



Niveles de estrés de los colaboradores de una empresa colombiana.

Kellen Dahyana Gaviria Arrubla

Oscar Adrián Ibarra Ramírez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa: Especialización en Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

Agosto de 2025

Niveles de estrés de los colaboradores de una empresa colombiana.

Kellen Dahyana Gaviria Arrubla

Oscar Adrián Ibarra Ramírez

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

Asesor

Adrián Marcel Garcia Caicedo

Maestría en dirección Estratégica con Especializada en riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa: Especialización en Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

agosto de 2025

## Resumen

La presente investigación se orienta hacia el análisis exhaustivo de los factores determinantes del estrés laboral en Colombia y su repercusión en los colaboradores dentro de las organizaciones. Para ello, se propone una caracterización integral que permita identificar y categorizar los elementos que contribuyen a la generación de estrés en el entorno ocupacional, examinando su impacto en la salud física y mental, el rendimiento productivo y la satisfacción laboral de los trabajadores.

En el contexto colombiano, estudios recientes han revelado que un 57% de los empleados experimenta altos niveles de estrés en su jornada laboral, mientras que un 20% manifiesta al menos cierto grado de tensión relacionada con sus responsabilidades profesionales. La presencia de sobrecarga de tareas, la falta de autonomía en la toma de decisiones, la deficiencia en la comunicación organizacional, y la exigencia excesiva en el cumplimiento de objetivos han sido identificadas como causas principales del fenómeno. Estas condiciones generan un desequilibrio en el bienestar psicosocial de los colaboradores, incrementando la vulnerabilidad a trastornos asociados con la fatiga crónica, el agotamiento emocional y la desmotivación laboral, factores que inciden directamente en la productividad y estabilidad organizacional.

Para abordar esta problemática, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido una metodología estructurada para la identificación y gestión del estrés laboral, fundamentada en 50 puntos de comprobación, de los cuales se recomienda la selección de entre 20 y 30 criterios específicos adaptados a la realidad empresarial. Esta metodología implica un levantamiento de datos preliminar, seguido por la delimitación del área de estudio, un recorrido inicial para la identificación de condiciones críticas, y la priorización de medidas correctivas en función del impacto esperado en la salud ocupacional.

A nivel estratégico, la gestión del estrés laboral requiere la adopción de un enfoque multidimensional, que contemple la modificación de condiciones estructurales del entorno de trabajo, la implementación de programas de apoyo psicológico, la optimización de cargas laborales, y el reforzamiento de una cultura organizacional orientada al bienestar. La instauración de espacios destinados a la desconexión y esparcimiento, el diseño de incentivos que fomenten el equilibrio entre vida personal y laboral, y la promoción de

políticas de salud ocupacional constituyen elementos esenciales para la prevención y mitigación de los efectos adversos del estrés.

**Palabras clave:** Estrés laboral, bienestar y clima organizacional, cultura organizacional, riesgo psicosocial, salud ocupacional.

### **Abstract**

This research aims to comprehensively analyze the determinants of work-related stress in Colombia and its impact on employees within organizations. To this end, a comprehensive characterization is proposed to identify and categorize the elements that contribute to the generation of stress in the occupational environment, examining their impact on workers' physical and mental health, productive performance, and job satisfaction.

In the Colombian context, recent studies have revealed that 57% of employees experience high levels of stress during their workday, while 20% report at least some degree of tension related to their professional responsibilities. Task overload, lack of autonomy in decision-making, poor organizational communication, and excessive demands on goal achievement have been identified as the main causes of this phenomenon. These conditions generate an imbalance in the psychosocial well-being of employees, increasing their vulnerability to disorders associated with chronic fatigue, emotional exhaustion, and work demotivation, factors that directly impact organizational productivity and stability.

To address this issue, the International Labor Organization (ILO) has established a structured methodology for identifying and managing workplace stress, based on 50 checkpoints. From these, it recommends selecting between 20 and 30 specific criteria tailored to the business environment. This methodology involves preliminary data collection, followed by delimitation of the study area, an initial review to identify critical conditions, and the prioritization of corrective measures based on the expected impact on occupational health.

At the strategic level, workplace stress management requires a multidimensional approach that includes modifying the structural conditions of the work environment, implementing psychological support programs, optimizing workloads, and strengthening an organizational culture focused on well-being. Establishing spaces for relaxation and recreation, designing incentives that foster work-life balance, and promoting occupational

health policies are essential elements for preventing and mitigating the adverse effects of stress.

**Keywords:** Occupational health, organizational climate, organizational culture, psychosocial risk Work stress, well-being and.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Abstract .....	4
Capítulo 1. Planteamiento Del Problema .....	8
1.1 Pregunta.....	11
2. Objetivos .....	12
2.1 Objetivo General .....	12
2.1.1 <i>Objetivos Específicos</i> .....	12
2.2 Justificación.....	12
2.3 Antecedentes Específicos O Investigativos.....	14
Capítulo 2. Generalidades Metodológicas .....	15
2.4 Participantes .....	16
2.5 Técnicas (Instrumentos o herramientas).....	17
2.6 Fases de campo .....	18
Capítulo 3. Resultados .....	22
Capítulo 4. Disertación.....	33
2.7 Conclusión.....	33
2.8 Discusión.....	33
2.9 Recomendaciones.....	33
A partir de lo encontrado, se proponen las siguientes orientaciones:.....	33
3 Referencias .....	34

## Lista de Figuras

Figura 1 Países con más personas sufriendo por estrés laboral.....	9
Figura 2 Rango de edad colaboradores empresa de actividad económica de beneficio de cerdos....	22
Figura 3 Género de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	23
Figura 4 Nivel de estudio de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos.....	23
Figura 5 Colaboradores con casa propia de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	24
Figura 6 Número de personas a cargo de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos.....	24
Figura 7 Cargo de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	25
Figura 8 Tiempo laborando en la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos.....	26
Figura 9 Jornada laboral más constante en los últimos 3 meses de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	26
Figura 10 Participación de los colaboradores en cada ítem del test de estrés laboral .....	27
Figura 11 Porcentaje niveles de estrés de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	28
Figura 12 Niveles de estrés vs rango de edad de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos.....	28
Figura 13 Niveles de estrés vs género de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos.....	29
Figura 14 Niveles de estrés vs cargo de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos.....	29
Figura 15 Niveles de estrés vs tiempo laborando en la empresa de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	30
Figura 16 Niveles de estrés vs jornada laboral más constante en los últimos 3 meses de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos .....	30

## Lista de Tablas

Tabla 1 Rangos niveles de estrés.....	31
---------------------------------------	----

## Capítulo 1. Planteamiento Del Problema

La relevancia del tema a investigar acerca de los niveles de estrés de los colaboradores en las empresas colombianas, es debido a que según lo investigado (Melo, 2024) refiere que a nivel mundial el estrés en los trabajadores es aún más alto, por tanto el informe State of the Global Workplace 2024 de Gallup destaca evidencias significativas y arroja que el estrés laboral continúa como un fenómeno crítico a nivel global, con un 41% de los empleados encuestados reportando niveles elevados de tensión en su entorno de trabajo.

Aunque el estudio no identifica de manera específica los determinantes del estrés, se plantea la hipótesis de que este responde a una interacción entre factores intrínsecos, como la dinámica y carga laboral, el compromiso reducido de los empleados, y factores extrínsecos, como la inflación y la incertidumbre económica.

A nivel geográfico, los datos reflejan que el estrés diario es más prevalente en Medio Oriente y África del Norte (52%), seguido por América Latina y el Caribe (44%) y Europa (37%). Asimismo, se observa una mayor incidencia en trabajadores menores de 35 años y en aquellos que se desempeñan en modalidades remotas o híbridas, lo que sugiere posibles impactos asociados a la virtualidad y la falta de interacción presencial en el bienestar ocupacional.

Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer estrategias organizacionales orientadas al manejo del estrés, la optimización del entorno laboral y el fomento del bienestar psicológico, con el objetivo de mejorar el desempeño y la satisfacción profesional.

Por otro lado, según refiere en su informe (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, 2025, p.59) la evolución en la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas españolas, señalando que, aunque ha habido avances en su reconocimiento, este proceso ha sido más lento en comparación con otros ámbitos de la prevención laboral, como la seguridad y la higiene industrial. A pesar de que la obligación de evaluar estos riesgos es cada vez más conocida, persisten barreras como el desconocimiento sobre su naturaleza y la resistencia empresarial a gestionarlos de manera efectiva.

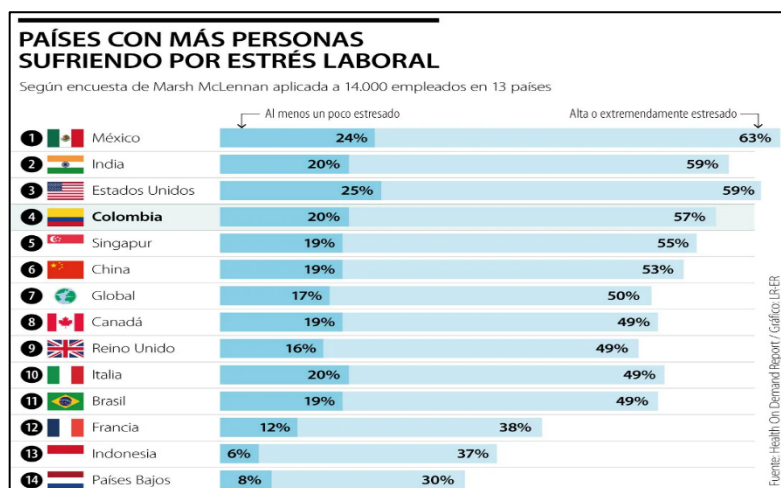
Las campañas institucionales promovidas por organismos como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) han tenido un impacto positivo al fomentar la

evaluación de los riesgos psicosociales, lo que ha incrementado la percepción de su importancia. Sin embargo, muchas empresas aún muestran reticencias a implementar cambios, principalmente por el temor a recibir críticas sobre su organización interna y el riesgo de generar conflictos que podrían comprometer la viabilidad de las intervenciones preventivas.

En términos generales, la gestión de los riesgos psicosociales no se ha consolidado como una prioridad en la mayoría de las compañías, y cuando se realiza, suele ser de manera insuficiente. Esto se debe a una falta de confianza en los procedimientos y a la percepción de que estos riesgos tienen un impacto menor en la seguridad y salud laboral en comparación con otros factores de riesgo más tradicionales.

Además, cabe mencionar que a nivel nacional se encuentra que en Colombia según expone (González, 2022) en su artículo de la república que con un 57% los colombianos se sienten alto o extremadamente estresado y un 20% al menos un poco estresado, como lo expresa en la siguiente figura.

Figura 1 Países con más personas sufriendo por estrés laboral.



Nota: Información según encuesta de Marsh McLennan aplicada a 14.000 empleados en 13 países.

Frente a esto, se destaca la carencia de atención y manejo a estos factores de riesgo psicosocial en los empleados de las empresas, generando según expone (OIT, 2016) en su artículo acerca del estrés en el trabajo; un cuadro de demanda de equilibrio a nivel personal y laboral, puesto que las causas son debido a que “las interacciones entre el medio

*ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”* así lo menciona la organización internacional del trabajo, justificando que para que un empleado no presente algún riesgo psicosocial o atente contra salud a causa del estrés, se necesita de un equilibrio a nivel del clima laboral, las condiciones del espacio y una cultura que permita tener al trabajador espacios de ocio, incentivos y metas personales permitiendo así que este no presente algún margen de error en sus funciones. Cabe mencionar también la implementación de espacios de esparcimiento y terapia para los colaboradores, con la finalidad de garantizar un bienestar óptimo.

Por último, se destaca a nivel local la situación específica de una empresa frente a este fenómeno del estrés desde la opinión de sus colaboradores:

### **Empresa de actividad económica de beneficio de cerdos**

Es una empresa familiar fundada en 2012 que se dedica al sacrificio y procesamiento de cerdos. Desde sus inicios, ha experimentado un crecimiento constante, destacándose por su compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de sus colaboradores.

### **Cultura organizacional**

La empresa promueve una cultura basada en la ética, el respeto y la responsabilidad social. Se enfoca en el desarrollo integral de sus empleados, ofreciendo formación continua desde la inducción hasta capacitaciones específicas en seguridad y salud en el trabajo. Además, cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que trabaja para mantener un ambiente respetuoso y libre de acoso o discriminación.

La empresa también se involucra activamente con la comunidad, implementando programas como clubes de costura para mujeres y adultos mayores, talleres de prevención de consumo de sustancias y actividades que fomentan la sostenibilidad ambiental.

## **Niveles de estrés y ambiente laboral**

Según evaluaciones de empleados en plataformas como Indeed, la empresa es reconocida por ofrecer un ambiente laboral agradable y un buen acompañamiento por parte de los directivos. Los trabajadores destacan la estabilidad laboral y el compromiso de la empresa con el bienestar de su personal.

Además, la empresa implementa campañas de promoción y prevención en salud, permitiendo a los colaboradores asistir a consultas médicas y participar en actividades que promueven su bienestar físico y mental.

En resumen, la empresa se caracteriza por una cultura organizacional que valora a sus empleados, fomenta un ambiente de trabajo saludable y mantiene un fuerte compromiso con la comunidad y el medio ambiente.

Los comentarios de los empleados de la empresa en plataformas como Indeed y Glassdoor ofrecen una visión mixta sobre la experiencia laboral en la empresa.

### **Calificaciones generales**

En Indeed, la empresa tiene una calificación promedio de 3.8 sobre 5, destacando en equilibrio entre vida laboral y personal, sueldos y prestaciones, estabilidad laboral y cultura laboral.

En Glassdoor, la empresa cuenta con una calificación de 3.5 sobre 5, indicando una experiencia laboral generalmente positiva.

## **1.1 Pregunta**

¿Cuáles son los niveles de estrés de los colaboradores de una empresa colombiana?

## **1.2 Objetivos**

Esta sección se presentarán los estudios técnicos que fueron planeados para la recolección y análisis de las variables propias de cada estudio. Estos estudios garantizan la validez y confiabilidad de los resultados, apoyando el logro de los objetivos planteados y aportando una comprensión integral de la problemática abordada.

### ***1.2.1 Objetivo General***

Demostrar los niveles de estrés laboral de los colaboradores de una empresa colombiana.

### ***1.2.2 Objetivos Específicos***

Caracterizar a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.

Definir los niveles de estrés de los colaboradores.

Determinar el impacto del estrés en los colaboradores.

## **1.3 Justificación**

El estrés laboral en Colombia ha adquirido una importancia creciente en los últimos años debido a su impacto negativo en la salud psicosocial de los trabajadores y en la productividad organizacional. Diversos factores han sido identificados como principales causas de este fenómeno, entre ellos la sobrecarga laboral, la existencia de un ambiente de trabajo hostil, la falta de adecuación de los espacios laborales, así como la insuficiencia de herramientas y recursos necesarios para el desempeño eficiente de las funciones asignadas. La acumulación de estos factores genera una mayor exposición a riesgos psicosociales, afectando tanto el bienestar individual de los trabajadores como la dinámica general de las organizaciones.

Ante esta problemática, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un marco de evaluación y gestión del estrés laboral basado en 50 puntos de verificación, los cuales pueden adaptarse a distintos entornos y necesidades empresariales. Para garantizar una implementación eficaz, se recomienda la selección de entre 20 y 30 puntos relevantes para el contexto laboral específico. El procedimiento inicia con la recopilación de datos sobre la estructura organizativa, las condiciones laborales y los

principales factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Posteriormente, se establece la definición del área de análisis, determinando qué sectores o departamentos serán objeto de la evaluación.

El proceso continúa con un recorrido preliminar o una discusión inicial sobre los elementos que podrían estar contribuyendo al estrés laboral dentro de la organización, con el objetivo de contextualizar la aplicación de la lista de comprobación. Durante la fase de verificación, se analizan los ítems de la lista y se registra si es necesario tomar medidas correctivas para minimizar el impacto del estrés en los trabajadores. En esta etapa, es fundamental que cada acción sea documentada con observaciones precisas sobre las condiciones identificadas y los cambios necesarios.

Una vez completada la verificación, se deben priorizar aquellos ítems que ofrecen los mayores beneficios en la reducción del estrés laboral, identificando las áreas críticas que requieren intervención inmediata. Para garantizar la efectividad del proceso, se recomienda la realización de una discusión colectiva sobre los resultados obtenidos, promoviendo el diálogo entre los trabajadores, los representantes sindicales y los directivos. Este enfoque colaborativo permite definir estrategias de intervención consensuadas, asegurando que las medidas implementadas sean adecuadas y sostenibles a largo plazo.

El fortalecimiento de la gestión del estrés laboral en Colombia requiere una mayor sensibilización sobre la importancia de estos riesgos psicosociales, así como la adopción de medidas organizacionales que contribuyan a optimizar las condiciones laborales y minimizar los estresores externos. La implementación de estrategias estructuradas basadas en puntos de verificación facilita el diseño de intervenciones preventivas y promueve un entorno de trabajo más saludable y equilibrado para todos los colaboradores.

Exactamente, los hallazgos de este estudio representan una herramienta clave para que otras organizaciones desarrollen estrategias efectivas de prevención de riesgos psicosociales y optimicen el clima laboral. La identificación de factores de riesgo, junto con la aplicación de metodologías estructuradas como los puntos de verificación propuestos por la OIT, permite a las empresas diseñar políticas que no solo reducen el estrés laboral, sino que también fomentan un entorno más saludable y productivo para sus colaboradores.

Implementar medidas basadas en estos resultados puede ayudar a las organizaciones a fortalecer el bienestar de sus empleados, mejorar la dinámica laboral y aumentar la

eficiencia operativa. A través de la gestión proactiva del estrés ocupacional, se pueden mitigar los efectos negativos asociados a la sobrecarga laboral, los conflictos organizacionales y las condiciones inadecuadas de trabajo.

Si te interesa profundizar en cómo aplicar estas estrategias en un contexto organizacional específico, puedo ayudarte a desarrollar un enfoque basado en buenas prácticas y recomendaciones internacionales.

#### **1.4 Antecedentes Específicos O Investigativos**

El State of the Global Workplace 2024 de Gallup evidencia que el estrés laboral sigue siendo un desafío global, con un 41% de los empleados reportando elevados niveles de tensión en su entorno profesional. Aunque el estudio no define con precisión los determinantes del estrés, sugiere que este resulta de una interacción entre factores internos (dinámica laboral, compromiso reducido) y factores externos (inflación, incertidumbre económica) (Melo, 2024).

El análisis geográfico indica que la incidencia del estrés es más alta en Medio Oriente y África del Norte (52%), seguido por América Latina y el Caribe (44%) y Europa (37%). Además, el impacto es más pronunciado en trabajadores menores de 35 años y en aquellos que operan bajo modalidades remotas o híbridas, lo que podría estar relacionado con la reducción de la interacción presencial y el impacto de la virtualidad en el bienestar ocupacional (Melo, 2024).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) analiza la evolución de la gestión de riesgos psicosociales en las empresas españolas, destacando avances en su reconocimiento, aunque a un ritmo más lento en comparación con otros ámbitos de prevención como la seguridad y la higiene industrial (INSST, 2025). A pesar de la creciente obligación de evaluar estos riesgos, aún persisten barreras como el desconocimiento sobre su naturaleza y la resistencia empresarial a su gestión efectiva (INSST, 2025).

El estrés laboral en Colombia es una problemática significativa, con un 57% de los trabajadores reportando niveles altos o extremos de estrés y un 20% experimentando al menos un grado leve de tensión. A pesar de la creciente preocupación por los riesgos

psicosociales en el entorno laboral, aún persiste una carencia de atención y manejo adecuado de estos factores en muchas empresas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral surge de la interacción entre el medio ambiente de trabajo, el contenido y condiciones organizativas, y las características individuales del trabajador, incluyendo sus necesidades y cultura. Para mitigar estos efectos, es fundamental establecer un equilibrio entre el clima laboral, las condiciones del espacio y la cultura organizacional, promoviendo iniciativas que favorezcan el bienestar de los empleados.

Entre las estrategias recomendadas se encuentran la implementación de espacios de esparcimiento, el acceso a terapia y apoyo psicológico, y la creación de programas de incentivos y desarrollo personal. Estas medidas no solo contribuyen a reducir el impacto del estrés en la salud de los trabajadores, sino que también mejoran la productividad y el compromiso organizacional.

## **Capítulo 2. Generalidades Metodológicas**

Este estudio adoptó un *enfoque cuantitativo de tipo descriptivo*, ya que se orientó a la medición de variables relacionadas con el estrés laboral en una población específica, utilizando un cuestionario estructurado como técnica principal de recolección de datos. Se clasifica como *no experimental* porque no hubo manipulación de variables, sino que se observaron y analizaron tal como se presentaron en la población. El diseño fue de *corte transversal*, dado que la información se obtuvo en un único momento en el tiempo, y con un *muestreo no probabilístico por conveniencia*, al contar con la participación voluntaria de los colaboradores. Este enfoque permitió caracterizar las expresiones de estrés laboral en la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos y establecer relaciones entre las variables sociodemográficas, laborales y las dimensiones de análisis consideradas. El instrumento contempló variables relacionadas con manifestaciones físicas, conductuales y emocionales del estrés, tales como: dificultad para conciliar el sueño, jaquecas y dolores de cabeza, indigestión, cansancio extremo, incremento en hábitos de consumo (comida, alcohol o tabaco), disminución del interés sexual, problemas respiratorios, pérdida de apetito, temblores musculares, dolores corporales, falta de motivación para iniciar el día, sudoración excesiva y palpitaciones.

*La finalidad de este estudio* es identificar y analizar los niveles de estrés laboral en los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos, considerando tanto sus manifestaciones físicas, emocionales y conductuales como las variables sociodemográficas y laborales que influyen en su aparición.

*El alcance de la investigación es descriptivo*, dado que se centra en identificar y caracterizar las manifestaciones del estrés laboral en los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos, así como en relacionarlas con variables sociodemográficas y laborales. No busca establecer relaciones de causalidad ni realizar predicciones, sino proporcionar un diagnóstico del fenómeno en un momento específico, que sirva como base para posteriores estudios o para la implementación de estrategias de prevención y promoción del bienestar laboral.

## **2.4 Participantes**

La población seleccionada para este estudio corresponde a los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos, seleccionada debido a su actividad económica, las condiciones de trabajo, los procesos productivos, el nivel de ausentismo reportado y las manifestaciones verbales de malestar expresadas por algunos colaboradores. La participación se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que los colaboradores respondieron de manera voluntaria y anónima, garantizando la confidencialidad de la información.

Actualmente, la organización cuenta con 120 empleados, de los cuales 44 participaron en el Test de estrés laboral. Los participantes se encuentran en un rango de edad entre los 18 y 60 años, con una distribución de 29 mujeres y 15 hombres, desempeñándose en cargos tanto operativos como administrativos, con niveles de estudio (educación básica, media y superior), algunos cuentan con casa propia y otros no, también se incluyó el número de personas a cargo entre 0 y más de 3. Asimismo, se consideraron variables contextuales como el tiempo de antigüedad en la empresa y el tipo de jornada laboral (diurna, nocturna o mixta), información recolectada mediante un cuestionario sociodemográfico en formato digital. Esta caracterización permitió obtener una visión más integral de la población y establecer cruces de variables que enriquecieron el análisis de los resultados.

Adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

Inclusión:

- Ser colaborador vinculado a la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos al momento de la aplicación del Test de estrés laboral.
- Tener una edad comprendida entre los 18 y 60 años.
- Desempeñar funciones en cargos operativos o administrativos dentro de la organización.
- Aceptar participar de manera voluntaria y anónima del Test, diligenciando el cuestionario digital.
- Pertenecer a cualquiera de las jornadas laborales establecidas en la empresa (diurna, nocturna o mixta).

Exclusión:

- Colaboradores que no aceptaron participar voluntariamente en la encuesta.
- Personas que no están vinculados a la empresa (contratistas, practicantes o temporales).
- Colaboradores con más de 60 años de edad, teniendo en cuenta que los niveles de estrés pueden estar más relacionados con otros factores diferentes a los organizacionales.

## **2.5 Técnicas (Instrumentos o herramientas)**

Caracterizar a los colaboradores de la empresa objeto de estudio: cuestionario sociodemográfico.

Definir los niveles de estrés de los colaboradores: formato test de estrés laboral.

La técnica empleada para caracterizar a los colaboradores fue mediante un cuestionario sociodemográfico en formato digital a través de Google Forms, con variables que corresponden a (edad, género, nivel de estudio, casa propia, número de personas a cargo, antigüedad en la empresa actual, cargo y tipo de jornada laboral), lo cual permitió realizar cruces de información y enriquecer el análisis.

Para definir los niveles de estrés de los colaboradores se implementó el Test de estrés laboral, formato que está aprobado por la Secretaría de integración social de la alcaldía mayor de Bogotá, adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) de Hock (1988, adaptado al español por García y cols., 1993). Este test fue compartido a los colaboradores, en formato digital a través de Google Forms para facilitar su diligenciamiento, su aplicación se llevó a cabo de forma anónima y voluntaria, garantizando la confidencialidad de los participantes.

En cuanto a la validez de contenido, esta se respaldó en la fundamentación teórica de instrumentos previos sobre estrés laboral y en la pertinencia de las variables seleccionadas para el contexto organizacional específico. La confiabilidad se reforzó mediante la estandarización de las preguntas y la claridad en su redacción, con el objetivo de minimizar interpretaciones erróneas. Los resultados derivados del uso de este instrumento se constituyen en insumo central para el análisis de los objetivos de la investigación.

## **2.6 Fases de campo**

Caracterizar a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.

Planeación y preparación:

- Definición operativa de variables: elaboración de una matriz con cada variable, categorías y codificación:
  - Edad (entre los 18 y 30 años, entre los 31 y 40 años, entre los 41 y 50 años, entre los 51 y 60 años)
  - Género (masculino y femenino)
  - Nivel de estudio (educación básica, educación media y educación superior)
  - Casa propia (sí / no)
  - Número de personas a cargo (ninguna, entre 1 y 2, entre 3 y 4, más de 4)
  - Antigüedad en la empresa actual (menos de 1 año, entre 1 y 2 años, entre 2 y 3 años, entre 3 y 4 años, más de 5 años)
  - Cargo (administrativo, operativo y mixto)
  - Tipo de jornada laboral (diurna, nocturna y mixta)

- Diseño del instrumento: cuestionario sencillo en Google Forms; preguntas cerradas, obligatorias; orden lógico (datos personales - laborales).
- Validez de contenido: revisión por pares internos (RR. HH./SST) para claridad y pertinencia; ajustes de redacción.
- Piloto cognitivo (5–10 personas): verificación de comprensión/tiempos (<5 min); corrección de ambigüedades.
- Estrategia muestral y criterios: muestreo no probabilístico por conveniencia; inclusión: personal activo (18–60 años) de cargos operativos/administrativos; exclusión: no vinculados/encuestas incompletas.
- Aspectos éticos: consentimiento informado al inicio (propósito, anonimato, voluntariedad, uso de datos).
- Logística: ventana de aplicación (20 días), canales de acceso (link, QR), dispositivos disponibles (teléfonos móviles), responsables (RR. HH./SST).
- Aseguramiento de calidad: una respuesta por persona, obligatoriedad de ítems, control de duplicados.

#### Fase de recolección de la información:

- Implementación técnica: habilitar formulario anónimo, con todas las preguntas obligatorias.
- Despliegue y convocatoria: comunicación inicial (objetivo y tiempo de diligenciamiento) más 2 recordatorios; soporte para dudas.
- Monitoreo en tiempo real: tasa de respuesta diaria, identificación de áreas/turnos con baja participación y refuerzo focalizado.
- Cierre y consolidación: exportar base de datos; depurar (eliminar duplicados), verificar rangos y consistencia de categorías.

#### Definir los niveles de estrés de los colaboradores.

##### Planeación y preparación:

- Selección del instrumento: adopción del test de estrés laboral formato que está aprobado por la Secretaría de integración social de la alcaldía mayor de Bogotá, adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) de Hock (1988,

adaptado al español por García y cols., 1993). Se usó íntegramente su estructura, instrucciones de aplicación y criterios oficiales de calificación.

- Operacionalización de variables: dificultad para conciliar el sueño; jaquecas/dolores de cabeza; indigestión; cansancio extremo; incremento en hábitos de consumo (comida, alcohol o tabaco); disminución de interés sexual; problemas respiratorios; pérdida de apetito; temblores musculares; dolores corporales; falta de motivación para iniciar el día; sudoración excesiva y palpitaciones.
- Formato y diseño: cuestionario digital en Google Forms con ítems cerrados tipo Likert y obligatoriedad de respuesta; instrucciones breves y tiempo estimado (<5 min).
- Muestreo y criterios: muestreo no probabilístico por conveniencia (participación voluntaria y anónima). Inclusión: personal activo (18–60 años), cargos operativos/administrativos, cualquier jornada. Exclusión: no vinculados/colaboradores con más de 60 años de edad.
- Validez y confiabilidad: documentación del uso de un instrumento validado; se realizó verificación interna de comprensión (piloto de 5–10 personas) y estimación de consistencia interna para la muestra local.
- Ética: consentimiento informado al inicio (propósito, voluntariedad, anonimato, uso de datos); autorización de la empresa; resguardo de bases de datos con acceso restringido.
- Plan de calificación: aplicar puntuación del test con la escala de Likert (1 Nunca - 2 Casi nunca - 3 Pocas veces - 4 algunas veces - 5 Relativamente frecuente - 6 Muy frecuente) para clasificar los niveles de estrés de acuerdo a la suma total (sin estrés, estrés bajo, estrés medio, estrés alto, estrés grave).
- Logística y aseguramiento de calidad: ventana de aplicación (20 días), canales de acceso (link/QR), una respuesta por persona, control de duplicados.

Fase de recolección de la información:

- Implementación: publicación del formulario con instrucciones y preguntas obligatorias; prueba técnica antes del envío.

- Despliegue y convocatoria: comunicación inicial (objetivo, tiempo, confidencialidad) y dos recordatorios; soporte para dudas.
- Monitoreo: seguimiento diario de tasa de respuesta; refuerzo en áreas/turnos con baja participación; verificación de tiempos atípicos y respuestas duplicadas.
- Cierre y consolidación: exportación de base de datos; depuración de duplicados, verificación de rangos; cálculo automático de puntajes por ítem, puntaje total y nivel de estrés según el plan de calificación.
- Productos de la fase: hoja de cálculo de puntajes y niveles, reporte de cobertura.

Determinar el impacto del estrés en los colaboradores.

Planeación y preparación:

- Marco de referencia e instrumento: se adopta el test validado y su manual de interpretación (puntos de corte/niveles).
- Plan de análisis y definición de impacto: clasificación automática por niveles (sin estrés, estrés bajo, estrés medio, estrés alto, estrés grave); semaforización (azul/verde/amarillo/naranja/rojo) para facilitar la identificación visualmente; tablas y gráficos haciendo cruce de variables con el cuestionario sociodemográfico. de acuerdo a los niveles de estrés, el formato establece su interpretación.
- Muestreo y criterios: muestreo no probabilístico por conveniencia (participación voluntaria y anónima). Inclusión: personal activo 18–60 años, cargos operativos/administrativos, cualquier jornada. Exclusión: no vinculados/colaboradores con más de 60 años de edad.
- Ética y calidad: consentimiento informado, anonimato, control de duplicados; piloto técnico breve (5–10 personas) para asegurar comprensión y tiempos.

Fase de recolección de la información:

- Implementación: formulario digital con ítems del test; todas las preguntas obligatorias; prueba técnica antes de publicar.
- Despliegue y monitoreo: comunicación inicial y recordatorios; seguimiento diario de tasa de respuesta y refuerzos focalizados en áreas/turnos con baja participación.

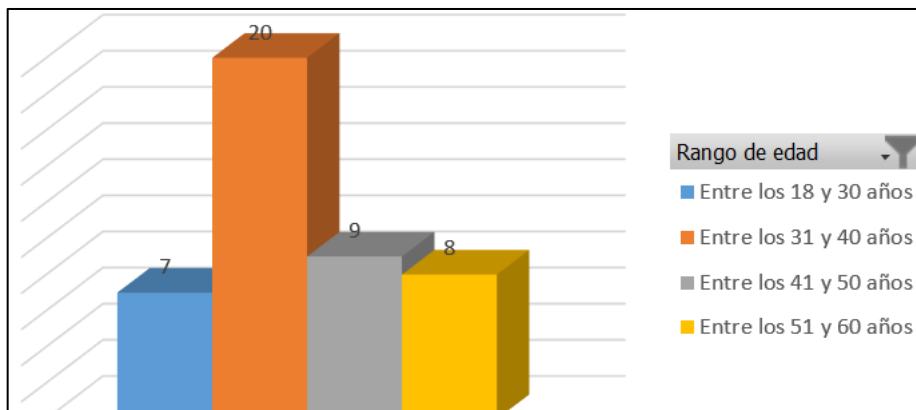
- Cierre y consolidación: exportar base de datos, depurar duplicados, verificar rangos; calcular puntajes por ítem y total, asignar nivel de estrés según el formato.
- Productos de la fase (enfocados en impacto):
  - Reporte de impacto: prevalencia de niveles medio/alto global y por subgrupos.
  - Brechas y prioridades: ranking de áreas/turnos con mayor nivel (semaforización).
  - Tablas y gráficos: barras por nivel.
  - Anexo técnico: hoja de cálculo con fórmulas de puntaje y clasificación.

### Capítulo 3. Resultados

#### 1. Caracterizar a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.

En cumplimiento del primer objetivo específico, orientado a caracterizar a los colaboradores de la empresa objeto de estudio, se realizó un análisis sociodemográfico y laboral a partir de la información recolectada mediante el cuestionario aplicado. Esta caracterización permite describir aspectos fundamentales de la población participante, tales como edad, género, nivel de estudios, condiciones socioeconómicas y variables relacionadas con la dinámica laboral como antigüedad, cargo y tipo de jornada. Los resultados obtenidos constituyen la base para comprender el contexto de los trabajadores y facilitan la interpretación de los niveles de estrés laboral en relación con sus condiciones particulares, como se muestra en las siguientes gráficas:

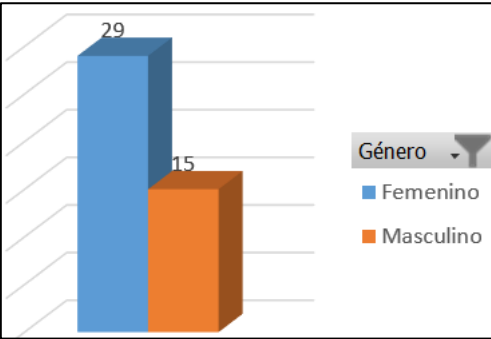
*Figura 2 Rango de edad colaboradores empresa de actividad económica de beneficio de cerdos*



Nota: Dato sobre el rango de edad obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que la mayor proporción de colaboradores que participaron en el cuestionario (45%) se encuentra en el rango de edad entre 31 y 40 años, seguido por un 20% entre los 41 y 50 años, un 18% entre los 51 y 60 años, y solo un 16% entre los 18 y 30 años.

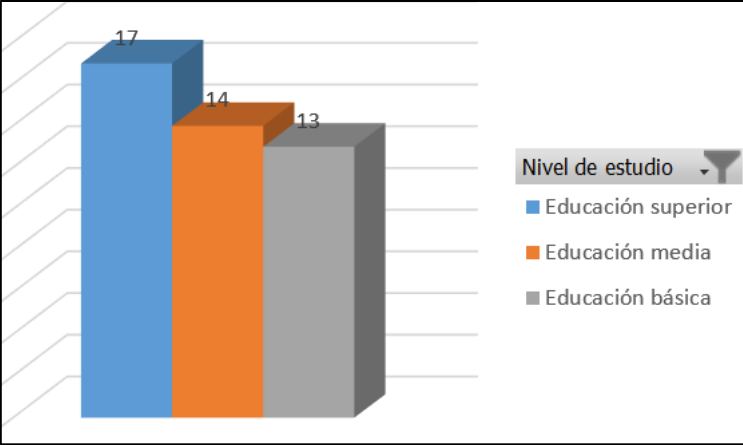
Figura 3 Género de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre el género obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica revela una mayor participación femenina en la muestra, con un 66% de colaboradoras frente a un 34% de colaboradores masculinos.

Figura 4 Nivel de estudio de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos

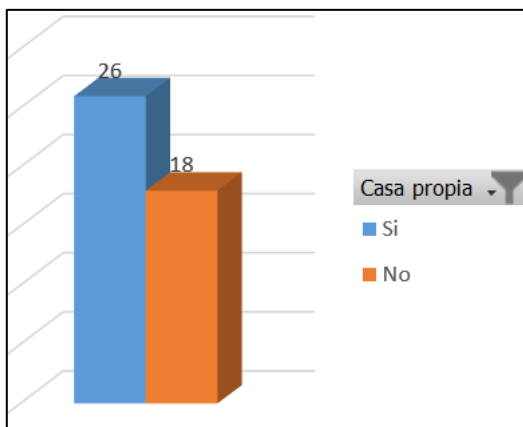


Nota: Dato sobre el nivel de estudio obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que la mayoría de los colaboradores cuentan con educación superior (17 personas), seguidos por aquellos con educación media (14 personas) y en

menor proporción los que tienen educación básica (13 personas). Esto refleja un nivel educativo relativamente alto en la población.

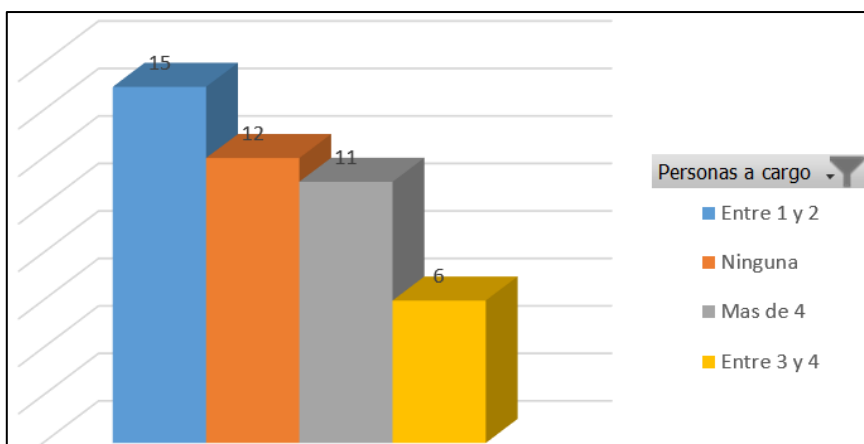
*Figura 5 Colaboradores con casa propia de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos*



Nota: Dato sobre el número de colaboradores con casa propia obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica evidencia que la mayoría de los colaboradores (26 trabajadores) cuentan con casa propia, mientras que una proporción menor (18 trabajadores) no la poseen. Este resultado refleja una tendencia hacia la estabilidad habitacional dentro de la población estudiada.

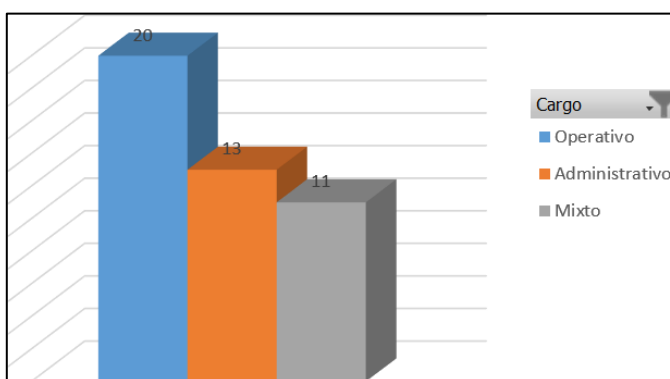
*Figura 6 Número de personas a cargo de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos*



Nota: Dato sobre el número de personas a cargo de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que la mayoría de los colaboradores tienen entre 1 y 2 personas a cargo (15 trabajadores), seguido de quienes no tienen personas a cargo (12 trabajadores). En menor proporción, se encuentran aquellos con más de 4 dependientes (11 trabajadores) y finalmente los que tienen entre 3 y 4 personas a cargo (6 trabajadores). Estos datos reflejan que una parte importante de los trabajadores asume responsabilidades familiares directas, aunque también existe un grupo significativo que no tiene dependientes, lo cual puede influir en sus niveles de carga económica y emocional.

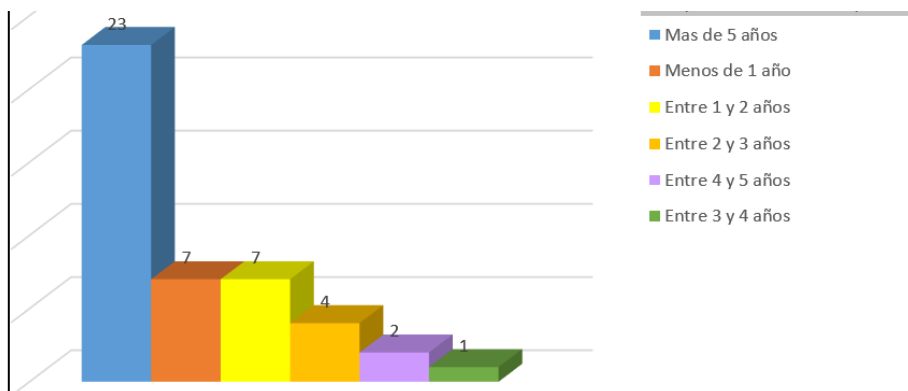
*Figura 7 Cargo de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos*



Nota: Dato sobre el cargo de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica evidencia que la mayoría de los colaboradores desempeñan cargos operativos (20 trabajadores), mientras que un número menor ocupa cargos administrativos (13 trabajadores) y en menor proporción se encuentran quienes ejercen funciones mixtas (11 trabajadores). Esto refleja que la empresa tiene una estructura organizacional con mayor peso en las labores operativas, lo cual puede asociarse con la naturaleza productiva de sus actividades, mientras que las funciones administrativas y mixtas, aunque relevantes, representan una parte más reducida del personal.

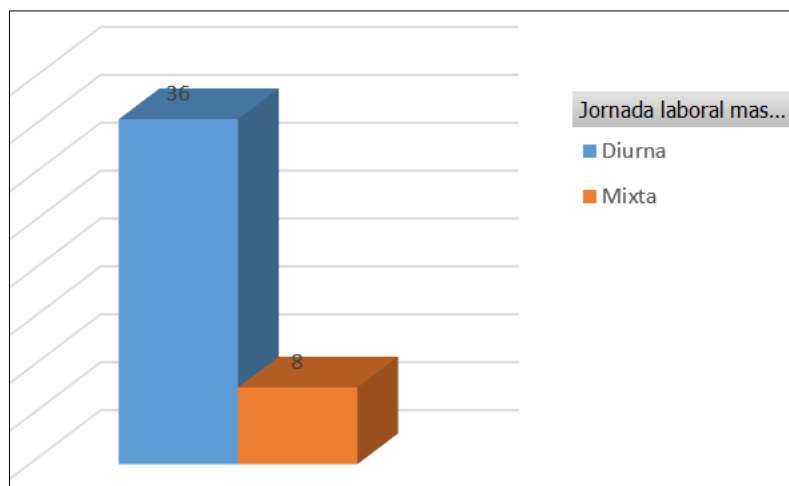
Figura 8 Tiempo laborando en la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre el tiempo laborando en la empresa de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica evidencia que la mayoría de los trabajadores (23) tiene más de 5 años de antigüedad en la empresa, lo que refleja estabilidad y experiencia organizacional, mientras que un grupo menor (14) cuenta con menos de 2 años, lo que indica ingresos recientes y posibles retos en fidelización. Los demás rangos presentan proporciones reducidas, lo que confirma que la empresa mantiene una base laboral consolidada con cierta renovación de personal.

Figura 9 Jornada laboral más constante en los últimos 3 meses de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



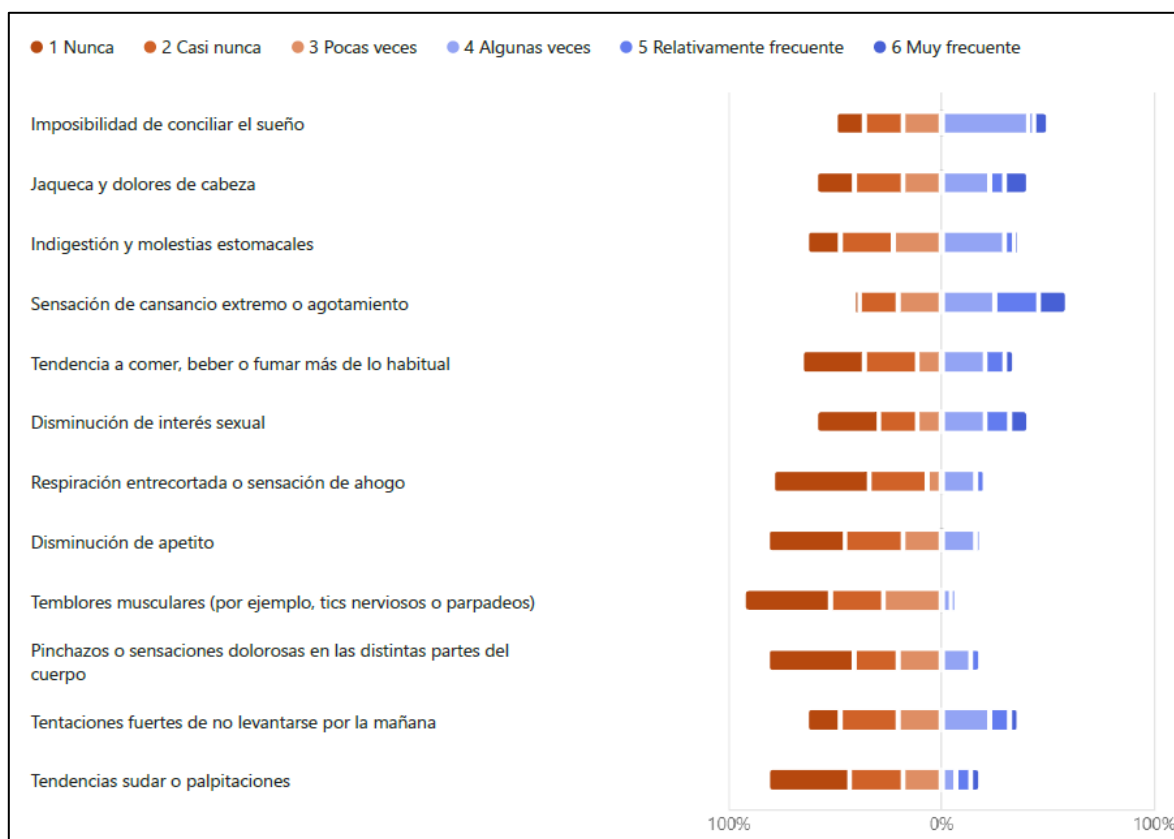
Nota: Dato sobre Jornada laboral más constante en los últimos 3 meses de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que la mayoría de los trabajadores (36) cumple una jornada laboral diurna, mientras que una proporción menor (8) desarrolla jornadas mixtas. Esto indica que la organización concentra sus actividades principalmente en el horario diurno, lo cual facilita la coordinación de tareas y la planeación operativa, mientras que la jornada mixta responde a necesidades específicas que requieren mayor flexibilidad.

## 2. Definir los niveles de estrés de los colaboradores.

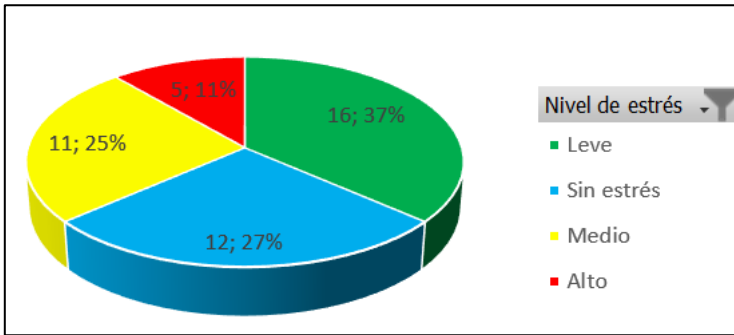
Para dar inicio a la presentación de los resultados del segundo objetivo específico, se procedió a definir los niveles de estrés de los colaboradores de la empresa. Para ello, se utilizó la técnica de la escala de Likert aplicada mediante el formato de estrés laboral, lo que permitió obtener una suma total del puntaje de las respuestas y, a partir de esta, identificar el grado de estrés presente en la población estudiada.

Figura 10 Participación de los colaboradores en cada ítem del test de estrés laboral



Nota: Dato sobre la participación de los colaboradores en cada ítem del test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

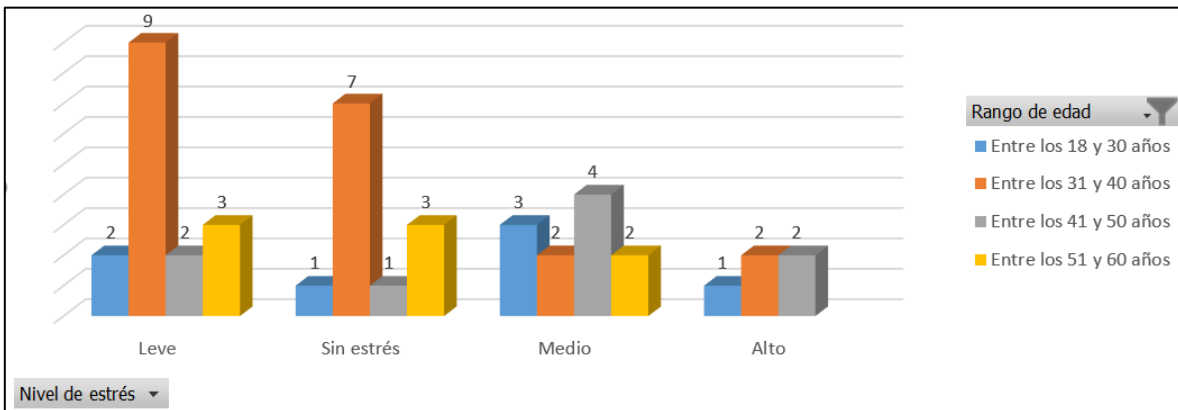
Figura 11 Porcentaje niveles de estrés de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre los niveles de estrés de los colaboradores obtenido del test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

El análisis muestra que la mayoría de los colaboradores (64 %) presenta niveles bajos de estrés, lo cual indica condiciones laborales generalmente favorables. No obstante, un 36 % se encuentra en niveles medio o alto, lo que representa un riesgo psicosocial que requiere atención.

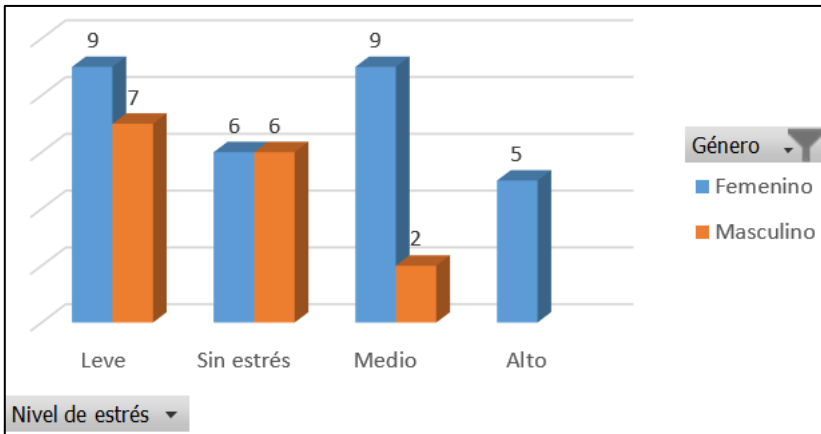
Figura 12 Niveles de estrés vs rango de edad de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre los niveles de estrés vs el rango de edad de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico cruzado con el test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que los colaboradores entre 31 y 40 años tienen mayor presencia en niveles bajos de estrés, mientras que el estrés medio y alto se concentra en los grupos de 41 a 60 años.

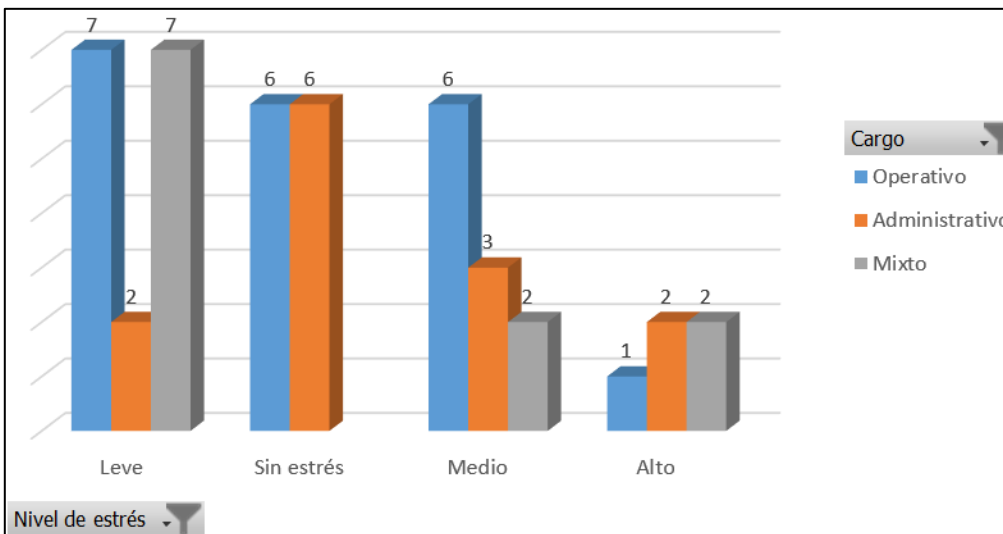
Figura 13 Niveles de estrés vs género de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre los niveles de estrés vs el género de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico cruzado con el test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que el estrés medio y alto afecta principalmente a las mujeres, con 9 casos en nivel medio y 5 en alto, mientras que en hombres estos niveles son considerablemente menores.

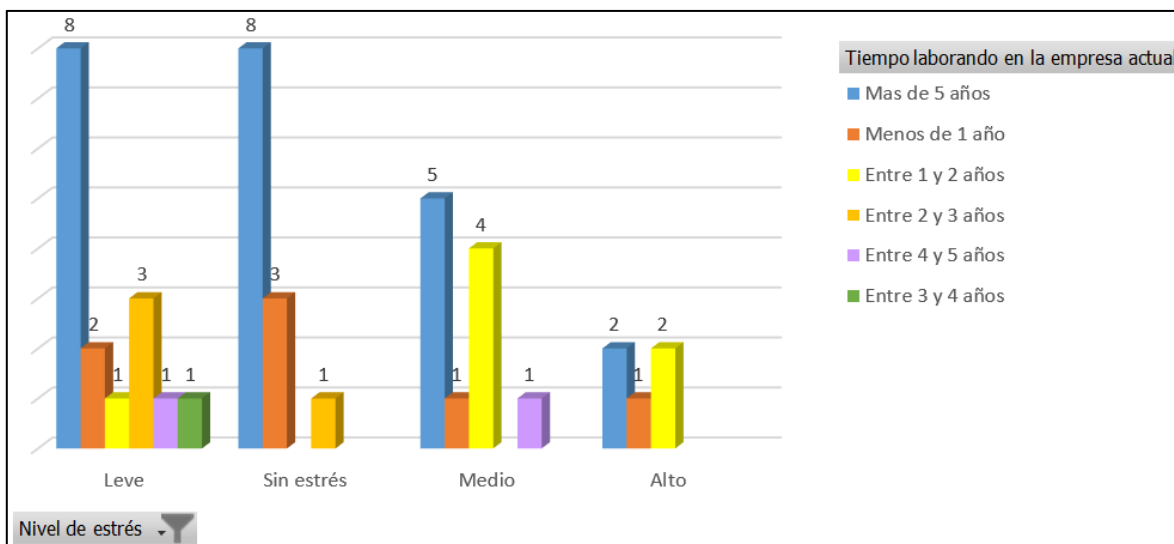
Figura 14 Niveles de estrés vs cargo de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre los niveles de estrés vs el cargo de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico cruzado con el test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que el personal operativo presenta casos en todos los niveles de estrés, especialmente en el leve y medio, mientras que el mixto y administrativo tienen una distribución más limitada.

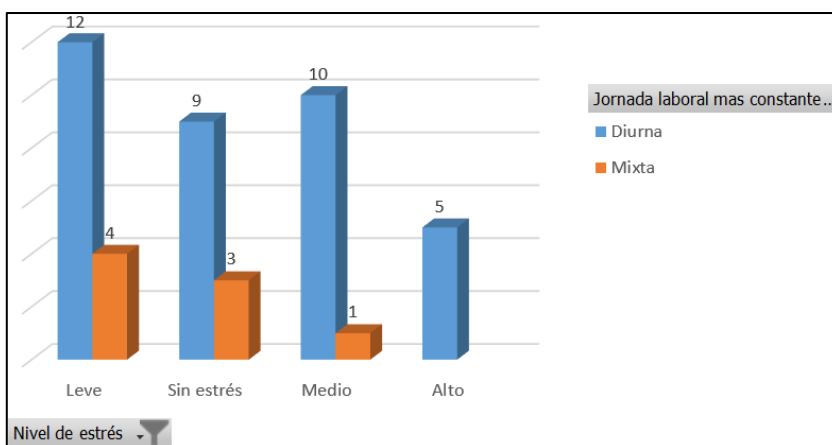
Figura 15 Niveles de estrés vs tiempo laborando en la empresa de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre los niveles de estrés vs el tiempo laborando en la empresa actual de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico cruzado con el test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que el personal con más de 5 años en la empresa concentra la mayor parte de los casos en todos los niveles de estrés, especialmente en los niveles leve, sin estrés y medio. También se observa presencia de casos en nivel alto en quienes llevan entre 1 y 2 años o menos de 1 año.

Figura 16 Niveles de estrés vs jornada laboral más constante en los últimos 3 meses de los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos



Nota: Dato sobre los niveles de estrés vs jornada laboral más constante en los últimos 3 meses de los colaboradores obtenido del cuestionario sociodemográfico cruzado con el test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

La gráfica muestra que el estrés es más frecuente en la jornada diurna, especialmente en niveles medio y alto, mientras que la jornada mixta concentra más casos sin estrés o con estrés leve.

### 3. Determinar el impacto del estrés en los colaboradores.

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico, orientado a determinar el impacto del estrés en los colaboradores, se realizó un análisis a partir de los resultados obtenidos en el test de estrés laboral. Dichos resultados fueron interpretados con base en la tabla de rangos establecida en el formato de evaluación, lo cual permitió clasificar los niveles de afectación y reconocer en qué medida el estrés influye en el bienestar y desempeño de los trabajadores. Esta interpretación posibilita identificar los grupos más vulnerables del riesgo psicosocial asociado al estrés.

*Tabla 1 Rangos niveles de estrés*

PUNTAJE	NIVEL DE ESTRÉS	NÚMERO DE COLABORADORES	INTERPRETACIÓN
12-24	SIN ESTRÉS	12	No existe síntoma alguno de estrés. Tiene un buen equilibrio, continúe así y difunda entre los demás sus estrategias de afrontamiento.
25-36	ESTRÉS LEVE	16	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
37-48	ESTRÉS MEDIO	11	Haga conciencia de la situación en la que se encuentra y trate de ubicar qué puede modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puede romper su equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agote su resistencia
49-60	ESTRÉS ALTO	5	Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias en su salud. Consulte orientación psicológica y mantenga apoyo social de personas cercanas.
61-72	ESTRÉS GRAVE	0	Requiere atención inmediata. Por esta razón es importante asistir a consulta médica y psicoterapéutica pronta para verificar preventivamente el estado de salud y dar inicio a un proceso de aprendizaje psicoterapéutico de herramientas y técnicas para el manejo del estrés, la ansiedad y los síntomas producidos.

Nota: Dato sobre la interpretación de los niveles de obtenido del formato test de estrés laboral aplicado al grupo poblacional.

## **Análisis del impacto**

### Sin estrés (27%)

- 12 de 44 trabajadores no presentan síntomas.
- Esto es positivo: casi 1 de cada 3 colaboradores mantiene un buen equilibrio emocional.

### Estrés leve (36%)

- El grupo más grande está aquí (16 personas).
- Indica que hay señales iniciales de estrés; si no se actúa, podrían evolucionar a niveles más altos.
- Impacto: necesidad de medidas preventivas.

### Estrés medio (25%)

- 11 trabajadores ya muestran un estrés que puede afectar tanto lo laboral como lo personal.
- Impacto: riesgo de disminución en productividad, concentración y motivación.

### Estrés alto (11%)

- 5 trabajadores se encuentran en agotamiento físico y mental.
- Impacto fuerte: riesgo de ausentismo, enfermedades relacionadas con el estrés y baja en desempeño.

### Estrés grave (0%)

- Ningún trabajador llegó a este nivel, lo cual es favorable.

## Conclusión

- 63% de los colaboradores (28 personas) tienen algún nivel de estrés (leve, medio o alto).
- Solo el 27% está libre de síntomas, y apenas un 11% está en situación crítica (estrés alto).
- El impacto principal es que más de la mitad de los empleados están en riesgo de afectación laboral y personal, lo cual puede repercutir en productividad, clima organizacional y bienestar ocupacional si no se toman medidas preventivas y de acompañamiento psicológico.

## **Capítulo 4. Disertación**

### **4.1 Conclusión**

La investigación permitió identificar el impacto del estrés laboral en los colaboradores de la empresa de actividad económica de beneficio de cerdos, evidenciando niveles diferenciados que van desde bajo hasta alto. Un hallazgo significativo fue la existencia de un grupo con alto nivel de afectación, lo que implica riesgos en la salud física, emocional y conductual, así como en el desempeño laboral. Estos resultados confirman la relevancia de comprender el estrés no solo como un dato cuantitativo, sino como un fenómeno psicosocial complejo que requiere ser abordado desde un enfoque integral, articulando prevención, promoción del bienestar y fortalecimiento de capacidades adaptativas.

### **4.2 Discusión**

Los hallazgos coinciden con los postulados de Lazarus y Folkman (1986), quienes plantean que el estrés depende de la valoración subjetiva que hace el individuo frente a las demandas del entorno y sus recursos de afrontamiento. Asimismo, se relacionan con el modelo de demandas–recursos laborales de Bakker y Demerouti (2007), donde se explica que el estrés aumenta cuando las exigencias superan los recursos disponibles, afectando salud y motivación.

De esta manera, el rol del especialista en gestión psicosocial se fortalece en tanto no solo mide el impacto, sino que también asume una función mediadora y transformadora, proponiendo estrategias organizacionales que incluyan rediseño de procesos, prácticas de liderazgo saludable y fortalecimiento de la cultura de autocuidado. Además, se abre un campo para el debate respecto a la responsabilidad compartida entre individuo y organización en la gestión del estrés, resaltando la importancia de diseñar entornos laborales más resilientes y sostenibles.

### **4.3 Recomendaciones**

A partir de lo encontrado, se proponen las siguientes orientaciones:

1. Implementar programas de intervención psicosocial enfocados en la prevención y manejo del estrés, combinando estrategias individuales (técnicas de afrontamiento,

gestión emocional) con medidas organizacionales (ajustes en carga de trabajo, horarios flexibles, comunicación asertiva).

2. Fortalecer el liderazgo saludable y la cultura de autocuidado, reconociendo que las relaciones interpersonales y el estilo de dirección influyen de manera directa en la percepción del estrés.
3. Ampliar futuras investigaciones, indagando aspectos como:
  - La influencia de variables sociodemográficas (género, edad, nivel educativo) en la vivencia del estrés.
  - El papel de la comunicación organizacional en la reducción o intensificación de este fenómeno.
  - La efectividad comparativa de diferentes estrategias de intervención en contextos productivos diversos.
  - La integración de la gestión del estrés con políticas de conciliación laboral y familiar.

En síntesis, el especialista en gestión psicosocial debe trascender la simple identificación del impacto del estrés, asumiendo un rol propositivo que transforme la realidad laboral mediante estrategias basadas en evidencia, con una visión de futuro orientada a la salud integral y la sostenibilidad organizacional.

## 5 Referencias

- González, N. G. (2022, octubre 5). Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. Diario La República. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025, febrero 25). *Estudio sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa – Año 2024* (Documento técnico NIPO 118-24-043-6; DT.129.1.24). INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+gestion+del+riesgo+psicosocial+en+Espana+y+el+uso+de+las+tecnicas+cualitativas+en+la+empresa+2024.pdf/a7fc6432-25ff-c6a6-7bca-9205dc202c1e?t=1740479311949>

- Melo, M. F. (2024, octubre 10). El estrés laboral en el mundo. Statista Daily Data.  
<https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se define la responsabilidad de los empleadores y contratantes en relación con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Diario Oficial No. 47.046.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo (119 p.).  
[https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09\\_9\\_span.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés laboral.  
<https://www.ilo.org/es/media/55341/download>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo (62 p.). Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH).  
<https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Entornos de trabajo seguros y saludables: Principios y enfoques. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.  
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores psicosociales laborales: una aproximación preventiva desde la investigación aplicada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 95–107. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a3>
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev. ed.). New York: McGraw-Hill.