6,6% de la muestra experimenta compromiso y participación con su familia y trabajo, considera los cambios de la vida como retos y oportunidades, el 80% de las personas están en el rango medio, es decir que tienen control sobre su vida y el 13,3% de las personas están por debajo del rango medio, estas son más propensas a sentirse desequilibrados en su familia y trabajo, los cambios que presentan los ven como amenaza.

### 1.1.8. Estilos de afrontamiento

Contiene 4 estrategias de afrontamiento.

#### 1.1.8.1. Valoración positiva.

Tabla 11. Valoración positiva.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	4	26,6%	Bajo, poca valoración cognitiva.
40-60	5	33,3%	Medio.
60-100	6	40%	Alto, fuerte valoración cognitiva. .
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Alto.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 40% de la muestra emplean esta estrategia de afrontamiento es decir que se concentra en los aspectos positivos, reducen el impacto de los problemas y siempre son positivos ante una problemática, el 33,3 % están en el rango medio y el 26,6% están por debajo del rango medio es decir que no suelen centrarse en aspectos positivos y tienden a masificar las situaciones.

### 1.1.8.2. Valoración negativa.

Tabla 12. Valoración negativa.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	1	6,6%	Bajo.
40-60	11	73,3%	Medio.
60-100	3	20%	Alto. .
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Medio.</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 20% de la muestra utilizan esta estrategia de afrontamiento en el momento que se concentran en los peores aspectos de una situación y vuelven sus ideas catastróficas, el 73,3% están en el rango medio, es decir que no tiende a magnificar las situaciones de forma negativa y el 6,6% está por debajo del rango medio y toman este estilo de afrontamiento ante las situaciones.

### 1.1.8.3. Minimización de la amenaza.

Tabla 12. Minimización de la amenaza.

<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Nivel</b>
0-40	2	13,3%	Bajo nivel de evitación
40-60	6	40%	Nivel MEDIO de

			evitación
60-100	7	46,6%	Alto nivel de evitación
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Alto</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

Esta estrategia de afrontamiento también es conocida como evitación, el 46,6% de la muestra tienden ante una situación problemática, bromear y hacer chistes, con el fin de desviar su atención del problema. El 40% personas están en el rango medio es decir que no desviación su atención completamente del problema pero tampoco se vuelve algo perturbador y el 13,3% personas están por debajo de la media; les cuesta mucho evitar las situaciones problemáticas a través de chistes y bromas, por el contrario se centran mucho en el problema.

#### 1.1.8.4. Concentración en el problema.

Tabla 13. Concentración en el problema.

Rangos	Frecuencia	%	Nivel
0-40	4	26,6%	Bajo nivel para afrontar situaciones de estrés
40-60	7	46,6%	Nivel MEDIO para afrontar situaciones de estrés.
60-100	4	26,6%	Alto nivel para afrontar situaciones de estrés.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Alto</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 26,6% de la muestra desarrollan planes de acción para enfrentar un evento que le genere estrés, el 46,6% están en el rango medio y no siempre implementan planes para afrontar el estrés

y el 26,6% personas están por debajo del rango, es decir, que no suelen desarrollar planes de acción.

### 1.1.9. Bienestar Psicológico.

Tabla 14. Bienestar psicológico.

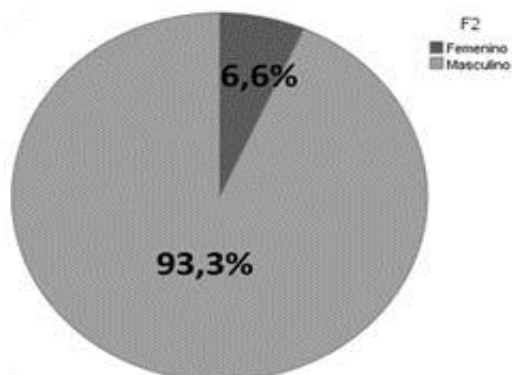
Rangos	Frecuencia	%	Nivel
0-40	0	0%	Bajo nivel de bienestar psicológico.
40-60	8	53,3%	Nivel MEDIO bienestar psicológico.
60-100	7	46,6%	Alto nivel bienestar psicológico.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>Alto</b>

Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 46,6% de la muestra suelen percibirse a sí mismo de manera positiva, se sienten gusto con su familia, trabajo y relaciones interpersonales, el 53,3% están en el rango medio, es decir que no tienen una perspectiva tan positiva de sí mismos, sin embargo sienten bienestar en sus vidas, y ninguna persona de la muestra tiene un padecimiento psicológico.

### 1.1.10. Muestra por sexo

Gráfica 1. Distribución de muestra por sexo.

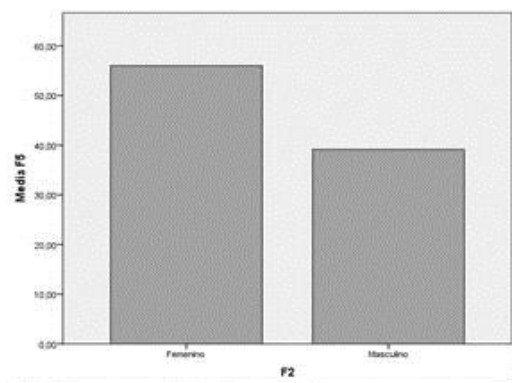


Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 93,3% de la muestra son hombres y solo el 6,6% de la muestra son mujeres.

### 1.1.11. Relación entre sexo y estrés

Gráfica 2. Relación de muestra entre sexo y estrés.



Fuente: Datos obtenidos a través de la aplicación de la escala perfil de estrés.

El 93,3% de la muestra corresponde al sexo masculino y el 6,6% corresponde al sexo femenino, los resultados obtenidos fueron que el sexo femenino, única mujer encuestada, presenta niveles de estrés más elevados que el sexo masculino, sin superar el rango medio.



## **8. Limitaciones**

El reducido tamaño de la muestra: Debido al alto costo de las hojas de respuesta no fue posible adquirir un mayor número de hojas.

Bajo nivel escolaridad de la población elegida y por tanto el no cumplimiento de uno de los criterios de inclusión y de aplicación del instrumento (Bachiller como nivel de escolaridad mínimo)

## 9. Discusión

El objetivo principal de la presente investigación tuvo como fin determinar cuál es el estado de estrés laboral en 15 obreros pertenecientes a la constructora ARTYCO S.A.S. de la ciudad de Medellín, como resultado se obtiene que ninguna persona de la muestra presenta estrés laboral según los factores evaluados y por el contrario el 53,3% de la muestra se encuentra por debajo del rango medio, es decir que no presentan estrés laboral.

De acuerdo con lo observado en la muestra poblacional de la investigación no hay indicios de estrés laboral, sin embargo hay factores que predisponen en el desarrollo de estrés y están presentes en el ambiente laboral de la muestra. El primer factor es la exposición constante a ruidos, los obreros de la investigación hacen uso de maquinarias que genera sonidos de altos decibeles. Peiro (1999) habla de los estresores que desencadenan estrés laboral, entre estos se encuentra el ambiente físico y se agrupan iluminación ruido y la temperatura (Peiro & Rodríguez, 2008). Según Peiro, estos factores pueden desencadenar estrés, sin embargo para la muestra, esto no fue un factor productor de estrés.

Otro factor de estrés, es que no hay apoyo de transporte, en el caso de los obreros deben desplazarse a su lugar de trabajo, y esto implica estar varias horas en diferentes medios de transporte, por motivo de que la mayoría viven en el norte y la obra está ubicada en el sur de la ciudad. A pesar de estar expuestos a condiciones estresoras, la muestra no presenta niveles patológicos de estrés. Esto quiere decir que la investigación refleja que los estresores laborales no ejercen un dominio sobre los sujetos.

Así mismo la muestra poblacional de este estudio presenta una alta valoración positiva en los estilos de afrontamiento, permitiéndoles abordar las situaciones complicadas de la mejor manera, dado que los resultados arrojan que no hay presencia de estrés en los obreros de la constructora ARTYCO S.A.S, la muestra refleja adaptación, donde los sujetos no ven las condiciones ambientales como amenazaste.

Folkman (1984) dice que el estrés es una relación dinámica, particular y bidireccional entre el sujeto y el entorno, actuando uno sobre el otro, citado en (Sierra, ortega y Zubeidat, 2003). A partir de los resultados obtenidos se identifica que la totalidad de la muestra no presenta signos de estrés laboral a pesar de no trabajar en los ambientes físicos adecuados, en contradicción con lo que dice Folkman, en la muestra no se presenta una dinámica bidireccional entre el sujeto y el entorno, pues este no está en las mejores condiciones y aun así no hay presencia de estrés.

Al precisar los resultados obtenidos tras la valoración de 15 obreros se identifica que ninguno de los sujetos presenta padecimiento psicológico, Ballesteros (2006) afirmaba que el tener bienestar psicológico lograba una resistencia al estrés por parte de los sujetos. (Ballesteros, Medina y Caycedo). Esta postulación refleja que en la muestra empleada para este estudio hay una cantidad de situaciones que les han permitido no presentar síntomas de estrés, puesto que presentar bienestar psicológico hace que sean personas autónomas con facilidad para interactuar con los demás.

Breva, Palmero, Diago, Díez y García (2000) evidenciaron que las personas que están en situaciones de estrés, presentan una mayor posibilidad de desencadenar enfermedades coronarias, (Breva, Palmero, Diago, Diez y Garcia, 2002) a partir de los resultados se identifica

que en general las personas de la muestra gozan de buena salud y son menos propensas a presentar algún tipo de enfermedad, esto se puede relacionar con la ausencia de estrés en los evaluados.

Corredor y colaboradores afirman que cuando un individuo presenta conducta tipo A en una organización, lo hace más vulnerable a los demás trabajadores, pues en todo momento están en competencia con los demás profesionales, generando un ambiente hostil, (Corredor Pulido, Y Monroy Fonseca, 2009). En la muestra predomina el nivel bajo ante esta conducta, es decir que las relaciones al interior laboral pueden ser amenas facilitando una mejor convivencia y generando un buen ambiente frente al ámbito social, esto se relaciona con lo que menciona Peiro (1999) si las relaciones con los compañeros son malas éstas van a ser un estresor muy importante.

Según Kenneth M. Nowack los hábitos de salud son conductas específicas que cuando se practican de manera regular, conducen tanto el bienestar físico como psicológico, (Nowack, 2002). En general los criterios relacionados con la salud (ejercicio, alimentación/ nutrición, descanso/ sueño y prevención) en la muestra arrojan estar dentro del rango medio es decir que se mantienen conductas estables hacia el cuidado de la salud, con esto se reduce el riesgo de padecer estrés, lo anterior también puede relacionarse con los resultados de bienestar psicológico donde se evidencia que aunque no gozan de un completo positivismo ante las situaciones se mantienen en el rango medio.

Barra Almagía (2004) afirma que el apoyo social es una fuente de protección contra los efectos negativos del estrés, la muestra poblacional seleccionada evidencia que solo el 13,3% no

encuentra apoyo social, es decir que pueden experimentar consecuencias negativas a la hora de afrontar los estresores, el resto está en el rango medio, citando a Barra Almagia el disponer de apoyo le ayuda al individuo a tener más flexibilidad cognitiva y un mejor desempeño en los roles necesarios para afrontar el estrés. (Barra Almagiá, 2004). Lo anterior le ha permitido a los sujetos no presentar síntomas de estrés, ya que la mayoría cuenta con una positiva red de apoyo.

En la investigación de (Sanchez, 2011), en una industria cerealera se obtuvo que el estrés laboral también se produce por las condiciones del lugar donde el colaborador pasa la mayor parte del tiempo, el hecho de que el lugar donde pasan más de ocho horas no esté en óptimas condiciones, es decir que no cuenten con un buen espacio, ni aseo en el lugar, buena luz y aire, también genera malestar en el individuo, (Pág. 1), en comparación con los datos obtenidos con los obreros de la constructora ARTYCO S.A.S se puede decir que aunque no se ofrecen buenas condiciones ambientales ya que constantemente están expuestos a factores como el ruido de las maquinarias con las que trabajan, las condiciones climáticas que deben soportar, la lejanía de sus residencias, los materiales que requieren como el cemento y agentes químicos, no parecen ser estas condiciones un factor causante de estrés en la muestra.

El periódico EL ESPECTADOR publicó un informe de Regus especialista en temas laborales en el cual se encuestaron a más de 16.000 profesionales, concluyeron que el 38% de los colombianos sufren estrés laboral. Las causas es la incertidumbre que siente el personal de no contar con un contrato a término indefinido y la inestabilidad laboral que generan las empresas, (ESPECTADOR, 2012) según los comentarios de director de la obra Andalucía, perteneciente a

la constructora ARTYCO S.A.S. expresa que al momento de las constantes renunciadas una de las razones principales se debe al tipo de contrato el cual no es estable, a pesar de que la muestra no presente condiciones altas de estrés, la inestabilidad laboral afecta la rotación dentro de la compañía.

A través de la valoración de cada uno de los factores que intervienen en la presencia de estrés dentro del grupo de obreros se puede afirmar que en su mayoría presentan condiciones estables dentro del rango medio de la escala perfil de estrés que les permiten hacer frente a los diferentes estresores.

## 10. Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones en las cuales se dieron respuesta a los objetivos planteados en la investigación resaltando cada una de las variables estudiadas.

Los resultados indicaron que ninguna persona de la muestra presenta estrés laboral según los factores evaluados, se logró evidenciar que en su mayoría mantienen conductas estables acomodadas al cuidado y al mantenimiento de la salud lo que les permite llevar una buena calidad de vida y evitar enfermedades relacionadas con problemas coronarios, en tanto la Fuerza Cognitiva mostró tener una relación protectora ante realización personal de los obreros, lo que les permite llevar una vida más estable emocionalmente y tener mayor control frente a las situaciones cotidianas.

Los evaluados emplean en sus vidas estrategias de afrontamiento como la valoración positiva de las situaciones y minimización de la amenaza lo que les permite reducir el impacto de los problemas y llegar a ser muy objetivos ante las situaciones cotidianas como el ambiente laboral y familiar.

En la muestra no suelen emplear de forma habitual la conducta tipo A, es decir que no son tan competitivos, ni muestran conductas agresivas ni abusivas que reflejen violencia

física y/o emocional con sus compañeros, lo que permite que convivan en un ambiente que se orienta más hacia el respeto y la buena relación dentro del grupo.

Los resultados indicaron que hay un alto nivel de compromiso por parte de la muestra evaluada, ven los cambios de vida como oportunidades de crecimiento y esto permite un control sobre las situaciones estresantes, además la red de apoyo que se encuentra en un rango medio, representa que si bien, no es completo ya que no supera la media, se sienten a gusto con el acompañamiento y el apoyo que les brindan sus grupos sociales, ayudándoles a salir de las situaciones que se puedan tornar difíciles.

La única mujer en la muestra a pesar de que no supera el rango medio tiene niveles más altos de estrés en comparación con los hombres.

Los factores que perfilan el estrés mencionados por Kenneth M. Nowack son los que minimizan o aumentan los estresores mencionados por Peiró, es decir que aunque los obreros presentan condiciones estresoras como el ruido, la temperatura, iluminación y jornada laboral, los factores como los hábitos de salud, la red de apoyo y el estilo de afrontamiento ayudan a que no se produzca estrés en la muestra.



## 11. Referencias.

- Ministerio de Protección Social. (1950). CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. BOGOTA, Colombia.
- Ahumada, L., Uribe, C., Gomez, A., y Acosta, J. (2010). Relacion del estres laboral con las condiciones de trabajo. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicologia*, 59.
- Alcaldia de Bogotá . (05 de Agosto de 1950). *Código sustantivo del trabajo* . Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Ballesteros, B. P., Medina, A., y Caycedo, C. (2006). El Bienestar Psicológico. *Univ. Psychol*, 240-243.
- Barra Almagiá, E. (2004). Apoyo social, estrés y salud . *Psicología y Salud*, 238-239.
- Berrío García, N., y Mazo Zea, R. (2011). Academic Stress . *Revista de Psicologia* , 14-18.
- Breva, A., Palmero, F., Diago, J., Díez, J., & García, I. (2002). Funcionamiento psicofisiológico y susceptibilidad a la sintomatología premenstrual en mujeres. *International Journal of Clinical and Health*, 115-118.
- Camargo, B. (1997). Estrés Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*, 78-81.
- Carrasco Oñate, C. (2001). *Estres Laboral*. Chile: Lom Ediciones .
- Casal, J., y Mateu, E. (2003). TIPOS DE MUESTREO. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 1:3-7.
- Castaño, E. F., y Barco, B. L. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 246-248.
- Comín, e., De la fuente, I.,y Garcial, a. (s.a). EL ESTRÉS Y EL RIESGO PARA LA SALUD. *MAZ Departamento de Prevención*, 26-30.
- Complementario, M. (2010). Necesidad de Dscanso y Sueño. *Iztacala*, 3-13.
- Cordero Magán, A. M. (2015). Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del centro de urgencia y emergencia 112 de extremadura. *Universidad de Extremadura*, 27.

- Corredor Pulido, M. E., y Monroy Fonseca, J. P. (2009). Descripción y Comparación de patrones de conducta, Estrés Laboral y Burnout en Personal Sanitario. *Hacia la Promoción de la Salud*, 111-114.
- Daneri, F. (2012). Biología del Comportamiento. *Psicobiología del Estrés* , 6-11.
- Daza, F. M. (1999). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. *Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España*, 5-7.
- Dinero, R. (11 de 2 de 2014). Principales generadores de estrés laboral en Colombia. *Principales generadores de estrés laboral en Colombia*, págs. 2-3.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: el Estrés y la Calidad de Vida en el Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración*, 74-80.
- ESPECTADOR, R. N. (7 de Setiembre de 2012). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia. *Espectador*, págs. 1-2.
- Fernández, A., y Patrono, R. (s.f. ). *CATEDRA DE FISIOPATOLOGIA Y ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS*. Recuperado el 12 de 04 de 2016, de [http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\\_catedras/electivas/081\\_psicosomaticas/material/archivos/stress\\_patrono\\_fernandez.pdf](http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/081_psicosomaticas/material/archivos/stress_patrono_fernandez.pdf)
- Florez Tobar, C. (2014). Estres Laboral en Empresas de Produccion. *Universidad de Manizales* , 40-49.
- Gil Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). *Ediciones Piramide* , 5-6.
- Gil Monte, P., y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *anales de psicología*, 261.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, maria del pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y del estrés*. Reino unido.
- Lopategui Corsino, E. (2000). Estrés: Concepto, causas y control. *Salud Médica*, 4-13.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 2-4.

- Melia, J. y Peiro, J. (1998). *Cuestionario de satisfaccion laboral* . Valencia, España : Universidad de Valencia .
- Ministerio de salud. . (04 de Octubre de 1993). *Universidad del bosque* . Recuperado el Agosto de 2016, de Universidad del bosque :  
<http://www.bioeticaunbosque.edu.co/Articulos/Documentos/resolucion%208430.pdf>
- Monte, G., y Pedro. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 183-185.
- Muñoz Ruiperez, C. (15 de Agosto de 2013). Factores Genéticos y de personalidad de Vulnerabilidad/Proteccion al estrés. Madrid, Madrid, España. Obtenido de Eprints.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una Revisión Teórica Sobre el Estrés y Algunos Aspectos Relevantes de Éste en el Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 175-176.
- Nowack, K. (2002). *Perfil de Estrés*. México: Manual Moderno.
- OMS. (2003). Nutrición y Prevención de Enfermedades Crónicas. *Salud, Organización Mundial de la Salud*, 40-41.
- Peiró, J. (2001). EL ESTRÉS LABORAL: UNA PERSPECTIVA. *Universidad de Valencia*.
- Peiro, J. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva Individual y Colectiva. *Seccion Tecnica INSHT*, 18-38.
- Peiró, J. M. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva. *INSHT*, 2.
- Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral y liderazgo. *UIPOT. Universidad de Valencia e IVIE*, 68-82.
- Peiro, J. M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 70-81.
- Peiro, j., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizaciona. *Papeles del Psicólogo*, 68-82.
- Posada Perez, E. J. (2011). La Relación Trabajo - Estrés Laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, 66.

- Preciado, L., Aranda, C., y Pando Moreno, M. (2006). FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. *UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA* , 125-37.
- Prieto Cocomá, Z. P. (15 de Noviembre de 2015). *Repository Unimilita*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2016, de Repository Unimilita:  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7425/1/PrietoCocomaZoniaPatricia2015.pdf>
- Rodriguez Martinez, G. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *POLIANTEA*, 69-81.
- Salud, O. M. (20 de Noviembre de 2005). *Organizacion Mundial de la Salud*. Recuperado el 2016 de Septiembre de 04, de Organizacion Mundial de la Salud:  
[http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- Sánchez López, M. d., y Aparicio García, M. (2001). Estilo de vida: avances en su medida y sus relaciones con otros conceptos psicológicos . *Revista de Psicología de la PUCP*, 7-10.
- Sanchez, F. C. (2011). Estrés Laboral, Satisfaccion en el Trabajo y el Bienestar Psicologico. *Universidad abierta interamericana*, 2-6.
- Sandín, B. (2002). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 149-150.
- Sierra, J. C., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar . *Artigos*, 40-43.
- Stavroula, L. (2010). *La Organizacion del Trabajo y el Estres*. Reino Unido: Bliiblioteca OMS.
- Trabajo, M. d. (s.a). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 5-7.
- trabajo., I. N. (1999). Fisiología del estrés. *Ministerio de trabajo*, 2-5.
- Uribe Prado, J. F. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. Mexico: Manual Moderno.

## 12. Anexos

### ESTRÉS LABORAL EN 15 OBREROS PERTENECIENTES A UNA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

La presente investigación se realiza con el fin de identificar cual es el estado de estrés laboral en 15 obreros de una constructora de la ciudad de Medellín.

Para ello se procedió por medio de la escala perfil de estrés, la cual debe ser resuelta por el participante.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y solo se utilizara con fines académicos y de la investigación.

Se garantizó respuestas frente a cualquier duda que se presente sobre el proyecto.

Si considera que la participación durante la aplicación de la escala puede perjudicarlo emocional o psicológicamente puede detenerse y retirarse del proceso.

Si alguna pregunta de la escala le parece incomoda, cuenta con la autonomía para no responderla.

La participación no tuvo retribución económica.

La investigación no tiene relación alguna con la compañía para la que usted trabaja, así que en ningún momento el resultado será involucrado en asuntos laborales y nadie interno tendrá acceso a los resultados.

He sido informado(a) de las actividades de campo que se desarrollarán para este trabajo de

Pregrado con la claridad y veracidad debida respecto al curso y proceso de la investigación, sus objetivos y procedimientos. Actúo consciente, libre y voluntariamente como participante de la presente investigación contribuyendo a la fase de recopilación de la información. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para abstenerme de responder total o parcialmente las preguntas que me sean formuladas y a prescindir de mi colaboración cuando lo considere y sin necesidad de justificación alguna. Que se respetará la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

#### RESPONSABLES:

Maria Alejandra Estrada Zapata.

Yury Andrea Sánchez Márquez.

Programa de Psicología

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.