

# El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del

## Sector Logístico

1



El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del Sector

Logístico

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Andrea Estefanía Ospina Bedoya ID: 654701

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

Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría UNIMINUTO Bogotá

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

30 de Noviembre de 2025

# El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del

## Sector Logístico

2

### TABLA DE CONTENIDO

Resumen Ejecutivo.....	4
Introducción.....	5
1. Problema.....	7
1.1 Descripción del problema .....	7
2. Pregunta De Investigación.....	10
3. Objetivos .....	10
5.1 Objetivo general.....	10
5.2 Objetivos Específicos.....	10
4. Justificación.....	11
5. Marco De Referencia.....	13
5.1 Marco teórico .....	13
5.2 Marco legal .....	14
6. Metodología.....	17
6.1 Enfoque y alcance de la investigación .....	17
Descripción De La Estrategia De Búsqueda.....	17
6.3 Instrumentos.....	19
6.5 Procedimiento .....	20
6.6 Análisis De Información.....	20
6.7 Consideraciones Éticas .....	23
7. Cronograma .....	23
8. Resultados Y Discusión.....	24
Tabla 1 .....	24
Tabla 2 Causas organizacionales y efectos en la salud mental identificados en los estudios seleccionados .....	25

# El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del

## Sector Logístico

		3
	Tabla 3 Consecuencias del estrés laboral.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
	Tabla 4 Estrategias para reducir el estrés laboral en el sector logístico.....	26
9.	Conclusiones .....	28
10.	Recomendaciones.....	29
11.	Referencias Bibliográfica .....	30
12.	ANEXOS.....	38
	12.1 Anexo A .....	38

### **Resumen Ejecutivo**

El estrés laboral constituye uno de los principales riesgos psicosociales en el sector logístico, influenciado por factores como la sobrecarga de trabajo, los turnos rotativos, las jornadas extensas y la presión operativa constante. Esta monografía tuvo como propósito analizar el estrés laboral como factor de riesgo para la salud mental en trabajadores del sector logístico, mediante una revisión documental sustentada en el método SALSA.

Se revisaron publicaciones científicas comprendidas entre 2018 y 2025, lo que permitió reconocer los factores de riesgo más mencionados y los efectos reportados en la literatura especializada. De manera general, los estudios coinciden en que el estrés laboral en este sector tiene un origen multifactorial y está asociado a condiciones propias del entorno operativo.

En términos globales, los hallazgos permiten comprender la relevancia del estrés laboral como un riesgo que afecta significativamente el bienestar psicológico de los trabajadores del sector logístico. A partir de esta revisión, se reafirma la importancia de fortalecer las acciones preventivas y las estrategias de intervención dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo entornos más saludables y sostenibles.

### **Introducción**

El estrés laboral ha emergido como una de las principales problemáticas en el campo de la salud ocupacional durante las últimas décadas, en especial en sectores altamente exigentes como el logístico. Este tipo de estrés, catalogado como un riesgo psicosocial, se manifiesta cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del trabajador para responder de manera adecuada, generando consecuencias significativas en su bienestar físico y mental (Karasek, 1979). En el sector logístico, se conjugan múltiples condiciones desfavorables como jornadas extensas, turnos rotativos, presión operativa, sobrecarga de trabajo y falta de reconocimiento, que en su conjunto constituyen un terreno fértil para el desarrollo de patologías mentales como ansiedad, insomnio, fatiga crónica y síntomas depresivos (Organización Mundial de la Salud, 2024)

De acuerdo con la (International Labour Organization, 1981), la exposición prolongada al estrés laboral puede desencadenar enfermedades crónicas, deterioro del clima organizacional y disminución en la productividad, afectando no solo al individuo, sino también a las dinámicas laborales colectivas. En este contexto, la problemática identificada en el entorno logístico radica en la naturalización de condiciones laborales estresantes, la escasa implementación de estrategias preventivas y la falta de atención a la salud mental de los empleados. Esta situación puede contribuir a un aumento significativo del ausentismo y la rotación de personal, especialmente cuando existe un mal clima organizacional y riesgos psicosociales no gestionados (Galvan, 2023). sino que además representa una amenaza silenciosa para la sostenibilidad empresarial. Por tanto, se hace necesario explorar a fondo los factores que originan este fenómeno, sus implicaciones y las posibles alternativas de intervención.

A partir de lo anterior, se traza la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo puede el estrés laboral ser un factor de riesgo para la salud mental de los trabajadores en el sector logístico?

Analizar el estrés laboral como factor de riesgo para la salud mental en el entorno de trabajo del sector logístico.

La elaboración de esta monografía se fundamenta en una revisión documental, entendida como una estrategia metodológica que permite analizar e interpretar de forma sistemática la información existente sobre un fenómeno determinado, utilizando fuentes secundarias de carácter científico y académico (Baena Paz, 2014). Para ello, se siguió el método SALSA propuesto por (Booth et al., 2016) el cual contempla cuatro fases: búsqueda

# **El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del**

## **Sector Logístico**

6

(Search), evaluación (Appraisal), síntesis (Synthesis) y análisis (Analysis). Como instrumento metodológico central se empleó una matriz de análisis documental, de acuerdo con lo planteado por (Codina, 2024) que permitió organizar los artículos seleccionados en variables como tipo de estudio, autores, año, factores de riesgo, síntomas, estrategias preventivas, entre otros. Esta matriz facilitó la identificación de patrones, vacíos teóricos y hallazgos recurrentes en torno al estrés laboral en el sector logístico.

La estrategia de búsqueda se aplicó a bases de datos como Scopus, SciELO, PubMed, Dialnet, seleccionando artículos publicados entre 2018 y 2024 que cumplieran con criterios de pertinencia temática, sectorial y metodológica. Finalmente, se validaron quince artículos y seis artículos incluyeron ya que cumplían con todos los requisitos de calidad y enfoque que se establecieron previamente para esta monografía, los cuales fueron analizados mediante tablas dinámicas en Excel, por medio de una revisión documental en la que se organizaron y analizaron los hallazgos de diversas fuentes académicas, permitiendo una comprensión estructurada del fenómeno y una síntesis cualitativa de la información encontrada.

A partir de la revisión documental y de estudios empíricos, se observa que en el sector logístico las causas más destacadas del estrés laboral incluyen la sobrecarga de trabajo, los turnos rotativos, la ambigüedad de rol, condiciones físicas desfavorables y una falta de reconocimiento organizacional. Estos factores han sido identificados específicamente en investigaciones en empresas logísticas (Mosquera & Stalin, 2020). Estas condiciones generan un impacto directo en la salud mental de los trabajadores, traducándose en síntomas como fatiga crónica, insomnio, ansiedad, irritabilidad, disminución del rendimiento y desmotivación laboral que es la repercusión final (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018). Además, se identificaron estrategias preventivas efectivas, Dentro del sector logístico, una estrategia preventiva muy eficaz para reducir el estrés es la aplicación de programas de mindfulness adaptados al lugar de trabajo. Por ejemplo, un estudio implementó seis sesiones semanales de 90 minutos para empleados logísticos y encontró una disminución significativa en el nivel de estrés percibido (Montero-Marín & Kuyken, 2020).

Como conclusión se reconoce que el estrés laboral en el sector logístico es un fenómeno multifactorial, que requiere abordajes integrales desde la gestión organizacional y la salud ocupacional. La evidencia sugiere que intervenir oportunamente sobre los factores de riesgo psicosocial no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también potencia el rendimiento operativo y reduce los costos derivados del ausentismo, la

rotación y los errores laborales. Con este aporte, se busca fortalecer el conocimiento científico en torno al bienestar laboral y brindar herramientas útiles para la toma de decisiones en contextos organizacionales exigentes.

### **1. Problema**

#### **1.1 Descripción del problema**

El estrés laboral ha sido reconocido como un problema de salud ocupacional en marcado en la historia desde finales del siglo XX. En 1999, la (Organización Internacional del Trabajo, 1981a) alertó sobre el aumento de trastornos psicosociales en el entorno laboral debido a factores como la globalización, la automatización y la sobrecarga de tareas. Estos trastornos incluyen ansiedad laboral, depresión, síndrome de burnout y trastornos del sueño, los cuales pueden manifestarse con síntomas como fatiga crónica, insomnio, irritabilidad, disminución del rendimiento y problemas cardiovasculares.

Así mismo Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2009) alrededor del 22 % de los trabajadores de la Unión Europea reportaron niveles significativos de estrés en 2005, mientras que en los países más recientes —aquellos que se unieron más tarde a la UE— la cifra alcanzó el 30 %. Este informe también sugiere que el estrés relacionado con el trabajo podría estar vinculado a entre el 50 % y el 60 % de los días laborales perdidos, lo que subraya la magnitud del impacto en la salud y la productividad laboral.

En Estados Unidos, el estrés laboral varía según la industria y la región. La (American Psychological Association, 2021) informa que más del 71% de los empleados experimentan niveles elevados de estrés debido a cargas de trabajo excesivas, plazos ajustados y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal. En Nueva York y California, estados con alta concentración de empresas tecnológicas y financieras, los trabajadores reportan estrés asociado a largas jornadas laborales, alta competencia y presión por la productividad. Este fenómeno es particularmente evidente en Silicon Valley, donde la cultura laboral promueve horarios extendidos y una dedicación extrema al trabajo. en el sector tecnológico de Silicon Valley, el ritmo acelerado y la cultura de trabajo extendido han sido vinculados con trastornos de ansiedad y agotamiento extremo (Higuera, 2022). En el sector logístico del transporte por carretera en EE.UU (Estados Unidos de América), especialmente entre los conductores de larga distancia, se han identificado niveles elevados de estrés laboral asociados con turnos rotativos, jornadas prolongadas

# **El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del**

## **Sector Logístico**

8

y presión por tiempos de entrega. Investigación empírica señala que estas condiciones están correlacionadas con agotamiento (burnout), conflictos trabajo-hogar y baja calidad del sueño, (Hege et al., 2018)

Lo que conlleva a un aumento en casos de trastornos del sueño, fatiga crónica y problemas cardiovasculares en los trabajadores del transporte de carga (Mosquera & Stalin, 2020) A esto se asocia síntomas como dolores musculares especialmente en cuello y espalda, irritabilidad o cambios de humor, ansiedad generalizada, dificultades de concentración, cefaleas, problemas digestivos como gastritis o colon irritable, aumento de conductas de riesgo como el consumo de alcohol o tabaco, y síntomas depresivos. Estos efectos no solo comprometen la salud física y mental del trabajador, sino que también impactan negativamente la productividad y la seguridad en el entorno laboral, como lo han señalado diversas investigaciones (Organización Mundial de la Salud, 2024).

En Asia, el estrés laboral ha alcanzado niveles críticos en países como Japón, donde el fenómeno del El karōshi, o muerte por exceso de trabajo en Japón, ha sido vinculado con jornadas laborales extremadamente largas y una alta carga de estrés ocupacional. Estudios muestran que muchos casos de karōshi están asociados con enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares (por ejemplo, infarto o accidente cerebrovascular) derivadas del sobreesfuerzo laboral (Dong-Ri Li, 2019). Asimismo, la privación del sueño y la fatiga crónica generadas por el exceso de trabajo pueden desencadenar arritmias cardíacas mortales, lo que refuerza la relación entre estrés laboral severo y muerte súbita (Dong-Ri Li, 2019).

En América Latina, el estrés laboral comenzó a ganar relevancia en la década de 2000, cuando estudios indicaron el impacto en la productividad y la salud de los trabajadores detectando que la salud física y mental fue afectada debido al aumento de enfermedades laborales relacionadas con factores psicosociales, como la ansiedad, la depresión, la hipertensión arterial, los trastornos musculoesqueléticos y los trastornos del sueño, afectando el desempeño, aumentando el ausentismo y elevando los costos en salud ocupacional. Según la (Organización Panamericana de la Salud (OPS) / WHO-Pan American Health Organization, 2015), el estrés crónico no gestionado adecuadamente puede convertirse en un factor de riesgo importante para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, agotamiento extremo (burnout), e incluso contribuir al deterioro de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.

En Colombia, según Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Ministerio de Trabajo de Colombia, en 2022 se calificaron cerca de 32.000 enfermedades laborales, evidenciando un incremento

# **El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del**

## **Sector Logístico**

9

significativo en los casos asociados al estrés laboral. Entre las enfermedades más frecuentes relacionadas con el estrés se encuentran la ansiedad, la depresión, la hipertensión arterial, la fatiga crónica y los trastornos musculoesqueléticos. Estos problemas se manifiestan a través de síntomas como dolores musculares, migrañas, insomnio, alteraciones del estado de ánimo y dificultades de concentración. La situación es especialmente crítica en sectores de alta exigencia física y mental, como el logístico, donde estas condiciones impactan la productividad, aumentan el ausentismo y generan mayores costos para el sistema de salud ocupacional (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2023).

En el sector logístico en Colombia, se encuentra expuesto a niveles muy altos de riesgo psicosocial, especialmente en “demandas ambientales y de esfuerzo físico” (65 %) y en las “relaciones con colaboradores” (54 %) (Marín et al., 2013).

Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2020), los trabajadores del sector logístico presentan altos niveles de exposición a factores psicosociales, evidenciando síntomas fisiológicos como fatiga, tensión muscular y agotamiento, así como manifestaciones psicoemocionales relacionadas con irritabilidad, estrés sostenido y disminución del bienestar emocional. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar intervenciones específicas orientadas a reducir la carga de estrés en este sector, dado que muchas de estas afectaciones no siempre se incluyen como variables directas en los estudios, pese a su impacto en la salud y el desempeño laboral.

Asimismo, la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda, 2022) reporta un alto nivel de exposición a riesgos psicosociales, entre ellos el estrés laboral, especialmente relevante en sectores como el logístico. La entidad señala que estos riesgos pueden contribuir al desarrollo de enfermedades ocupacionales y al incremento de accidentes laborales asociados a fatiga, dificultades de concentración y toma de decisiones impulsiva. Aunque no presenta datos específicos para el sector logístico ni evidencia una relación directa entre el estrés y los accidentes derivados de estas condiciones, su reconocimiento institucional resalta la necesidad de profundizar en el estudio de estos factores y fortalecer las políticas preventivas en los entornos laborales.

El estrés laboral no se considera un riesgo psicosocial en sí mismo, sino una consecuencia derivada de la exposición prolongada a factores psicosociales como la sobrecarga laboral, la presión por tiempos de entrega, los turnos extensos y las demandas emocionales del trabajo. Como lo indica (Vásquez & Torres, 2019) Diversos estudios sobre riesgos laborales han demostrado que estos factores pueden afectar significativamente la capacidad

de concentración, el juicio y la salud física y mental de los trabajadores, al combinar demandas emocionales y organizacionales, puede comprometer tanto el bienestar personal como la seguridad operacional. (Plazas & Pico Quintero, 2022), la exposición prolongada a este tipo de estrés incrementa la probabilidad de que ocurran incidentes laborales, al generar condiciones como fatiga, distracción y errores en la toma de decisiones. Entre los accidentes más comunes asociados indirectamente al estrés se encuentran las caídas desde alturas por falta de atención, colisiones con montacargas o vehículos de carga debido a la fatiga extrema, errores en la manipulación de mercancías que generan lesiones musculares, y distracciones que pueden desencadenar situaciones peligrosas. Estos eventos son especialmente frecuentes en empresas del sector logístico, como transporte, bodegaje y distribución, donde las exigencias físicas y mentales son elevadas.

## **2. Pregunta De Investigación**

¿Cómo puede el estrés laboral ser un factor de riesgo para la salud mental de los trabajadores en el sector logístico?

## **3. Objetivos**

### **5.1 Objetivo general**

Analizar El estrés laboral como factor de riesgo para la salud mental en el entorno de trabajo del sector logístico.

### **5.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen en el estrés laboral en los trabajadores del sector logístico.
- Describir las principales causas y consecuencias del estrés laboral en el entorno laboral del sector logístico.
- Proponer estrategias dirigidas a reducir el impacto del estrés laboral en los trabajadores del sector logístico.

#### 4. Justificación

El estrés laboral en el sector logístico representa una problemática relevante tanto para las organizaciones como para sus colaboradores. El estrés laboral tiene implicaciones que afectan tanto a los trabajadores como a las organizaciones, manifestándose en absentismo, menor rendimiento, prácticas inseguras y mayor accidentalidad. Estas afectaciones son reconocidas a nivel internacional, incluyendo (Organización Mundial de la Salud, 2020). trasciende lo individual, afectando la dinámica organizacional, la productividad y la salud pública. Su investigación es crucial para comprender los factores que lo originan sus consecuencias y las estrategias para mitigar sus efectos, con el fin de promover entornos laborales más saludables y eficientes.

Desde el enfoque social, esta investigación adquiere relevancia al contribuir a la comprensión del estrés laboral como un riesgo psicosocial que afecta la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores, particularmente en el sector logístico. Al analizar los efectos del estrés en la dinámica laboral, se facilita la identificación de las condiciones organizacionales y psicosociales que incrementan la carga mental y emocional de los empleados, lo cual permite orientar acciones de prevención y promoción de la salud (International Organization for Standardization, 2021).

Comprender los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es fundamental para fortalecer el bienestar de los trabajadores y promover entornos laborales más saludables. Este análisis permite identificar las condiciones que favorecen la aparición de estrés laboral y, con ello, diseñar estrategias efectivas orientadas a reducir su impacto en aspectos como la productividad, el ausentismo y la rotación del personal. Comprender los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es fundamental para fortalecer el bienestar de los trabajadores y promover entornos laborales saludables. La evidencia científica señala que la exposición prolongada a altas demandas laborales, presión por tiempos de entrega y carga física sostenida incrementa la probabilidad de desarrollar estrés laboral y sus consecuencias, tales como agotamiento emocional, disminución del rendimiento y afectaciones en la salud mental (Leka & Jain, 2010) Analizar estas condiciones permite identificar los elementos organizacionales que incrementan la carga mental y diseñar estrategias efectivas para reducir su impacto en la productividad, el ausentismo y la rotación del personal. Por ello, estudiar el estrés laboral en el sector logístico resulta indispensable para orientar intervenciones basadas en evidencia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

# **El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del**

## **Sector Logístico**

12

De igual manera, proponer estrategias basadas en evidencia científica permite que las empresas del sector logístico desarrollen programas de intervención orientados al equilibrio entre la vida laboral y personal, al manejo de cargas laborales y al fortalecimiento del clima organizacional. Las organizaciones que implementan medidas efectivas para la gestión del estrés logran reducir los costos asociados a enfermedades laborales y mejorar la retención del talento humano, factores determinantes en un sector altamente competitivo como el logístico (Organización Mundial de la Salud, 2024).

En consecuencia, los resultados de esta investigación pueden servir como base para diseñar políticas organizacionales más sostenibles, promoviendo la salud mental, la productividad y el bienestar integral de los trabajadores del sector logístico.

A nivel académico, esta investigación contribuye significativamente al estudio del estrés laboral y su impacto del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de una revisión documental, esta investigación busca identificar los principales factores de riesgo asociados al estrés laboral en el sector logístico, así como sus causas y consecuencias. Esta información resulta clave para fortalecer el conocimiento técnico sobre el ausentismo, la rotación del personal y la disminución del rendimiento laboral. Al comprender estas dinámicas, el estudio contribuye al mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ya que proporciona insumos para la formulación de estrategias orientadas a mitigar el impacto del estrés, promover entornos laborales más saludables y sostenibles, y prevenir alteraciones en la salud mental de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2022), los beneficios de esta investigación se extienden a diversos actores. Para las empresas del sector logístico, representa una oportunidad para mejorar sus condiciones laborales y disminuir costos relacionados a enfermedades laborales como el ausentismo y accidentes de trabajo. Para los trabajadores, esta investigación aporta al reconocimiento de estrategias efectivas que, una vez implementadas por la organización, pueden ayudarles a contraponer el estrés laboral, mejorar su bienestar psicosocial y fortalecer su calidad de vida en el entorno laboral. De hecho, según la (World Health Organization, 2010), promover entornos de trabajo saludables es clave para prevenir riesgos psicosociales y favorecer la salud mental de los empleados.

En última instancia, este trabajo aporta de manera significativa tanto al ámbito académico como al profesional, al promover la creación de soluciones prácticas y sostenibles que contribuyan a mitigar el estrés laboral,

proteger la salud mental y favorecer entornos de trabajo más saludables y productivos. De este modo, la investigación no solo amplía el conocimiento sobre los riesgos psicosociales en el sector logístico, sino que también impulsa acciones que fortalecen el bienestar y la sostenibilidad organizacional (Organización Internacional del Trabajo, 1981b).

## **5. Marco De Referencia**

### **5.1 Marco teórico**

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debido a sus repercusiones en el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial. Con el fin de analizar sus orígenes e implicaciones, se han desarrollado diversos enfoques teóricos que permiten examinar los factores que influyen en su aparición y plantear estrategias para su gestión.

Uno de los modelos más influyentes es el Modelo Demanda-Control, propuesto por (Karasek, 1979) el cual establece que el estrés surge cuando las demandas laborales son elevadas y el trabajador tiene poco control sobre su actividad. En este sentido, cuando el empleado cuenta con mayor autonomía en la toma de decisiones y en la organización de sus tareas.

Otro enfoque muy relevante es el Modelo Esfuerzo-Recompensa, desarrollado por (Siegrist et al., 1996). Este modelo propone que el estrés laboral aumenta cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador y las recompensas que recibe. En otras palabras, si las exigencias laborales son elevadas, pero las compensaciones salariales bajas el reconocimiento o estabilidad laboral son insuficientes, puede derivar en consecuencias negativas para la salud física y mental. Además, el modelo considera que el sobre compromiso con el trabajo (“overcommitment”) el cual se refiere a una tendencia personal a la autoexigencia excesiva, la necesidad constante de cumplir metas y la dificultad para desconectarse de las responsabilidades laborales. Este patrón psicológico intensifica la percepción de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, lo que incrementa

significativamente el riesgo de efectos adversos para la salud física y mental.

Desde otra perspectiva, el Modelo de Ajuste Persona-Entorno, propuesto por (Harris, 2015), analiza el estrés laboral desde la compatibilidad entre las características del trabajador y las demandas del entorno laboral, cuando hay una falta de alineación entre ambos elementos, es más probable que se genere estrés, ya sea porque el empleado no cuenta con las habilidades adecuadas o porque las condiciones laborales no se ajustan a sus expectativas.

Adicionalmente, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, desarrollado por (Demerouti et al., 2001), amplía la perspectiva sobre el estrés laboral al analizar la interacción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas. Según este modelo, las altas demandas laborales pueden generar agotamiento, especialmente cuando no hay suficientes recursos organizacionales, como apoyo social, autonomía o formación.

Por otro lado, el Modelo Transaccional del Estrés, propuesto por (Lazarus & Folkman, 1984), se centra en la forma en que los trabajadores interpretan y responden a las situaciones estresantes. Desde esta perspectiva, el estrés laboral no solo depende de las condiciones objetivas del trabajo, sino también de la percepción del individuo sobre su capacidad para afrontarlas. Tener en cuenta estos modelos teóricos permite comprender cómo las condiciones laborales en el sector logístico pueden predisponer a los trabajadores al estrés y qué estrategias pueden implementarse para reducir sus efectos. En este contexto, es esencial que las empresas adopten programas de gestión del estrés basados en evidencia, como la flexibilización de horarios, el fortalecimiento del apoyo organizacional y la capacitación en habilidades de afrontamiento. De esta manera, es posible mitigar los efectos negativos del estrés laboral y mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia operativa de las organizaciones.

### **5.2 Marco legal**

El marco legal relacionado con el estrés laboral, la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el bienestar psicosocial en Colombia se fundamenta en normativas nacionales e internacionales que establecen directrices para la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. A continuación, se presentan las leyes, decretos, resoluciones y estándares vigentes que regulan la gestión del estrés laboral y la salud mental en el trabajo.

La normativa internacional, representada por el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1981a) sobre seguridad y salud en el trabajo, establece los

principios fundamentales para garantizar condiciones laborales seguras y saludables. Este convenio resalta la responsabilidad de los empleadores en reconocer el estrés laboral como un riesgo psicosocial que puede afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores, e insta a la implementación de medidas preventivas dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La Recomendación 164 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1981b) complementa el Convenio 155 y proporciona directrices para la gestión del estrés laboral, enfatizando la necesidad de programas de apoyo para prevenir el agotamiento, el estrés crónico y otros trastornos emocionales relacionados con el trabajo.

En cuanto a normativas internacionales técnicas, la Norma ISO 45001:2018 establece un marco para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), incluyendo la identificación y control de los riesgos psicosociales. Asimismo, la norma (ISO 45001:2018, 2018) establece los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), enfocado en prevenir lesiones y enfermedades laborales (International Organization for Standardization, 2018).

La (ISO 45003:2021, 2021) por su parte, proporciona directrices para la gestión de riesgos psicosociales, incluyendo el estrés laboral, con el fin de proteger y promover la salud mental en el trabajo (International Organization for Standardization, 2021).

### Normativa Nacional

Ley 1562 de 2012 - Sistema General de Riesgos Laborales, modifica el Sistema General de Riesgos Profesionales y establece el marco general para la prevención de accidentes y enfermedades laborales en Colombia. no menciona explícitamente el estrés laboral, sí reconoce los riesgos psicosociales como parte de los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores. De manera general, esta ley redefine el Sistema General de Riesgos Laborales e introduce obligaciones para los empleadores orientadas a la identificación, prevención y control de los factores de riesgo presentes en los entornos de trabajo. Su enfoque enfatiza la mejora continua en los procesos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual es pertinente para esta investigación, ya que establece el marco normativo que respalda la necesidad de abordar los riesgos psicosociales —incluido el estrés laboral como consecuencia— dentro del sector logístico (Congreso de la República de Colombia, 2012).

La Resolución 2646 de 2008 regula específicamente la identificación y evaluación de factores psicosociales en el trabajo y debe ser implementada como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

# **El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del**

## **Sector Logístico**

16

(SG-SST). Esta normativa establece directrices claras para la gestión del estrés laboral y otros riesgos psicosociales, conforme a lo dispuesto por el y el (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Decreto 1072 de 2015 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) este decreto reglamenta la implementación del SG-SST, estableciendo lineamientos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial. (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2015) El artículo 2.2.4.6.15 establece la obligación de identificar los peligros y valorar los riesgos, lo cual incluye los factores de riesgo psicosocial. Además, el artículo 2.2.4.6.15 señala que toda empresa debe realizar una evaluación inicial del sistema, considerando todos los peligros que puedan afectar la salud de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2011)

Resolución 0312 - 2019 Estándares Mínimos del SG-SST esta resolución establece los estándares mínimos para el SG-SST, esta resolución establece los estándares mínimos que deben cumplir todas las empresas en Colombia en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el artículo 5 define los estándares mínimos para empresas con más de 10 trabajadores, incluye la identificación, evaluación y control de factores de riesgo psicosocial, dentro del numeral 8.7.1 “Gestión de los peligros y riesgos”. Aunque no menciona explícitamente el estrés laboral, este puede ser abordado dentro de dicha categoría, a través de evaluaciones técnicas y medidas organizacionales que promuevan el bienestar mental del trabajador (Ministerio del Trabajo, 2015).

Resolución 2764 de 2022 por la cual se da la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial esta resolución regula la aplicación obligatoria de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo. Establece que las empresas deben aplicar dicha herramienta para identificar condiciones laborales que puedan afectar la salud mental, como el estrés, y con base en los resultados, implementar medidas de intervención. Esta evaluación debe realizarse con una periodicidad mínima de cada cinco años o antes si hay cambios sustanciales en las condiciones laborales (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2022)

(Política Nacional de Salud Mental, 2025) el Ministerio de Salud y Protección Social formuló esta política con el objetivo de promover la salud mental y prevenir trastornos psicosociales en el ámbito laboral. Según el eje estratégico 3, las organizaciones deben implementar programas de bienestar emocional, fortalecer las estrategias de prevención del estrés y garantizar entornos de trabajo saludables (Política Nacional de Salud Mental, 2025)

En materia de salud mental, Colombia cuenta con la Ley 1616 de 2013, actualizada mediante la Ley 2291 de 2023, las cuales reconocen la salud mental como un derecho fundamental y establecen lineamientos para su promoción, prevención y atención. Aunque estas normas no regulan específicamente el estrés laboral, sí fortalecen la obligación de las organizaciones de implementar acciones que protejan el bienestar psicosocial de los trabajadores. Asimismo, la (Política Nacional de Salud Mental, 2025) orienta a las instituciones a desarrollar estrategias para la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de ambientes de trabajo saludables. Estas disposiciones son pertinentes para contextualizar el análisis del estrés laboral como un riesgo que puede afectar la salud mental dentro de los entornos organizacionales.

## **6. Metodología**

### **6.1 Enfoque y alcance de la investigación**

La presente monografía se enmarca en un estudio de tipo documental, basado en una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el estrés laboral como factor de riesgo para la salud mental en el sector logístico. Este enfoque permite el análisis sistemático de información escrita proveniente de fuentes académicas, normativas y científicas relevantes, sin requerir trabajo de campo, lo que facilita la construcción de conocimiento a partir de la interpretación crítica de documentos existentes (Marín et al., 2013)

Siguiendo lo propuesto por (Baena Paz, 2014) la revisión documental facilita la sistematización del conocimiento existente a partir de fuentes secundarias, permitiendo la identificación de tendencias, vacíos teóricos y hallazgos clave en la literatura especializada.

Para garantizar rigurosidad en el proceso de análisis, la investigación se desarrollará bajo una revisión sistemática, metodología que, según (Grant & Booth, 2009), se distingue por el uso de criterios estructurados de selección y evaluación crítica de las fuentes, esta metodología permitirá recopilar, comparar y analizar de manera estructurada la evidencia científica disponible sobre el estrés laboral.

### **Descripción De La Estrategia De Búsqueda**

# **El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del**

## **Sector Logístico**

18

La estrategia de búsqueda documental se diseñó como un proceso sistemático, exhaustivo y replicable, con el objetivo de identificar y analizar la literatura relevante sobre el estrés laboral y su impacto en la salud mental en el sector logístico. La selección de términos de búsqueda se realizó siguiendo las recomendaciones de la comunidad académica, utilizando palabras clave estandarizadas (MeSH) y tesauros reconocidos para optimizar la búsqueda en bases de datos académicas y científicas. Para ello, se consultaron fuentes como el Tesauro de la UNESCO.

Para la búsqueda de información se definieron una serie de palabras clave tanto en español como en inglés, con el propósito de abarcar una mayor cantidad de fuentes relevantes. En español se emplearon los términos enfermedad profesional, salud mental, seguridad en el trabajo y ambiente de trabajo. En inglés se utilizaron las expresiones occupational disease, mental health, occupational safety y work environment. Estas palabras clave permitieron orientar la búsqueda hacia estudios y artículos relacionados con la salud mental y los factores de riesgo laborales en distintos entornos de trabajo.

Para garantizar una búsqueda precisa y coherente con los objetivos del estudio, se construyeron ecuaciones de búsqueda utilizando operadores booleanos. El operador AND se empleó para combinar términos y obtener artículos que incluyeran todos los conceptos especificados, mientras que el operador OR permitió ampliar la búsqueda a aquellos documentos que contuvieran al menos uno de los términos relacionados. Asimismo, se usaron comillas para localizar frases exactas. Con base en ello, se formularon ecuaciones como las siguientes: “enfermedad profesional” AND “salud mental” AND “seguridad en el trabajo”; “occupational disease” AND “mental health” AND “work environment”; y “estrés laboral” OR “riesgos psicosociales” AND “sector logístico”. Estas combinaciones facilitaron la identificación de estudios relevantes en bases de datos académicas, garantizando la pertinencia y calidad de la información seleccionada.

Entre las principales bases consultadas se encuentran SciELO, Dialnet, PubMed y PubMed Central (PMC), así como los repositorios institucionales de la Universidad de las Américas (UDLA) y la Universidad Simón Bolívar.

Estas plataformas permitieron acceder a artículos de revistas indexadas, tesis de maestría y documentos técnicos con validación académica, publicados entre 2018 y 2024, garantizando la actualidad y pertinencia de la información recopilada. Los términos de búsqueda empleados incluyeron combinaciones de palabras clave como estrés laboral,

salud mental, riesgos psicosociales, sector logístico y factores ocupacionales, aplicando criterios de inclusión centrados en estudios originales, revisiones sistemáticas y documentos que abordaran específicamente la relación entre el estrés y el entorno laboral logístico.

Para garantizar la pertinencia y confiabilidad de la información recolectada, se establecieron criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión consideraron artículos originales, revisiones sistemáticas o estudios recientes publicados entre 2018 y 2024, que abordaran el estrés laboral y su relación con la salud mental, especialmente dentro del sector logístico, tanto en idioma español como inglés.

Por su parte, los criterios de exclusión se centraron en descartar aquellos documentos que no trataran directamente el impacto del estrés laboral en la salud mental, estudios que no estuvieran vinculados con el sector logístico o investigaciones con metodologías poco rigurosas o sin acceso completo al texto. Asimismo, se excluyeron trabajos que presentaran debilidades metodológicas, tales como la falta de una muestra representativa, la ausencia de control de variables, el uso de instrumentos de medición sin validación, la presencia de sesgos del investigador, la falta de claridad en el diseño metodológico o conclusiones no respaldadas por los datos.

Finalmente, para el desarrollo de esta monografía se tomaron en cuenta los conceptos y elementos previamente definidos, con el propósito de garantizar un enfoque coherente, fundamentado y riguroso en el análisis documental, que permitiera obtener resultados válidos y relevantes para la comprensión del estrés laboral como factor de riesgo para la salud mental en el sector logístico.

### **6.3 Instrumentos**

Para garantizar la calidad y pertinencia del análisis documental, se establecieron criterios de inclusión y exclusión siguiendo las recomendaciones metodológicas para revisiones basadas en evidencia (Grant & Booth, 2009). Se incluyeron artículos originales, revisiones sistemáticas y estudios publicados entre 2018 y 2024 en español o inglés, que abordaran la relación entre el estrés laboral y la salud mental en el sector logístico. Se excluyeron documentos sin acceso completo, con metodologías poco rigurosas o que no examinaban directamente el impacto del estrés laboral en la salud mental. También se descartaron estudios con debilidades metodológicas relacionadas

con la falta de muestra representativa, ausencia de control de variables, instrumentos sin validación o conclusiones no sustentadas. Estos criterios permitieron asegurar un proceso de selección riguroso y coherente con los objetivos de la monografía, fortaleciendo la validez de los resultados obtenidos.

### **6.5 Procedimiento**

El procedimiento de esta investigación se desarrolló mediante una serie de pasos organizados que garantizaron la recopilación, selección y análisis riguroso de la información. Inicialmente se definió el tema y se estructuró el documento, estableciendo los objetivos y la organización del contenido. Posteriormente, se realizó una búsqueda de literatura en bases de datos científicas especializadas, de la cual se seleccionaron los estudios que cumplieran con los criterios establecidos. Con la información obtenida, se elaboró una matriz de análisis documental que permitió ordenar los datos relevantes relacionados con autores, enfoques metodológicos y hallazgos. Después, se llevó a cabo el análisis de la información siguiendo un proceso sistemático de búsqueda, recopilación, síntesis y organización, mediante el cual se identificaron los factores de riesgo, causas, efectos y estrategias asociadas al estrés laboral en el sector logístico. Finalmente, se presentaron los resultados y se elaboraron las conclusiones y recomendaciones, asegurando coherencia con los objetivos planteados.

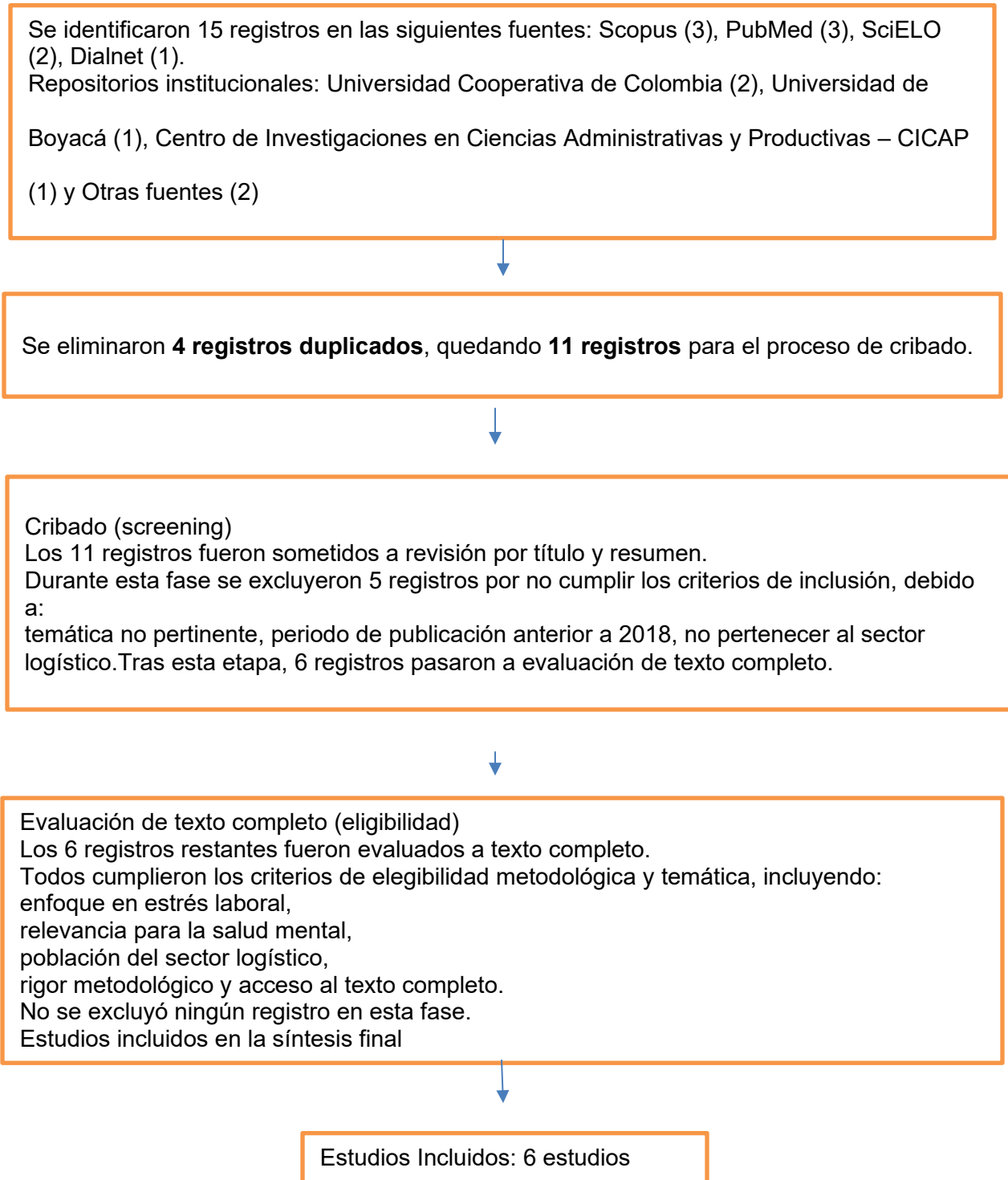
### **6.6 Análisis De Información**

Para la estructuración y el examen de la literatura seleccionada en esta monografía, se implementó una estrategia metodológica dual que combinó el método SALSA (Search, Appraisal, Synthesis and Analysis), (Codina, 2024), con la guía PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Esta aproximación cualitativa y sistemática permitió una revisión documental rigurosa, fundamental para estudios que, sin implicar recolección de datos empíricos, requieren un análisis profundo de la evidencia disponible. El análisis se realizó mediante validación documental, lo que implicó revisar la calidad, pertinencia y rigor metodológico de cada artículo seleccionado. Para ello, se elaboró una matriz de análisis documental en Microsoft Excel, donde se clasificaron los estudios según variables como: tipo de investigación, año de publicación, población, país, factores de riesgo psicosocial identificados, síntomas asociados al estrés, causas y consecuencias, así como estrategias de

intervención reportadas.

Posteriormente, se construyeron tablas dinámicas que permitieron agrupar, comparar y sintetizar los hallazgos de los seis artículos seleccionados, identificando patrones recurrentes, coincidencias entre autores y la frecuencia con la que aparecían los factores de riesgo y efectos del estrés laboral. Este procedimiento facilitó una lectura crítica y una interpretación coherente de la evidencia disponible, asegurando rigurosidad en la extracción de los resultados y en la elaboración de la discusión.

Figura 1. Flujoograma PRISMA aplicado al proceso de selección documental.



Nota. \*Elaboración propia.

### 6.7 Consideraciones Éticas

La presente monografía se desarrolla bajo los principios éticos de la investigación científica, garantizando el respeto por los derechos de autor, la imparcialidad en el análisis de la información y el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales. Al tratarse de un estudio basado en revisión documental, no involucra la recopilación de datos personales ni experimentación con seres humanos. No obstante, se seguirán los lineamientos éticos establecidos por UNIMINUTO, así como las buenas prácticas de investigación académica para asegurar la rigurosidad y transparencia del estudio. Basándose en el principio de Beneficencia y No Maleficencia Siguiendo lo estipulado en el (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2020)

Esta monografía respetará los derechos de autor conforme a lo establecido en el,(Congreso de la República de Colombia, 1982) la cual regula la propiedad intelectual en Colombia. Se garantizará la correcta citación de todas las fuentes utilizadas, siguiendo lo reglamentario establecido en APA (7ª edición). Además, con el fin de prevenir el plagio y asegurar la integridad académica.

### 7. Cronograma

No°	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Descripción del problema, objetivos, justificación	1/11/2024	5/11/2024	Anteproyecto
2	Marco teórico y legal	6/11/2024	12/11/2024	Anteproyecto
3	Metodología	13/11/2024	17/11/2024	Anteproyecto
5	Instrumentos de recolección de información	25/08/2025	9/11/2025	Proyecto
6	Resultados y discusión, entrega conclusiones.	25/08/2025	24/11/2025	Proyecto
7	Conclusiones	26/08/2025	28/11/2025	Proyecto

*Nota.* \*Elaboración propia.

### 8. Resultados y Discusión

En la fase de búsqueda se identificaron 15 artículos relacionados con el estrés laboral y la salud mental en el sector logístico. Tras la depuración inicial se eliminaron dos duplicados y quedaron 13 documentos para revisión completa. De estos, 7 fueron excluidos por no pertenecer al sector logístico, no abordar el estrés laboral como eje principal o no cumplir con los criterios metodológicos establecidos. Finalmente, se seleccionaron 6 artículos que cumplieron con los requisitos de inclusión y conformaron la muestra final del análisis.

Tabla 1

#### *Factores de riesgo psicosocial*

<b>Factor de riesgo psicosocial</b>	<b>Frecuencia (%)</b>	<b>Efectos asociados en la salud mental y el desempeño laboral</b>
<b>Exceso de demanda operativa</b>	100%	Fatiga mental, agotamiento, disminución del rendimiento y aumento de errores.
<b>Falta de recursos o personal</b>	83%	Sobrecarga individual, estrés crónico, sensación de incapacidad ante la demanda.
<b>Mala comunicación interna</b>	83%	Conflicto de rol, incertidumbre laboral, tensión emocional y frustración.
<b>Supervisión autoritaria</b>	67%	Ansiedad, desgaste emocional, reducción del compromiso y percepción de acoso.
<b>Inestabilidad laboral</b>	50%	Temor al futuro, preocupación constante, síntomas ansiosos y afectación emocional.

*Nota.* \*Elaboración propia.

En la Tabla 1 Los resultados evidencian que la sobrecarga de trabajo es el factor de riesgo psicosocial de mayor prevalencia, reportado en el 100 % de los estudios analizados. Esta alta frecuencia confirma que las demandas físicas, cognitivas y emocionales propias de las operaciones logísticas constituyen el principal detonante del agotamiento emocional y la fatiga crónica. (Palacio Palencia et al., 2023) destaca que estas exigencias incrementan el desgaste psicológico, mientras que (Montero-Marín et al., 2020) señalan que la combinación entre altas demandas y baja autonomía intensifica el agotamiento, elemento clave para comprender la vulnerabilidad de estos trabajadores.

En segundo lugar, con una frecuencia del 75 %, se encuentran los turnos prolongados, la presión temporal y la exigencia constante de productividad. (Meishun, 2022) evidencia que el cumplimiento acelerado de metas

genera un aumento de la carga mental y disminuye la motivación, fenómeno que también es señalado por (Palacio Palencia et al., 2023), quien documenta niveles elevados de estrés en contextos laborales donde predomina la intensidad operativa.

Finalmente, un grupo de factores con una frecuencia del 50 % reúne la ambigüedad y sobreposición de roles, las deficiencias en liderazgo y el clima organizacional desfavorable, así como la escasez de recursos y apoyo institucional. (Angarita González et al., 2020) explican que la falta de claridad en las funciones incrementa la inseguridad y disminuye el sentido de pertenencia, mientras que (Caravaca-Sánchez et al., 2022) y (Palacio Palencia et al., 2023) destacan el impacto del liderazgo insuficiente y la comunicación deficiente en la percepción de estrés. (Montero-Marín et al., 2020) refuerzan esta evidencia al señalar que la descompensación entre demandas y recursos actúa como un predictor significativo del agotamiento emocional.

Tabla 2

### *Causas organizacionales y efectos en la salud mental*

<b>Causa del estrés laboral</b>	<b>Frecuencia (%)</b>	<b>Efectos asociados al estrés laboral</b>
<b>Exceso de demanda operativa</b>	100%	Estrés laboral intenso, fatiga mental, agotamiento físico, aumento de errores y tensión cardiovascular.
<b>Falta de recursos o personal</b>	83%	Sobrecarga individual, estrés crónico, sensación de incapacidad, agotamiento y mayor riesgo de síntomas cardiovasculares.
<b>Mala comunicación interna</b>	83%	Conflicto de rol, incertidumbre, estrés emocional, ansiedad y disminución del bienestar psicológico.
<b>Supervisión autoritaria</b>	67%	Ansiedad, desgaste emocional, estrés agudo, disminución del compromiso y mayor tensión psicosocial.
<b>Inestabilidad laboral</b>	50%	Temor constante, estrés anticipatorio, síntomas ansiosos, inseguridad y afectación emocional.

*Nota.* \*Elaboración propia.

En la Tabla 2 Los hallazgos muestran que las principales causas organizacionales del estrés laboral — presentes en el 100 % de los estudios— son la sobrecarga de trabajo y la presión por cumplimiento de metas. Estos factores generan agotamiento emocional, estrés sostenido y disminución del bienestar psicológico. Según (Palacio Palencia et al., 2023), la intensidad del trabajo logístico incrementa el riesgo de fatiga crónica, mientras que (Montero-Marín et al., 2020) señalan que la exposición prolongada a altas demandas se asocia con mayor

probabilidad de agotamiento emocional.

Otras causas relevantes, con una presencia del 75 %, incluyen la inseguridad laboral, la ambigüedad de rol y las deficiencias en el clima organizacional y liderazgo. (Caravaca-Sánchez et al., 2022) y (Tobar Litardo et al., 2025) evidencian que la incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo incrementa los niveles de ansiedad, mientras que la falta de claridad en las funciones y responsabilidades intensifica la sobrecarga emocional (Angarita González et al., 2020). De igual manera, un clima laboral desfavorable y un liderazgo ineficaz afectan la satisfacción laboral y aumentan la percepción de estrés (Palacio Palencia et al., 2023).

La falta de autonomía, mencionada por el 50 % de los estudios, refuerza la relación entre bajo control y mayor agotamiento emocional, ya que limita la capacidad de regular el esfuerzo frente a las demandas (Montero-Marín et al., 2020)

En cuanto a los efectos del estrés laboral, los estudios coinciden en la presencia de ansiedad, agotamiento emocional, fatiga crónica, disminución del bienestar general y afectación de la satisfacción laboral. Estas consecuencias se relacionan directamente con la intensidad operativa del sector y con la estructura interna de las organizaciones, lo que evidencia una afectación sostenida del bienestar emocional y funcional de los trabajadores.

En la discusión integrada, se observa que las causas identificadas no actúan de manera aislada, sino como un sistema interrelacionado que profundiza el estrés laboral. Los hallazgos de los seis estudios convergen en que la estructura organizacional del sector logístico favorece la exposición a factores de riesgo constantes, lo que incrementa la probabilidad de presentar síntomas relacionados con la salud mental y deteriora el rendimiento laboral.

Tabla 4

### *Estrategias para reducir el estrés laboral en el sector logístico*

<b>Estrategia</b>	<b>Frecuencia (%)</b>	<b>Efectos o beneficios asociados</b>
<b>Programas de bienestar laboral</b>	100%	Disminución del estrés, reducción de la fatiga, mayor bienestar emocional y mejor clima laboral.
<b>Fortalecimiento del liderazgo</b>	83%	Menor tensión psicosocial, incremento de la motivación, reducción del estrés y mejora en relaciones laborales.

---

<b>Mejora de la comunicación interna</b>	83%	Menor incertidumbre, reducción de conflictos, disminución del estrés por información confusa y aumento de la coordinación.
<b>Rediseño de cargas laborales</b>	67%	Disminución de la sobrecarga, reducción del agotamiento, mejora del desempeño y menor riesgo de estrés crónico.
<b>Intervenciones psicosociales</b>	67%	Reducción de ansiedad, fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, mejora de la salud mental y mayor resiliencia.

---

*Nota.* \*Elaboración propia

En la Tabla 4 los resultados muestran que las estrategias más frecuentes corresponden a intervenciones de tipo organizacional, presentes en un 70 % del total. Este predominio evidencia que la mayoría de los estudios coinciden en que el estrés laboral en el sector logístico se origina principalmente por condiciones estructurales del trabajo, por lo que las soluciones deben implementarse desde la organización. Entre estas estrategias, los programas de bienestar integral y las pausas activas estructuradas, mencionadas en el 50 % de los estudios, se destacan por su impacto en la reducción de la fatiga física y mental, así como en el fortalecimiento del equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles (Angarita González et al., 2020; Meishun, 2022; Palacio Palencia et al., 2023) Estas medidas no solo mejoran el bienestar inmediato, sino que también ayudan a prevenir el desarrollo de trastornos crónicos relacionados con el estrés, promoviendo entornos laborales más saludables y sostenibles.

Con una frecuencia del 33 %, se identifican la flexibilización de horarios y el liderazgo empático, los cuales contribuyen de manera significativa a disminuir la presión por el cumplimiento de metas inmediatas y a mejorar la comunicación interna. La flexibilización horaria favorece la conciliación entre la vida laboral y personal, un aspecto crítico en sectores con alta demanda operativa, mientras que un liderazgo empático fomenta relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y el acompañamiento, elementos que reducen los niveles de tensión y fortalecen el compromiso organizacional (Palacio Palencia et al., 2023; Tobar Litardo et al., 2025) Aunque menos frecuentes (17 %), el rediseño de tareas y los sistemas de incentivos justos también aparecen como alternativas que buscan optimizar la eficiencia sin comprometer la salud mental. Estos ajustes permiten redistribuir de manera más equitativa las cargas laborales y reconocer el esfuerzo, lo cual disminuye la percepción de injusticia organizacional y reduce la probabilidad de agotamiento emocional (Meishun, 2022).

En cuanto a las intervenciones individuales, presentes en el 50 % de los estudios, estas subrayan la importancia del mindfulness, la autorregulación emocional y diversas técnicas de afrontamiento psicológico. Dichas estrategias permiten al trabajador desarrollar recursos personales para manejar situaciones de alta demanda, reduciendo la ansiedad, fortaleciendo la percepción de control y mejorando la capacidad de adaptación frente a contextos de presión prolongada. A diferencia de las intervenciones organizacionales, estas acciones buscan fortalecer las habilidades internas del trabajador para gestionar el estrés desde una perspectiva cognitiva y emocional, lo que resulta especialmente útil en entornos donde las exigencias operativas no pueden modificarse fácilmente (Caravaca-Sánchez et al., 2022; Montero-Marín et al., 2020; Tobar Litardo et al., 2025). Además, estas técnicas han demostrado mejorar la concentración, la toma de decisiones y la resiliencia, proporcionando herramientas efectivas para la prevención de riesgos psicosociales.

### **9. Conclusiones**

La revisión documental permitió identificar los principales factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en el sector logístico, cumpliendo con el primer objetivo específico. Entre los factores más frecuentes reportados por los estudios analizados se encuentran la sobrecarga de trabajo, las largas jornadas laborales, los turnos rotativos, la presión constante por el cumplimiento de metas operativas y la insuficiencia de recursos. Estos factores se presentan de manera reiterada en la literatura revisada y configuran un contexto laboral altamente demandante que incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores frente al estrés.

En relación con el segundo objetivo, se logró describir las causas y consecuencias del estrés laboral en el sector logístico. Los estudios coinciden en que el estrés surge principalmente de condiciones laborales exigentes, ritmos acelerados y una organización del trabajo caracterizada por la presión por tiempos de entrega y la supervisión estricta. Las consecuencias identificadas incluyen afectaciones en la salud mental, como ansiedad, agotamiento emocional y disminución del bienestar psicológico, así como impactos en el desempeño laboral, reflejados en menor productividad, aumento del ausentismo y mayor probabilidad de errores operativos.

Finalmente, de acuerdo con el tercer objetivo, la revisión permitió proponer estrategias orientadas a reducir el impacto del estrés laboral en los trabajadores del sector logístico. La evidencia muestra que intervenciones como el fortalecimiento de la comunicación interna, la mejora en la distribución de cargas de trabajo, el apoyo

organizacional y la implementación de programas de bienestar contribuyen a disminuir los niveles de estrés. De igual forma, se identificaron estrategias individuales de autocuidado emocional y manejo del estrés que complementan las acciones institucionales, favoreciendo un entorno laboral más saludable y seguro.

### **10. Recomendaciones**

Con base en los artículos y repositorios incluidos en la revisión documental, se recomienda continuar ampliando la producción científica enfocada específicamente en el sector logístico, debido a la limitada cantidad de estudios disponibles y a la diversidad metodológica entre ellos. Los autores revisados coinciden en señalar la necesidad de fortalecer la investigación sobre los factores psicosociales relacionados con el estrés laboral, particularmente aquellos asociados a la carga de trabajo, los turnos rotativos y las exigencias operativas, aspectos que constituyen los hallazgos más reiterados en la literatura seleccionada.

Asimismo, los estudios analizados resaltan la importancia de evaluar con mayor profundidad las manifestaciones del estrés laboral, como el agotamiento, la ansiedad y las alteraciones del sueño, con el fin de comprender cómo estas se presentan en diferentes contextos del sector logístico. Los artículos también destacan la conveniencia de estudiar con mayor detalle la efectividad de las estrategias mencionadas, tanto organizacionales como individuales, para determinar su impacto real en la reducción del estrés y sus síntomas asociados.

Finalmente, considerando las limitaciones identificadas en la literatura disponible, resulta pertinente que futuras investigaciones continúen abordando el estrés laboral en el sector logístico desde enfoques que permitan comparar distintos tipos de empresas, modalidades de trabajo y condiciones operativas, con el fin de fortalecer la evidencia existente y favorecer una comprensión más amplia del fenómeno. Estas recomendaciones se derivan exclusivamente de las necesidades señaladas en los estudios revisados y no constituyen propuestas adicionales ajenas a la evidencia encontrada.

## 11. Referencias Bibliográfica

- American Psychological Association. (2021). *Work and Well-Being 2021 Survey: Compounding Pressure* (© 2021 American Psychological Association. All rights reserved.; Reporte de bienestar laboral No. No aplica; no aplica, pp. 1-12). American Psychological Association (APA);  
APA\_Work\_WellBeing\_2021\_CompoundingPressure.pdf. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
- Angarita González, Ortegón Gómez, & Niño Serpa. (2020). *Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020* (digital) [Repositorio institucional., Universidad Cooperativa de Colombia]. PDF. [https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e158812-42ac-4062-b478-beeac8930095/content?utm\\_source=chatgpt.com](https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e158812-42ac-4062-b478-beeac8930095/content?utm_source=chatgpt.com)
- Baena Paz. (2014). *Metodología de la investigación* (C:\UsuariosAndreaZoteroArchivosMetodología\_BaenaPaz.pdf; 3ª edición, Vol. 1). Grupo Editorial Patria; pdf.  
[https://www.google.com.co/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n/6aCEBgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inauthor:%22Guillermina+Baena+Paz%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.co/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n/6aCEBgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inauthor:%22Guillermina+Baena+Paz%22&printsec=frontcover)
- Booth, Sutton, & Papaioannou. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (web; 2016.<sup>a</sup> ed., Vol. 2). SAGE Alysha Owen; pdf. [https://www.researchgate.net/profile/Andrew-Booth-2/publication/235930866\\_Systematic\\_Approaches\\_to\\_a\\_Successful\\_Literature\\_Review/links/5da06c7f45851553ff8705fa/Systematic-Approaches-to-a-Successful-Literature-Review.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andrew-Booth-2/publication/235930866_Systematic_Approaches_to_a_Successful_Literature_Review/links/5da06c7f45851553ff8705fa/Systematic-Approaches-to-a-Successful-Literature-Review.pdf)
- Caravaca-Sánchez, Pastor-Seller, Barrera-Algarín, & Sarasola. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Revista indizada en SciELO Argentina*, 23(40), e179-e192. SciELO-Caravaca2022-BurnoutAnsiedad.pdf.
- Codina. (2024). *Principios para realizar revisiones sistemáticas de calidad: Scoping reviews con frameworks PRISMA y SALSA* (C:\UsuariosAndreaZoteroStorageCodina2024.pdf; Informe académico / Documento institucional No. N/A; N/A, p. 32). Universitat Pompeu Fabra (UPF);  
Principios\_scoping\_reviews\_Codina\_2024.pdf. <http://hdl.handle.net/10230/58971>

# El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del

## Sector Logístico

31

- Congreso de la República de Colombia. (1982, enero 28). *Ley 23 de 1982* (DIGITAL). Congreso de la República de Colombia; pdf. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3431>
- Congreso de la República de Colombia. (2012, julio 11). *Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional* [Informe (Report)]. Funcion publica. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2020). *Código de Ética y Buen Gobierno – Acuerdo 308 de 2020* (En línea – UNIMINUTO). Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO); PDF. [https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos\\_digitales/DocInstitucionales/Lineamientos%20y%20Manuales/Acu308CodigoEticaBuenGobierno.pdf](https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos_digitales/DocInstitucionales/Lineamientos%20y%20Manuales/Acu308CodigoEticaBuenGobierno.pdf)
- Decreto 1072 de 2015 – Compilación de la reglamentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Pub. L. No. Decreto Legislativo 1072 de 2015, Decreto 1072 de 2015 Decreto 1072 de 2015 12 (2015). Actualización de normas previas de SST <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli. (2001). The job demands-resources model of burnout. *2001*, 86(3), 499-512. pdf.
- Dong-Ri Li. (2019). Karoshi May Be a Consequence of Overwork-Related Malignant Arrhythmia. *Medical Science Monitor : International Medical Journal of Experimental and Clinical Research*, 25(1), 357-364. [Xiao\\_Karoshi\\_Overwork\\_Arrhythmia\\_2019.pdf](#).
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2009). *OSH in figures: Stress at Work – Facts & Figures* (Informe técnico No. 9; European Risk Observatory Report, p. 143 páginas). Publications Office of the European Union; [OSH\\_in\\_figures\\_Stress\\_at\\_Work\\_EUOSHA\\_2009.pdf](#). <https://santeseu.public.lu/dam-assets/fr/publications/o/osh-figures-stress-work/osh-figures-stress-work.pdf>
- Fasecolda. (2022, mayo 25). *Riesgo Psicosocial: Desafíos de la Nueva Normalidad Laboral* [Memorias de evento]. Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda). <https://www.fasecolda.com/eventos/memorias-2022/riesgo-psicosocial-desafios-de-la-nueva-normalidad->

laboral/

- Galvan, F. (2023, octubre 11). *15 veces más ausentismo y 6 veces más rotación, el costo de no priorizar salud mental de los colaboradores* [Artículo informativo]. RRHH Digital.  
<https://www.rrhhdigital.mx/secciones/bienestar/2622/15-veces-mas-ausentismo-y-6-veces-mas-rotacion-el-costo-de-no-priorizar-salud-mental-de-los-colaboradores>
- Grant, & Booth. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108. PDF/HTML según la base de datos.
- Harris. (2015). *Research Synthesis and Meta-Analysis: A Step-by-Step Approach* (versión paperback; 2017.<sup>a</sup> ed., Vol. 2). SAGE Publications; pdf. [https://www.daneshnamehicsa.ir/userfiles/files/1/9-%20Research%20synthesis%20and%20meta-analysis\\_%20a%20step-by-step%20approach.pdf](https://www.daneshnamehicsa.ir/userfiles/files/1/9-%20Research%20synthesis%20and%20meta-analysis_%20a%20step-by-step%20approach.pdf)
- Hege, Lemke, M. K., Apostolopoulos, Y., & Sönmez, S. (2018). Occupational health disparities among U.S. long-haul truck drivers: The influence of work organization and sleep on cardiovascular and metabolic disease risk. *PLOS ONE*, 13(11), no aplica. Hege\_TruckDrivers\_PLOSONE\_2018.pdf.
- Higuera. (2022). La salud mental en Silicon Valley en la cuerda floja: El sector tecnológico sufre estrés y ansiedad por el nivel de exigencia. *20 Minutos*. SaludMental\_SiliconValley\_20minutos\_2022.pdf.  
<https://www.20minutos.es/tecnologia/actualidad/la-salud-mental-en-silicon-valley-en-la-cuerda-floja-el-sector-tecnologico-sufre-estres-y-ansiedad-por-el-nivel-de-exigencia-4998087/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: Una visión general* (digital; Informe técnico No. 1; pp. 1-16). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gobierno de España;  
[El\\_efecto\\_sobre\\_la\\_salud\\_riesgos\\_psicosociales\\_INSST\\_2018.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf)  
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>
- International Labour Organization. (1981). *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores* (Normatividad Internacional - OIT; Informe técnico No. 164; 67, p. 20). Information System on International Labour Standards NORMLEX; PDF.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:31](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31)

2502

- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems* (Consulta en línea — disponible mediante compra o suscripción ISO). International Organization for Standardization (ISO); pdf. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.standards.iteh.ai/samples/63787/d11ebcad88d1415cb6c60ded136e0e03/ISO-45001-2018.pdf?utm\_source
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks* (Carpeta “Normas ISO – Seguridad y Salud en el Trabajo”). International Organization for Standardization (ISO); pdf. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/63a5b75629174170a893da725e6b8f8be/ISO-45003-2021.pdf
- ISO 45003:2021 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Gestión de riesgos psicosociales — Directrices, Pub. L. No. N/A, ISO 45003:2021 ISO 45003:2021 50-70 (2021). Nueva norma complementaria a ISO 45001 <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>
- ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso, Pub. L. No. N/A, ISO 45001:2018 ISO 45001:2018 80-100 (2018). ISO 45001 reemplaza la norma OHSAS 18001 <https://www.iso.org/es/contents/data/standard/06/37/63787.html>
- Karasek. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Revista: Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. [Karasek\\_1979\\_JobDemands\\_JobDecisionLatitude.pdf](#).
- La Política Nacional de Salud Mental de Colombia (2015-2025) fue actualizada y relanzada en 2025 bajo el Decreto 0729 de 2025, complementada por la Ley 2460 de 2025, Pub. L. No. Documento oficial de política pública nacional, no aplica Documento oficial de política pública nacional 90 (2025). Documento que establece la hoja de ruta nacional para la promoción, prevención, atención e inclusión social en salud mental en Colombia durante el periodo 2015–2025. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf

- Lazarus & Folkman. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (“Referencias fundamentales estrés psicológico”; 1.<sup>a</sup> ed., Vol. 1). Springer Publishing Company; Lazarus\_Folkman\_1984\_Stress\_Appraisal\_Coping.pdf.  
<https://archive.org/details/stressappraisalc0000laza>
- Leka & Jain. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (File 1: Full Text PDF (7.5 MB); Informe técnico No. WHO/PWH/2010/3; Protecting Workers’ Health Series, p. 72). World Health Organization (WHO); PDF. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>
- Marín, C., Arboleda, E., & Vergara Madera. (2013, junio 1). Riesgos psicosociales intralaborales y estrés en el área de logística de una empresa multinacional del sector manufacturero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(2), 18-20. pdf.
- Meishun, L. (2022). Correlación entre la salud psicológica y el estrés laboral de los trabajadores de reparto expés en el entorno de la logística de la información. *2022*, 13(12), identificador único del artículo.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.* (DIGITAL; reportes oficiales No. es una resolución ministerial, no ley del Congreso; 2646, p. 8). Ministerio de la Protección Social; pdf.  
[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.pdf](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/resolucion_minproteccion_2646_2008.pdf)
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2011). *Boletín: Publicación sobre la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* (Minsalud / Publicaciones / Salud Ocupacional). Ministerio de la Protección Social de Colombia; acceso en línea.  
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2023). *Cerca de 32 000 casos de enfermedades laborales se diagnosticaron y calificaron en 2022* (Comunicado de prensa No. Comunicado – julio 2023; Comunicados Ministerio del Trabajo). Ministerio de Trabajo de Colombia;  
[Enfermedades\\_laborales\\_Calificadas\\_Colombia\\_2022\\_Mintrabajo.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx).

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/julio/cerca-de-32-mil-casos-de-enfermedades-laborales-se-diagnosticaron-y-calificaron-en-2022>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Resolución 0312 2019* (0312 No. Diario Oficial No. 49.523; 2019, p. 35).

Ministerio de Trabajo de Colombia. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). *Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la Bateria de*

*Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (versión 2022)* (DIGITAL; Informe técnico No. Diario Oficial No. 52.054; 2764, p. 10). Ministerio del Trabajo de Colombia; PDF.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/R%2BRiesgo%2BPsicosocial%2B%28final%2B2022%29.pdf/fae66f60-8936-e06a-4f71-6050b0fa0ed8?t=1649105111376>

Montero-Marín & Kuyken. (2020). Feasibility and Effectiveness of a Workplace-Adapted Mindfulness-Based

Programme to Reduce Stress in Workers at a Private Sector Logistics Company. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1643 (artículo).

MonteroMarin\_logistica\_mindfulness\_2020.pdf.

Montero-Marín, Kuyken, Gasión, Barceló-Soler, Rojas, Manrique, Esteban, & García Campayo. (2020).

Viabilidad y eficacia de un programa basado en la atención plena adaptado al lugar de trabajo para reducir el estrés en los trabajadores de una empresa de logística del sector privado: Un estudio exploratorio de métodos mixtos. *Journal of Community Health*, 45(3), 610-615. PubMed-MonteroMarin2020-MindfulnessLogistics.pdf.

Mosquera, & Stalin. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en una empresa de Logística al sur de Quito*

(digital) [Trabajo de titulación (Licenciatura)]. Universidad Central del Ecuador (UCE);

Factores\_riesgos\_psicosociales\_Pilco\_2020.pdf. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20678>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y*

*medio ambiente de trabajo* (carpeta “Normatividad Internacional / OIT”). NORMLEX Information System on International Labour Standards; OIT\_1981\_Convenio\_155.pdf.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:31](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31)

2300

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El estrés en el trabajo: Un reto colectivo*.

(OIT\_2020\_El\_estres\_en\_el\_trabajo.pdf). Organización Internacional del Trabajo; pdf.

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y*

*derecho fundamental en el trabajo* (arpeta “Normatividad Internacional / OIT”). Organización

Internacional del Trabajo; web. [https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-](https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho)

[trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho](https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho)

Organización Mundial de la Salud. (2020). *En tiempos de estrés, haz lo que importa: Una guía ilustrada*

(DIGITAL; Página institucional No. WHO/MSD/2020.1; OMS, p. 152 páginas.). Organización Mundial

de la Salud; sh-2020-spa-3-web.pdf. [https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-](https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf)

[3-web.pdf](https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2024). *Mental health at work* (Carpeta “Normatividad Internacional / OMS /

Salud mental”). Organización Mundial de la Salud; “OMS\_Mental\_health\_at\_work\_fact\_sheet.pdf”.

[https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com)

Organización Panamericana de la Salud (OPS) / WHO-Pan American Health Organization. (2015). *Plan de*

*acción sobre salud mental* (Plan estratégico No. no aplica; no aplica). Organización Panamericana de la

Salud (OPS); PAHO\_Plan\_Accion\_Salud\_Mental\_2015-2020.pdf.

<https://www.paho.org/sites/default/files/2023-08/plan-accion-sm-2014.pdf>

Palacio Palencia, Plata, P., López, P., & Riveros Beltrán,. (2023). *Factores laborales que influyen en los*

*problemas de salud mental en los trabajadores de una empresa de logística en el distrito de Barranquilla*

(En línea – Repositorio UNISIMON) [Repositorio, Universidad Simon Bolivar]. UNISIMON-

Palacio2023-LogísticaSaludMental.pdf. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/

336da74b-528d-48e9-b564-0583ec2be4ef/content

Plazas & Quintero. (2022). Impacto de los riesgos psicosociales, estrés y toma de decisiones en la seguridad

operacional. *Ciencia y Poder Aéreo*, 17(1), 37-54. pdf.

# El Estrés Laboral Como Factor De Riesgo Para La Salud Mental En El Entorno De Trabajo Del

## Sector Logístico

37

- Siegrist, Institut für Medizinische Soziologie, & Universitätsklinikum Düsseldorf. (1996). *ERI-Model: Stress and Health* (primer documento de esa carpeta.; Documento Académico No. 1; Documentos Técnicos Del Institut Für Medizinische Soziologie, p. 15). Universitätsklinikum Düsseldorf, Institut für Medizinische Soziologie; PDF. [https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut\\_fuer\\_Medizinische\\_Soziologie/Forschung/Siegrist/ERI.pdf](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Forschung/Siegrist/ERI.pdf)
- Tobar Litardo, Samaniego Zamora, Moreno Coloma, & Echeverria Maggi. (2025). Estrés psicosocial y síndrome de burnout como variables clave para la planificación estratégica del sector industrial: Psychosocial stress and burnout syndrome as key variables for strategic planning in the industrial sector. *Boletín Científico Ideas & Voces (BCIV)*, 5(2), 87-111. PDF.
- Vásquez & Torres. (2019). El impacto del estrés laboral en la productividad de los trabajadores. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 24(1), 77-93. [Vasquez\\_Torres\\_2019\\_estres\\_productividad.pdf](#).
- World Health Organization. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. World Health Organization, Ginebra; pdf. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ncadd-ra.org/wp-content/uploads/2023/07/12-Report-WHO\\_Healthy-Workplaces\\_A-model-for-action-1.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ncadd-ra.org/wp-content/uploads/2023/07/12-Report-WHO_Healthy-Workplaces_A-model-for-action-1.pdf?utm_source=chatgpt.com)

**12. ANEXOS**

**12.1 Anexo A**

*Ospina Bedoya, A. E. (2025). Matriz de análisis documental sobre estrés laboral en el sector logístico*

*[Hoja de cálculo]. Google Sheets.*

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1okK1r8bXX4tir8v6L35jtYQuR6v1CK2d>