

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.



Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

María José Paz Rocha,

Anyela Mercedes Pérez Vera,

Nataly Vargas,

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sur

Sede Principal

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

Mayo de 2024

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Medición de estrés laboral de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

María José Paz Rocha,

Anyela Mercedes Pérez Vera,

Nataly Vargas,

NRC 61-56203

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Oscar Jaramillo Castaño

Profesional en Ingeniería Industrial y Especialista en Docencia Universitaria

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sur

Sede Principal

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

Mayo de 2024

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Dedicatoria

A nuestras familias, que siempre nos brindaron apoyo incondicional en nuestro desarrollo académico y profesional, que están ahí para ser la inspiración día a día de nuestros esfuerzos, la causa por la cual nos ha impulsado a perseguir nuestras metas y nunca abandonar nuestros sueños, y que pese a cualquier adversidad siempre estarán para ser la fuerza de salir adelante.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Agradecimientos

A nuestras padres, hermanos, esposos e hijos agradecemos profundamente por su apoyo incondicional; A nuestro tutor metodológico Oscar Jaramillo Castaño, que en medio de nuestro caos y confusión logro con su dedicación y paciencia acogernos y guiarnos oportunamente. A todos nuestros docentes que hicieron parte de esta nuestra grata experiencia académica, agradecemos profundamente a cada uno de ustedes.

CONTENIDO

Resumen.....	11
Abstrac	12
Introducción	13
Formulación y direccionamiento	15
Tema	15
Planteamiento del problema.....	15
Enunciado del problema	15
Formulación	17
Delimitación y alcance.....	17
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Justificación	17
Marco de Referencia	19
Antecedentes	19
Antecedentes Internacionales.....	19
Antecedentes Nacionales	21
Antecedentes locales.....	22
Marco conceptual.....	23

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Riesgo Laboral	23
Riesgo Psicosocial	24
Estrés.....	27
Tipos de Estrés.....	29
Estrés laboral.....	30
Modelos teóricos de estrés Laboral.....	31
Posicionamiento teórico.....	35
Tipos de estresores.....	39
Estresores Laborales.	39
Estresores del ambiente físico:.....	40
Estresores relativos al contenido de la tarea:	41
Estresores relativos a la organización:	43
Marco Legal	44
Metodología	47
Enfoque y alcance de la investigación	47
Proceso metodológico.....	47
Fase 1. Estado de conocimiento.....	47
Fase 2. Selección de los instrumentos de recolección de información.....	47
Fase 3. Recolección de la información:	48
Fase 4 Análisis de datos.....	48

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Fase 5 Interpretación de resultados.....	49
Población.....	50
Hipótesis	50
Operacionalización de las variables.....	50
Técnicas de indagación e instrumentos de recolección de datos	52
Instrumentos.....	52
Tabulación de Datos	53
Procesamiento de los Datos:.....	53
Interpretación de los Datos	54
Consideraciones Éticas	55
Resultados y Discusión.....	56
Nivel de estrés laboral en el personal administrativo	65
Nivel de estrés laboral del personal operativo	67
Conclusiones y recomendaciones	70
Recomendaciones	71
Referencias Bibliográficas	72
ANEXOS	82

Lista de Tablas

Tabla 1 Clasificación de los Peligros Laborales y sus Características	23
Tabla 2 Descripción de las Categorías del Riesgo Psicosocial según la GTC 45.....	24
Tabla 3 Modelos Teóricos del Estrés Laboral en los años sesenta y setenta.	32
Tabla 4 Modelos Teóricos de Estrés Laboral.....	33
Tabla 5 Modelos Teóricos de Estrés Laboral.....	34
Tabla 6 Modelos Teóricos del Estrés Laboral.	34
Tabla 7 Clasificación de estresores según Ivancevich y Matteson.	36
Tabla 8 Las Dimensiones del Cuestionario del Estrés Laboral OIT-OMS con sus respectivos Ítems.....	38
Tabla 9 Marco Legal.	44
Tabla 11 Operacionalización de la Variables.	50
Tabla 12 Clasificación del Nivel Estrés Laboral por Dimensiones propuesto por González.	54
Tabla 13 Interpretación de Niveles de Estrés y sus Puntaciones por Dimensiones y Rango Total de Estrés.	55

Lista de Anexos

Anexo 1 Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.....	82
Anexo 2 Ficha de datos generales - Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro, Julio 2010.....	83
Anexo 3 Consentimientos Informados.	84

Lista de Figuras

Figura 1. Interacción de los Factores Psicosociales en el Trabajo.....	26
Figura 2. Síndrome General de Adaptación (Hans Selye, 1936).....	29
Figura 3. Género.	57
Figura 4. Edad.....	57
Figura 5. Estrato socioeconómico.....	58
Figura 6. Número de personas a cargo económicamente.	58
Figura 7. Estado civil.....	59
Figura 8. Último nivel de estudios.....	59
Figura 9. Tipo de vivienda.....	60
Figura 10. Antigüedad en la empresa.	60
Figura 11. Cargos en la empresa.....	61
Figura 12. Tipos de cargo.	61
Figura 13. Antigüedad en el cargo actual.	62
Figura 14. Departamento, área, sección de trabajo en la empresa.....	62
Figura 15. Tipo de contrato actual.	63
Figura 16. Horas laboradas.	63
Figura 17. Comparación por dimensiones del nivel de estrés del personal.....	64
Figura 18. Nivel de estrés laboral general en el área administrativa.....	65
Figura 19. Nivel de estrés por dimensiones en el personal administrativo.....	66
Figura 20. Nivel de estrés laboral general del área operativa.....	68
Figura 21. Nivel de estrés por dimensiones en el personal operativo.....	68
Figura 22. Nivel general de estrés de la empresa Monval Group S.A.S.	70

Resumen

Mediante un análisis realizado a la empresa Monval Group S.A.S, se observó que el personal no cuenta con las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades pertinentes de la empresa, por ende, se quiso plantear la medición del nivel de estrés laboral en el que se encuentra la misma, teniendo en cuenta que la salud tanto física como mental es factor importante para la productividad de la organización. En este sentido, se planteó responder la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de estrés de la empresa Monval Group S.A.S de la ciudad de Neiva? Para medir el nivel de estrés laboral en el que se encuentran los trabajadores de la empresa, se tuvo como objetivo medir el nivel de estrés laboral tanto en el personal administrativo como operativo, para ello, se utilizó una metodología descriptiva transversal en aras de proporcionar un diagnóstico real de la situación. Los instrumentos utilizados para el desarrollo del proyecto fue el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS, y la Ficha de Datos Generales de la Batería de Riesgo Psicosocial, que permitió recolectar información sociodemográfica y ocupacional de los trabajadores de la compañía. Los hallazgos que arrojo anteriormente la aplicación de dichos instrumentos, es que el nivel de estrés del personal de la empresa es intermedio, donde el personal administrativo se ve afectado en todas sus dimensiones. Asimismo, se recomienda a futuros investigadores elaborar un estudio sobre clima organizacional, calidad de vida en el trabajo, trabajo en equipo, etc. así como intervenciones que permitan identificar de manera puntual los elementos que inciden sobre este tipo de estrés en el trabajo, así como las formas en las que la organización implementa estrategias para controlarlas y mitigarlas, y comparar los presentes resultados con los que se puedan obtener a futuro tras la implementación de las estrategias

Palabras clave: Estrés laboral, organizaciones, metodología, identificación, situación

Abstrac

Through an analysis carried out on the company Monval Group S.A.S, it was observed that the staff does not have the appropriate conditions for the development of the relevant activities of the company, therefore, we wanted to propose the measurement of the level of work stress in which finds the same, taking into account that both physical and mental health is an important factor for the productivity of the organization. In this sense, it was proposed to answer the following question: What is the stress level of the company Monval Group S.A.S in the city of Neiva? To measure the level of work stress in which the company's workers find themselves, the objective was to measure the level of work stress in both the administrative and operational staff; for this, a transversal descriptive methodology was used in order to provide a real diagnosis of the situation. The instruments used for the development of the project were the ILO - WHO Work Stress Questionnaire, and the General Data Sheet of the Psychosocial Risk Battery, which made it possible to collect sociodemographic and occupational information from the company's workers. The findings previously revealed by the application of these instruments are that the stress level of the company's staff is intermediate, where the administrative staff is affected in all its dimensions. Likewise, it is recommended that future researchers carry out a study on organizational climate, quality of life at work, teamwork, etc. as well as interventions that allow the timely identification of the elements that affect this type of stress at work, as well as the ways in which the organization implements strategies to control and mitigate them, and compare the present results with those that can be obtained later. future after the implementation of the strategies.

Keywords: Work stress, organizations, methodology, identification, situation.

Introducción

A lo largo del desarrollo histórico de la industria y la organización, el estrés laboral ha emergido como un área de estudio esencial. Esto se debe a que, en el contexto laboral, en particular, es donde se concentra diversos riesgos que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, el estrés laboral se convierte en un aspecto importante de entender, debido a sus consecuencias significativas tanto a nivel individual como organizacional.

La presente investigación se centró en la “medición del estrés laboral en el personal de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva”. Con el propósito de dar respuesta a la pregunta central de la investigación: ¿Cuál es el nivel del estrés laboral de la empresa Monval Group S.A.S. en la ciudad de Neiva?

Este estudio adopto un enfoque cuantitativo transversal, con un diseño descriptivo de nivel básico, utilizando un método prospectivo de recolección de datos. La relevancia de esta investigación se sustenta en su contribución a nivel científico y social. Dado que el estrés laboral es reconocido como un problema de salud, que tiene implicaciones sociales y económicas significativas. Por tal razón, es un tema de gran interés debido a sus implicaciones en la salud y productividad laboral.

El trabajo esta dividido en 5 capítulos, en el primero se encuentra la Formulación y direccionamiento, en donde se esboza el problema, su alcance, los objetivos y la justificación.

En el capítulo dos, se aborda el marco de referencia, el cual comprende una exposición de los antecedentes a nivel internacional, nacional y local con relación a los estudios realizados sobre el estrés laboral y el uso del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. En esta sección también, se incluye el marco teórico donde se da una breve explicación sobre el riesgo laboral y sus características, así como su clasificación dentro del entorno laboral.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

A partir de ahí, se profundiza en el riesgo psicosocial, abordando sus factores determinantes. Se menciona también los riesgos psicosociales más frecuentes, tales como el estrés laboral, la fatiga, el síndrome de burnout, la violencia y el acoso laboral., colocando un énfasis particular en el estrés laboral.

Además, se realiza un corto análisis sobre el origen etimológico de la palabra estrés, destacando sus principales exponentes, definiciones y clasificaciones. En cuanto al estrés laboral, se detallan sus tipos y su definición según la Organización Mundial de la Salud (OMS). También, se exploran los diversos modelos teóricos que abordan este problema, se identifican los tipos estresores, se describe el posicionamiento teórico de la investigación, también realiza la definición de las variables y una breve descripción de las herramientas utilizadas para medirlas.

En el capítulo tres, se detalla la metodología empleada, así como el enfoque y alcance. Se describe cada una de las fases de la investigación, incluyendo la selección de la población, los instrumentos utilizados y el análisis de datos recopilados. Para el análisis de datos, se emplea la tabulación de datos en hojas cálculo de Excel y el uso de tablas dinámicas. A partir de esta información, se lleva a cabo un análisis estadístico que permite determinar el nivel de estrés por áreas de la empresa, como por cada dimensión contemplada en el Cuestionario del Estrés Laboral OIT-OMS.

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, así como la interpretación y discusión en relación con el marco teórico y los objetivos planteados. Se presenta una visión detallada de los hallazgos más relevantes y se contextualiza dentro del contexto general del estudio.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

En el capítulo quinto, se presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación realizada, así como las recomendaciones pertinentes en base a los principales hallazgos encontrados.

Formulación y direccionamiento

Tema

Medición del estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Planteamiento del problema

Enunciado del problema

Monval Group S.A.S. es una empresa radicada en la ciudad de Neiva Huila, que tiene 10 años de constituida y pertenece al sector económico de la construcción, su principal actividad es la contratación con entidades públicas y/o privadas, para el desarrollo de adecuaciones, mantenimientos, remodelaciones, reparaciones, instalaciones y/o reforzamientos de edificaciones; la empresa cuenta con 7 empleados contratados a término fijo y/o prestación de servicios, siendo la forma típica de contratación por parte de la empresa, que genera rotación constante en los empleados y poco compromiso con la organización, viéndose afecta la comunicación efectiva entre los miembros del equipo y proveedores.

En la organización, no es claro quién es el líder y/o guía para el desarrollo y capacitación de los empleados, quien proporcione una visión clara de la empresa y quien pueda tomar decisiones importantes de manera oportuna y efectiva en cada área. Además, no cuenta con un manual de funciones, para establecer estructura, claridad y eficiencia dentro de la organización; por lo que hace que el empleado no logre entender completamente sus roles y responsabilidades, conllevando a una duplicación de esfuerzos y temor a pasar por alto una tarea importante, dificultando también la rendición de cuentas de los empleados por sus acciones y resultados.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Igualmente, para el desarrollo de las operaciones diarias resulta en una falta de coordinación y eficiencia que puede afectar a la productividad y calidad del trabajo.

Monval Group S.A.S, está localizada en un ambiente ruidoso que ve afectado el rendimiento general de la organización, puesto que, el ruido constante dificulta que los empleados se concentren en sus tareas complejas o detalladas y aumente la probabilidad de cometer errores. Dentro de su infraestructura no hay delimitación de áreas para cada dependencia, lo que genera una falta de especialización y enfoque en los empleados.

Para el personal, la falta de privacidad para el desarrollo de sus labores e identificación de rol y/o responsabilidad afecta la eficiencia de sus tareas, sumado que la actividad de la empresa va ligada a unos tiempos ajustados de entrega, lo que hace que el trabajador este en constante presión y deba tener un alto rendimiento para cumplir de manera efectiva. Igualmente la organización tiene un despliegue de operación a nivel Nacional, lo que conlleva a complejos de operación interna y de desplazamientos, y las jornadas de trabajo se extiendan hasta en 13 u 12 horas continuas de trabajo; disminuyendo del tiempo disponible para el descanso de los empleados.

La forma de típica de contratación, la falta de estructura de la organización, el desgaste físico, la carga mental, la exposición de los trabajadores en ambientes ruidosos, las arduas jornadas de trabajo y la recompensa salarial que reciben los empleados; Es como percibimos que el personal de Monval Group S.A.S se encuentran sumergidos en el fenómeno del “estrés laboral”; teniendo en cuenta que el estrés “es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (OTI, 2016, p.2.), pero, para relacionar el nivel de

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

estrés en el que se encuentran los trabajadores, es necesario desarrollar una estrategia que permita medir el estrés laboral que presenta la empresa.

Formulación

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva?

Delimitación y alcance

Estudio pretende llegar a medir el nivel de estrés de la organización en su planta de personal ubicada en la ciudad de Neiva.

Objetivos

Objetivo General

Medir el nivel de estrés laboral de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Objetivos Específicos

- Medir el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.
- Medir el nivel de estrés laboral del personal operativo de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Justificación

La salud mental de un trabajador es un factor fundamental en el desarrollo competitivo de una empresa en un escenario propio de la productividad. Ya que, según la Universidad de la Costa (2014) un empleado con una buena salud mental tiende a ser más comprometido, creativo y eficiente en su trabajo. De aquí, se desprende la importancia del porque hablar de los fenómenos que afectan a la salud mental, al identificarlos y medirlos de manera concisa.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

En los riesgos psicosociales se evidencia que los riesgos del estrés laboral son de los más comunes, según un estudio de Eduin (2011) indicando que a nivel global un 35% de los trabajadores sufren de estrés laboral, y en Colombia entre un 20% y 33% de los trabajadores manifiestan sentir altos niveles de estrés. El aumento en los niveles de estrés según la OIT (2012) puede acelerar el ritmo de desgaste del cuerpo y desarrollo de trastornos a la salud, jugando así un papel importante en la etiología de las enfermedades de origen laboral.

Reducir el estrés laboral además de contribuir al bienestar físico y mental de los empleados, promueve un ambiente de trabajo agradable y equilibrio de los trabajadores, lo que permite que los empleados se concentren en sus responsabilidades y se desempeñen de forma efectiva, incentivando la colaboración, la innovación y la resiliencia dentro de la empresa.

Mejorar el clima organizacional forja atracción, motivación y compromiso con la organización, que, dentro del escenario laboral, propios de las empresas, maximizaran la productividad y el rendimiento de esta. Así, igualmente, transformara la imagen de la empresa de manera positiva pues que, una empresa que se preocupa por el bienestar de sus empleados y que ofrece un ambiente laboral saludable es vista de manera más favorable tanto por sus empleados como por clientes potenciales y socios comerciales.

Por ende, este proyecto busca medir el estrés relacionado con el ámbito laboral en los trabajadores de la empresa Monval Group S.A.S., generando un diagnóstico preciso de la situación actual de la organización. Que, como beneficio real, generara resultados que permitan servir como base para la elaboración de una estrategia específica orientada a mitigar el impacto del estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S., y sus trabajadores, que va enfocado en forjar un incremento en la productividad de esta en el campo de la construcción, ya que es el ejercicio principal de la empresa.

Marco de Referencia

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

En el estudio de (Fernández D'Pool y otros, 2005) titulado Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros, realizado en Venezuela, se propuso explorar la relación entre el estrés laboral y la depresión en trabajadores petroleros. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y transversal, aplicando la Escala de Estrés Laboral Organizacional adaptada por Ivancevich y Matteson. La muestra consistió en 150 trabajadores petroleros de edades entre un rango de 24 a 57 años. Los resultados revelaron una correlación positiva entre el estrés organizacional y la depresión de componente cognitivo, sugiriendo que a medida que aumenta el estrés, también lo hace la depresión. La mayoría de los trabajadores presenta niveles bajo de estrés organizacional. Además, se identificaron diversas estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores para hacer frente al estrés laboral. En conclusión, el estudio destacó la importancia de abordar el estrés laboral en este sector específico, proponiendo medidas de intervención y apoyo psicológico para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Por otra parte, (Medina Aguilar y otros, 2007) llevaron a cabo un estudio en México, titulado Adaptación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional para Trabajadores Mexicanos, con el objetivo de validar una herramienta para medir el estrés laboral en trabajadores mexicanos. El estudio se basó en un diseño metodológico de tipo cuantitativo, utilizando la adaptación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS. La muestra estuvo compuesta por 254 trabajadores de diferentes sectores laborales en México. Los resultados mostraron una alta fiabilidad y validez de la escala adaptada para la medición del estrés laboral

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

en la población mexicana. Se identificaron niveles significativos de estrés en diversos grupos ocupacionales, lo que sugiere la relevancia de abordar este problema de manera integral en el ámbito laboral mexicano. Este estudio proporciona una herramienta válida y confiable para futuras investigaciones sobre estrés laboral en este contexto.

A su vez, En Perú, (Suárez Tunanñaña, 2013) llevó a cabo un estudio titulado Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de un Contact Center de Lima. El objetivo de la investigación fue adaptar y validar la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un centro de contacto en Lima, Perú. El estudio se realizó mediante un diseño descriptivo no experimental, aplicando la escala adaptada a una muestra de 203 trabajadores. Los resultados indicaron una alta fiabilidad y validez de la escala adaptada para medir el estrés laboral en este contexto específico. Se encontraron niveles significativos de estrés laboral en la población estudiada, especialmente relacionados con la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales del servicio al cliente. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar medidas de intervención y apoyo para mejorar el bienestar y la salud mental de los trabajadores de los centros de contacto en Perú.

Por otra parte, en México, (Porrás Parral y otros, 2023) realizaron una investigación titulada Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas, con el objetivo de examinar los niveles de estrés laboral y burnout en este grupo específico de trabajadores de la salud. El estudio se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo transversal y observacional, utilizando la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. La muestra consistió en 29 técnicos en urgencias médicas. Los resultados revelaron niveles significativos de estrés laboral y burnout en esta población, asociados las largas jornadas laborales y las

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

condiciones de vida que los paramédicos enfrentan a diario lo que pueden contribuir al estrés laboral y, como resultado, provocar el síndrome de burnout.

En conclusión, el estudio resalta la importancia de implementar programas de intervención para reducir el estrés y prevenir el burnout en este grupo de trabajadores, con el fin de mejorar su bienestar y rendimiento laboral.

Antecedentes Nacionales

En Colombia, (Salamanca Velandia & Garavito Santander, 2021) realizaron un análisis sistemático titulado Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia con el objetivo de revisar y sintetizar la literatura existente sobre estrés laboral en el contexto colombiano desde el año (2013-2018). Esta investigación se basó en un análisis sistemático, revisando estudios previos y análisis de datos secundarios sobre el tema. Los resultados se analizaron y destacaron desde un enfoque psicosocial el concepto de estrés laboral. Dichos resultados mostraron que el estrés laboral es un problema relevante en diversas ocupaciones en Colombia, afectando tanto a trabajadores del sector público como del privado. Se identificaron factores como la carga laboral, la inseguridad laboral y los conflictos interpersonales como principales desencadenantes del estrés. Además, se destacó la importancia de implementar estrategias de prevención y gestión del estrés en los lugares de trabajo colombianos para mejorar el bienestar de los empleados y la productividad organizacional.

A su vez, en Colombia, específicamente en Santander (García Sánchez y otros, 2021) llevaron a cabo una evaluación titulada Evaluación de los niveles de estrés en funcionarios de una organización en Santander. El objetivo de esta investigación fue evaluar los niveles de estrés en funcionarios de una organización en Santander, Colombia, y analizar los factores asociados.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

El estudio se basó en un diseño metodológico descriptivo no experimental exploratorio, aplicando la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. La muestra estuvo compuesta por 100 funcionarios de la organización en diferentes áreas laborales. Los resultados indican que, aunque el nivel de estrés laboral es bajo en general, hay varios aspectos internos de la organización que requieren atención.

Estos incluyen la falta de cohesión entre los empleados, la influencia del liderazgo, la estructura organizacional y el clima laboral. Se propone la implementación de un programa para abordar estos aspectos y promover la salud mental en el trabajo, utilizando los datos recopilados en el cuestionario para orientar las acciones y fortalecer la organización

Antecedentes locales

(Torres Hernández, 2023) en su investigación Estrés laboral y estilos parentales de los trabajadores del área administrativa de una empresa privada en Neiva, Colombia exploró la relación entre el estrés laboral y los estilos parentales en trabajadores administrativos. El objetivo fue analizar cómo los estilos parentales influyen en la percepción de estrés laboral de este grupo.

El estudio se llevó a cabo en una empresa privada, utilizando un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 67 empleados administrativos. La metodología incluyó la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS y la Escala de Estilos Parentales de Steinberg. Los resultados mostraron que el estrés laboral afecta negativamente los estilos parentales, particularmente en la capacidad de los padres para compartir tiempo de calidad con sus hijos y mantener una buena comunicación. La carga laboral impide la participación en actividades familiares y la celebración de los logros de los hijos, lo que contribuye a crisis familiares y desequilibrio en los roles parentales.

Marco conceptual

Riesgo Laboral

Los riesgos laborales son aquellos peligros o amenazas que pueden ocurrir en el ambiente de trabajo y tienen el potencial de dañar la salud, la seguridad o el bienestar de los trabajadores.

Estos riesgos pueden manifestarse de diferentes maneras y en diferentes tipos de actividad laboral: desde empresas industriales hasta oficinas y el sector de servicios.

En relación con lo anterior, (Badia Montalvo, 1985), describe que el riesgo laboral es el conjunto de factores físicos, psicológicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre los individuos; la interrelación y el impacto que producen estos factores dan origen a las enfermedades laborales.

En este sentido, es fundamental detallar, cómo estos aspectos se manejan en el entorno laboral. La Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45), juega un papel crucial al proporcionar y explicar una metodología de identificación, evaluación y control de estos riesgos.

De acuerdo con la anterior, en la GTC 45 los peligros identificados se categorizan en biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Clasificación de los Peligros Laborales y sus Características

Tipo de peligro	Características
Físicos	Riesgos del entorno laboral que afectan la salud, como ruido, vibraciones, temperatura extrema, radiación o iluminación
Químicos	Derivados de sustancias químicas peligrosas en el ambiente laboral, como gases, vapores, líquidos o sólidos.
Biológicos	Exposición a microorganismos como bacterias, virus, hongos, parásitos, que pueden causar enfermedades.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Biomecánicos	Relacionados con la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, levantamiento de cargas pesadas.
Psicosocial	Relacionados con aspectos psicológicos y sociales del trabajo, como estrés laboral, carga excesiva, acoso laboral o violencia en el trabajo.
Condiciones de Seguridad	Riesgos de accidentes laborales como caídas, atrapamientos, golpes, cortes, incendios, explosiones.
Fenómenos naturales	Son aquellos que se originan por fenómenos naturales (factores geográficos y meteorológicos), siendo muchos y variados los eventos que provocan

Nota. * Fuente. Tabla elaborada a partir de la información del (Consejo Colombiano de Seguridad, s.f)

En relación con lo anterior, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos no solo se emplean para determinar el nivel de riesgo, sino también, para establecer medidas preventivas. Estas medidas pueden abarcar desde la eliminación o sustitución de riesgos hasta la implementación de controles de ingeniería, administrativos y el suministro de equipo de protección personal (EPP). El objetivo es prevenir accidentes y enfermedades laborales, salvaguardando la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral.

Riesgo Psicosocial

De igual manera, en el contexto laboral, la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo no solo abarca los riesgos claramente identificables, sino también, los factores menos tangibles, pero igualmente importantes que pueden influir en el bienestar de los empleados. Uno de estos es el riesgo psicosocial.

En la GTC 45, vemos que el riesgo psicosocial está dividido en 6 categorías, que se describen así (Ver Tabla 2):

Tabla 2

Descripción de las Categorías del Riesgo Psicosocial según la GTC 45

Peligro	Descripción
---------	-------------

Riesgo psicosocial	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Gestión organizacional</i> (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)2. <i>Características de la organización del trabajo</i> (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)3. <i>Características del grupo social del trabajo</i> (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)4. <i>Condiciones de la tarea</i> (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)5. <i>Interfase persona tarea</i> (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)6. <i>Jornada de trabajo</i> (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)
--------------------	--

Nota. * Fuente. Tomado de la Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de Los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (Incotec Internacional, Consejo Colombiano de Seguridad, 2012)

El riesgo psicosocial puede entenderse como un conjunto de factores protectores y desencadenantes que provocan un impacto positivo o negativo en la salud de una persona, modificando sus procesos emocionales en relación con las exigencias del entorno en el que interactúa.

Así mismo, en el informe presentado por del comité mixto OIT- OMS sobre medicina del trabajo, definen el riesgo psicosocial como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

Desde este enfoque, se presume que las condiciones en una empresa pueden ser muchas y variadas. Cuando estas condiciones son positivas, los empleados experimentan satisfacción en el

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

trabajo, se encuentra motivados, hay mayores índices de productividad y se refleja en el bienestar laboral. Por otro lado, cuando las condiciones son inapropiadas, pueden resultar en agotamiento, estrés, surgimiento de enfermedades y, por edén, ser predictores de accidentes.

En relación con la anterior, la definición subraya lo importante que es considerar al trabajador, su situación y sus necesidades reales. Advierte que descuidar estos aspectos puede afectar tanto la salud del trabajador como el funcionamiento de la empresa.

En la siguiente ilustración podemos observar cómo los factores psicosociales interactúan en el trabajo.

Figura 1.

Interacción de los Factores Psicosociales en el Trabajo.



Nota. Reproducido “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” por la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984, Obra de Dominio Público.

La normatividad colombiana en la resolución 2646 del 2008, establece las disposiciones y las responsabilidades en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

constante del riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales se pueden clasificar de la siguiente manera de acuerdo con la Resolución 2646 del 2008 en su Capítulo II Art 6, 7 y 8:

1. Factores de riesgo psicosocial intralaborales: son un conjunto de condiciones del entorno laboral que pueden impactar la salud y el comportamiento de los trabajadores. (Cap II. Art 6)
2. Factores de riesgo psicosocial extralaborales (o externos al lugar de trabajo): se refieren a las condiciones relacionadas con el entorno familiar, social, económico y de tiempo libre, así como los conflictos que enfrenta el trabajador fuera del trabajo. (Cap II. Art 7)
3. Condiciones individuales (o intrínsecas) del trabajador: Son características individuales o sociodemográficas que pueden influir en cómo un trabajador percibe y responde a los riesgos en el trabajo y fuera de él. (Cap II. Art 8).

Cuando se habla de riesgos psicosociales en el entorno laboral, se nos presenta un panorama complejo y multifacético dado las propias características del riesgo, entre los riesgos psicosociales más frecuentes están el estrés laboral, la fatiga, el síndrome de burnout, la violencia y el acoso laboral.

La intensidad con la cual estos factores pueden afectar a una persona depende también de las características de este; pues los efectos negativos de los factores psicosociales están ligados a la experiencia, la historia y el contexto del trabajador según la definición de la OIT.

En contraste, se sigue indicando que el principal factor causal del riesgo psicosocial sigue siendo el entorno laboral.

los principales riesgos laborales derivados del factor psicosocial.

Estrés

Es importante conocer el origen etimológico de la palabra estrés, la cual se remonta a las áreas de la física y la arquitectura, campos que han investigado la respuesta de los elementos

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

sólidos a fuerzas externas, lo que puede causar deformaciones o fracturas. (Pino Mir y otros, 2013). Según lo mencionado, el término "estrés" era predominantemente utilizado en contextos relacionados con la ingeniería.

Posteriormente, el fisiólogo estadounidense Walter Cannon, en el año 1911, define el concepto de estrés en términos biológicos como “el estímulo capaz de provocar una respuesta de lucha o huida”. Más adelante, también se empezó a utilizar para describir los factores del entorno que requieren un esfuerzo adicional por parte de los mecanismos de regulación del individuo. (Vigo Martínez, 2005)

Por otro lado, el Dr. austrohúngaro Hans Selye, fisiólogo y médico, es considerado el padre en el estudio de estrés, en el año 1935 lo definió como: “la respuesta adaptativa del cuerpo frente a diversos estímulos estresantes” (Selye, 1935, citado por Pérez Martínez, 2017). Lo denominó <<Síndrome General de Adaptación>>, que consta de tres fases de adaptación al estrés:

Fase de alarma o reacción: Cuando el cuerpo detecta un estímulo desencadena de estrés, moviliza recursos para afrontarlo, liberando hormonas del estrés (epinefrina, adrenalina, norepinefrina y cortisona).

Fase de adaptación o resistencia: el cuerpo responde a la fuente inicial de estrés, pero disminuye la resistencia a otros factores estresantes.

Fase de agotamiento: por su duración o intensidad, las defensas del organismo comienzan a agotarse. (Selye, 1935, como se citó en Pérez Martínez, 2017,)

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

De acuerdo con lo anterior, el estrés ocurre cuando el equilibrio del organismo se altera por la acción de una influencia externa o interna y el organismo reacciona de manera extraordinaria para restablecer el equilibrio (Selye, 1956, como se citó en Sánchez, 2010). En efecto, las fases representan una secuencia típica de como el organismo responde y se adapta a situaciones estresantes.

Es un proceso continuo de adaptación del cuerpo a las demandas del entorno y entenderlas puede ser útil para comprender como el estrés puede afectar la salud y el bienestar a largo plazo. (Ver Ilustración 2).

Figura 2.

Síndrome General de Adaptación (Hans Selye, 1936).



Nota. Fuente * Reproducido “NTP 355: Fisiología del estrés” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales de España, 1994)

Tipos de Estrés

Siguiendo esta misma línea, el Dr. Selye en el año de (1956) fue el primero en diferenciar entre el estrés positivo (eustrés) y el estrés negativo (distrés). Selye describe que el estrés positivo trae desafíos que motivan a las personas a trabajar y alcanzar sus objetivos.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Paralelamente, el estrés negativo surge de situaciones estresantes que persisten durante un largo período de tiempo y tienen consecuencias negativas para la salud y el logro de objetivos en el trabajo.

En la actualidad podemos encontrar muchos tipos de estrés que varían según la fuente que los provoca algunos ejemplos son el estrés emocional, el causado por enfermedades, por exceso de esfuerzo, el ambiental, el hormonal, y el relacionado con alergias. Dentro del entorno laboral, podemos identificar tres tipos específicos de estrés:

- El estrés producido por las interacciones interpersonales: Cuando las relaciones son débiles y la confianza es baja, a menudo hay una falta de comunicación que resulta en tensiones psicológicas y sentimientos de insatisfacción tanto en el trabajo como en otros aspectos de la vida diaria.
- El estrés relacionado con el crecimiento profesional: los empleados esperan crecer dentro de la empresa, pero cuando sus expectativas se ven frustradas, surgen tensiones o factores estresantes
- El estrés derivado de la estructura y clima organizacional: Es una forma particular de estrés laboral, que puede resultar en insatisfacción y, en situaciones más serias, problemas de estrés tanto para los empleados como para la empresa en general. (Ramos Ramos, 2018, p.30).

Estrés laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés laboral:

Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

(Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En síntesis, resulta oportuno reflexionar sobre el significado de estrés laboral tal y como lo define la OIT, pues advierte que el estrés ocurre cuando las exigencias del trabajo exceden la percepción que tiene una persona sobre su capacidad para afrontarlas. Es decir, que los factores que influyen en el estrés laboral están relacionados con la organización y diseño del trabajo y por edén, la interacción con los compañeros.

Asimismo, sustenta el hecho de que el estrés laboral ocurre cuando las expectativas laborales no coinciden con las habilidades, recursos y capacidades del empleado o, por el contrario, cuando las habilidades del empleado no cumplen con las expectativas de la empresa, lo que puede deberse a la cultura y normas de la empresa.

Modelos teóricos de estrés Laboral.

A lo largo de la historia, se han desarrollado diversas investigaciones y con ellas han surgido diferentes modelos teóricos, que ofrecen un marco conceptual para explicar el estrés laboral, un fenómeno complejo que involucra varios factores.

Estos modelos proporcionan un enfoque estructurado para analizar y abordar los desafíos asociados con el estrés laboral. Cada modelo aplica un enfoque para comprender la dinámica entre los factores del entorno laboral, social y las características individuales; y cómo estas interacciones influyen en la salud, en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

En el siguiente apartado, se explora quince (15) modelos prominentes en el campo del estudio del estrés, cada uno de estos modelos ofrece una perspectiva única y valiosa para

comprender y abordar diversos aspectos relacionados con la salud ocupacional y el bienestar en el entorno laboral.

En los años sesenta y setenta dos modelos primordiales intentaron comprender el concepto de estrés laboral (De ajuste persona -ambiente y el Cíclico de estrés laboral), y dos modelos que recibieron gran atención (Exigencias-Control -Apoyo y Esfuerzo-Recompensa) (Ver Tabla 3).

Tabla 3

Modelos Teóricos del Estrés Laboral en los años sesenta y setenta.

Enfoque	Modelo	Descripción
Interacción entre los estresores y la respuesta del estrés.	De ajuste persona -ambiente de French y Kahn (1962)	Integra diversas variables como factores estresantes percibidos, el respaldo social, rasgos de personalidad, aspectos laborales (como diversas métricas de rendimiento) y aspectos no laborales (como información demográfica). Describe cómo el estrés en el trabajo puede generar un ciclo continuo de tensión, donde los elementos clave incluyen la situación real en el trabajo, cómo los empleados la perciben, cómo el individuo responde a esa situación y la conducta resultante.
	Cíclico de estrés laboral de McGrath (1976).	Explica que mantener el equilibrio entre la demanda y el nivel de control de estímulos provoca un cierto grado de estrés en un momento determinado. Señalan que después de una situación estresante una persona necesita pasar por un proceso de recuperación. No tener este periodo de descanso y mantener largos periodos de estrés continuo puede hacer que este se acumule y se convierta en estrés crónico.
Factores externos (estímulos desencadenantes)	Exigencias-Control -Apoyo (Karasek y Theorel, 1990)	Postula que el esfuerzo en el trabajo forma parte de un acuerdo social en el que se esperan recompensas como reconocimiento, salario y oportunidades de carrera. Las amenazas a la carrera incluyen la inestabilidad laboral, la falta de progreso y la inconsistencia en el estatus laboral. A largo plazo, el desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas aumenta la
	Esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996)	

susceptibilidad a enfermedades debido a la
tensión continua

Nota. * Fuente. La tabla se crea a partir de la información suministrada en el libro: El estrés laboral: análisis y prevención (Vidal Lacosta, 2019)

Estos modelos adoptan enfoques que se centran en variables relacionadas con factores externos, como los desencadenantes del estrés, mientras que otros se concentran en la dinámica de interacción entre los estresores y la respuesta del individuo al estrés.

Los modelos varían en sus enfoques y áreas de interés, pero convergen en su objetivo fundamental de analizar y optimizar la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores.

A continuación, en las siguientes tablas (Ver tablas 4, 5, 6) se presentan más modelos de estrés laboral

Tabla 4

Modelos Teóricos de Estrés Laboral

Enfoque	Modelo	Descripción
Factores externos (estímulos desencadenantes)	Esfuerzo y recompensa Ivancevich y Matteson (1989)	Se considera un modelo instructivo para el estrés laboral. Afirma que el estrés está limitado por las características individuales del trabajador y que su respuesta adaptativa está mediada por características individuales y por la exposición a una situación o evento externo. Afirma que cada persona tiene exigencias físicas y psicológicas especiales y por lo tanto provoca comportamientos diferentes con relación a las exigencias externas.
	Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman (1984)	Se considera un modelo cognitivo de estrés y afrontamiento que tiene una influencia importante, debido a que este modelo estudia las diferencias entre las perspectivas de la persona y el entorno Folkman (1984), destaca el desequilibrio causado principalmente por factores estresantes que influye e interactúa con la persona.
	Self, Work, Social Ostermann y Gutiérrez (2000)	Proponen un modelo de salud ocupacional llamado Self (Yo), Work (Trabajo), Social (Social), que considera el estrés como una interacción entre estos tres factores. Esto explica la premisa de que los niveles de tolerancia o estrés están influenciados no sólo por factores estresantes laborales, sino también por factores personales y sociales.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Nota. * Fuente. La tabla se crea a partir de la información suministrada en el artículo El Estrés en el Entorno Laboral (Félix Verduzo y otros, 2018).

Tabla 5

Modelos Teóricos de Estrés Laboral

Enfoque	Modelo	Descripción
Factores externos (estímulos desencadenantes)	Vitamínico Warr en (1987)	Se enfoca en las fuentes de satisfacción laboral, divididas en "vitaminas" que contribuyen a la satisfacción laboral.
Factores externos (estímulos desencadenantes)	OSI (Occupational Stress Indicator) Cooper, Sloan y Williams en 1988.	Se centra en evaluar y comprender el estrés ocupacional en el lugar de trabajo.
Interacción entre los estresores y la respuesta del estrés	Ajuste Persona-Entorno John Harrison en 1978.	Describe la interacción entre la persona y su entorno laboral, influenciando la satisfacción laboral y el rendimiento.
Interacción entre los estresores y la respuesta del estrés	Holístico Nelson, Simmons	Enfoque integral para comprender la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores, considerando múltiples dimensiones que interactúan entre sí.

Nota. * Fuente. La tabla se crea a partir de la información suministrada en la tesis de Maestría: Nivel de Estrés Asociado a los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Magna Construcciones Ltda. (Martínez Castiblanco , 2018).

Tabla 6

Modelos Teóricos del Estrés Laboral.

Enfoque	Modelo	Descripción
Factores externos (estímulos desencadenantes)	Evitación del Trabajo Littlewood (2009)	Describe cómo la falta de control sobre el trabajo combinada con altas demandas laborales puede causar estrés.
Interacción entre los estresores y la respuesta del estrés	Integrador del estrés laboral Peiró (1993)	Analiza cómo los factores individuales, organizacionales y contextuales interactúan para influir en la salud y el bienestar de los empleados en el entorno laboral.
Interacción entre los estresores y la respuesta del estrés	Relación entre Desempeño y Estrés Sullivan & Bhagat (1992)	Teoría que describe cómo el estrés afecta el desempeño laboral. Sugiere una relación en forma de U invertida entre el estrés y el rendimiento.

Interacción entre los estresores y la respuesta del estrés	de Afrontamiento de Lazarus Colectivo de Psicología) (s.f.)	Describe cómo las personas manejan el estrés y las adversidades en sus vidas. Incluye estrategias de afrontamiento orientadas al problema y a la emoción.
Factores externos (estímulos desencadenantes)	Indicador de presión en el trabajo (IPT) Williams & Cooper (2002)	Evalúa el estrés laboral y sus efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Nota. * Fuente. La tabla se crea a partir de la información suministrada en la tesis de Maestría: Análisis de Causas y Consecuencias del Estrés y su Influencia en el Ámbito Laboral (Ramírez Ospina, 2023)

Posicionamiento teórico

Para efectos de la presente investigación, la teoría sobre la cual se va a sustentar el proyecto es la de Matteson e Ivancevich del estrés laboral. Desde la perspectiva de Ivancevich y Matteson definen el estrés como “una fuerza sobre los individuos que resulta de la tensión y da como resultado en una alteración fisiológica, psicológica o conductual” (Ivancevich y Matteson, 1980, Citado por Garza Triviño, 2012).

Esta definición sugiere que el estrés es una fuerza disruptiva y puede manifestarse en diferentes aspectos de la vida cotidiana del individuo, impidiendo desempeñarse eficientemente, debido a la intensa presión en su entorno laboral y le resultaría difícil resolver los problemas, lo que resultaría en síntomas de estrés. La definición sintetiza tres áreas que se relacionan entre sí: a) las demandas del entorno, b) una respuesta adaptativa que está influenciada por las c) características individuales (Ivancevich y Matteson 1980, citado por (Guzmán Blanco, 2003).

De acuerdo con lo anterior, los autores proponen unos factores estresantes que se pueden en clasificar en ambientales, organizacionales, del individuo, Familiares o del contexto del trabajo. (Ver Tabla 7)

Tabla 7

Clasificación de estresores según Ivancevich y Matteson.

Categoría	Subcategoría	Matteson	Ivancevich
Fact. Ambientales	Economía	Incertidumbre económica	
	Política	Incertidumbre Política	
	Tecnología	Incertidumbre tecnológica	Tecnología
	Estructura organizacional	Estructura organizacional	Diseño de la organización
	Liderazgo	Liderazgo organizacional	Estilo de Dirección
	Tareas	Demandas de la tarea	Características del Trabajo
	Cantidad de trabajo		Sobrecarga de trabajo
Fact. Organizacionales	Roles	Demandas del rol	-Conflicto de roles -Ambigüedad de roles - Diseño laboral
	Ciclo de la vida organizacional	Etapa de vida de la organización	
	Clima		Clima organizacional
	Control		Sistemas de control
	Interacción social	Demandas interpersonales	
	Conflicto intra-grupal		Conflicto intra-grupales
	Cohesión		Falta de cohesión
	Estatus		Incongruencia con el estatus
	Insatisfacción		Insatisfacción grupal
	Fact. Familiares	Responsabilidad Familia	Problemas familiares
Familia Personalidad		Relaciones familiares Problemas económicos	
Fact. Individuales	Discriminación		-Aspectos raciales
	Residencia		-Clase socioeconómica Residencia
	Intereses personales		Discrepancia en objetivos de carrera
Condiciones de trabajo	Ambiente físico		Iluminación, Ruido, Temperatura, vibración, higiene, Toxicidad, Condiciones,

climatológicas,
Disponibilidad y
disposición del espacio
físico.

Nota. * Fuente. La tabla se crea a partir de la información suministrada en el artículo: El estrés en el trabajo. (Guzmán Blanco, 2003)

La tabla 7, muestra diferentes tipos de factores estresantes, tanto los que vienen fuera de la organización (extraorganizacionales) como los que surgen dentro de ella (intraorganizacionales). Identificar estos factores es crucial para las empresas, ya que les permite tomar medidas para prevenir y gestionar el estrés entre sus empleados.

Los factores estresantes están ligados a una visión integral del trabajo, lo que significa que van más allá de los factores individuales y grupales. En el contexto del trabajo y el estrés laboral, implica reconocer que los factores estresantes no solo están relacionados con variables individuales o grupales, sino que también están influenciados por diversos aspectos organizacionales y contextuales. Algunas áreas que abarcan esta perspectiva incluyen el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del equipo de trabajo.

Para Ivancevich y Matteson (1980), el impacto del estrés se puede clasificarse en tres categorías: Cognitivos, Conductuales y Fisiológicos. Los efectos conductuales incluyen la satisfacción laboral, el desempeño, el ausentismo, la rotación, los accidentes y el abuso de sustancias. Los efectos cognitivos incluyen la toma deficiente de decisiones, la falta de concentración y la negligencia. Finalmente, los impactos fisiológicos comprenden la hipertensión arterial, la colesterolemia y las cardiopatías. Estos efectos pueden desencadenar consecuencias como enfermedades de adaptación, tales como enfermedades cardiovasculares, artritis

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

reumatoide, úlceras, alergias, dolores de cabeza, ansiedad, depresión, apatía y agotamiento nervioso. (Guzmán Blanco, 2003)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), colaboraron en la creación y el diseño del Cuestionario de Estrés Laboral, inspirado en la teoría del Esfuerzo y Recompensa. Este modelo dio origen al Cuestionario del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo (Effort-Reward Imbalance Questionnaire), de este cuestionario se desarrolló el empleado por la OIT y OMS, sustentando por Ivancevich y Matteson en 1989, utilizando una técnica conocida como método de Michigan. (Medina Aguilar y otros, 2007)

En la siguiente tabla (Ver Tabla 8) proporciona una definición y describe de forma detallada cada una de las dimensiones que conforman el Cuestionario del Estrés laboral OIT-OMS sustentando por Ivancevich y Matteson en 1989 (Ver Anexo 1). Para este estudio específico, se ha seleccionado este instrumento con el propósito de evaluar el nivel de estrés laboral dentro de la empresa objeto de análisis y determinar las dimensiones que ejerce influencia como factores estresantes en el contexto laboral de los trabajadores involucrados.

Tabla 8

Las Dimensiones del Cuestionario del Estrés Laboral OIT-OMS con sus respectivos Ítems.

Dimensiones	Definición	Ítems
Clima Organizacional	Son las relaciones que existen entre los trabajadores, las estructuras y metas que generan un aspecto climático. Es como la “atmósfera” o la “identidad” de las organizaciones que puede generar un estilo de trabajo relajado o tenso orientado a la crisis	1, 10, 11, 20.
Estructura Organizacional	Es la estructura, la jerarquía y la autoridad de la organización que permiten evaluar el entorno individual de los empleados y/o el espacio en el que realizan sus actividades	2, 12, 16, 24.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Territorio Organizacional	Se refiere al entorno individual de los empleados o al lugar donde se realizan las actividades	3,15, 22
Tecnología	Es el conjunto de herramientas tecnológicas a las que los empleados tienen acceso para facilitar sus tareas. La tecnología puede convertirse en un factor estresante si no logra ser útil en las actividades que debe realizar la persona	4, 14, 25.
Influencia del Líder	Se refiere a las acciones, estilos y sistemas de un líder que causan estrés y afectan el desempeño y la satisfacción en el trabajo	5, 6, 13, 17.
Falta de Cohesión	Es el nivel de atracción y motivación que permite la relación de grupo; si un miembro abandona a sus compañeros, puede causar estrés en la persona excluida	7, 9, 18,21.
Respaldo de Grupo	Se define como las expresiones y sentimientos del grupo que se comparten solo con algunas personas o limitando la comunicación.	8, 19, 23.

Nota. *Fuente. la tabla se creó a partir de la información suministrada por (Ivancevich, J. & Matesson, M. 1989, citada por Herrera Delgado, 2023).

Además, se llevó a cabo la elección de la encuesta sociodemográfica conocida como: Ficha de Datos Generales, la cual forma parte de la Batería de Riesgo Psicosocial, (Ver Anexo 2). Este instrumento se utilizó para caracterizar de la población objeto de estudio, centrándose en la recolección de información de rasgos individuales, específicamente en aspectos socio-demográficos y ocupacionales. Los datos obtenidos son de naturaleza descriptiva.

Tipos de estresores

Estresores Laborales.

El estrés es una reacción a un factor perturbador interno o externo; este agente es un estresor, un estímulo que provoca una respuesta de estrés. Debido a que casi cualquier cosa puede convertirse en un factor estresante, es imposible crear una lista exhaustiva de factores estresantes. Sin embargo, se puede afirmar que algunas condiciones externas actúan como estresantes con mucha más frecuencia que otras. (Hoyo Delgado, 1997).

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Desde este punto de vista, los factores de estrés presentes en una situación laboral se pueden dividir en tres grandes grupos:

Estresores del ambiente físico:

Se han identificado muchos impactos específicos sobre la salud de factores como el ruido, las vibraciones, la iluminación y la temperatura. Sin embargo, estos factores también pueden desencadenar estrés en determinados entornos laborales.

- **Iluminación:** Puede tener otros efectos, ya que puede hacer que la tarea sea más difícil o incluso imposible. También puede aumentar los niveles de frustración y tensión si tiene dificultades para completar una tarea en condiciones que no son las ideales. Una iluminación inadecuada provoca un menor rendimiento, más tiempo para completar la tarea y una mayor frustración.
- **Ruido:** Los niveles de ruido inferiores a los que causan daños auditivos pueden crear otra serie de problemas. desempeño y vulnerabilidad a accidentes y errores; porque interfiere con el rendimiento mental, provocando fatiga e irritabilidad. Desde la perspectiva del estrés, el ruido es un factor estresante, especialmente cuando distrae. El ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración. En determinadas situaciones hay adaptación al ruido, pero aun así esta adaptación es una respuesta al estrés y, como todas las respuestas, requiere energía, la exposición prolongada al ruido puede provocar fatiga y disminución del rendimiento. El ruido actúa con menos intensidad como factor estresante en situaciones en las que es excesivo pero esperado que en aquellas en las que no lo es, porque entonces nos obliga a adaptarnos más rápidamente al cambio.
- **Temperatura:** La temperatura es otro factor de estrés importante, ya que afecta el bienestar y la "comodidad" de una persona. El exceso del calor puede producir somnolencia,

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

aumentando el esfuerzo para permanecer alerta y afectando negativamente al trabajo que requiere una discriminación sutil y una toma de decisiones importantes.

- **Ambientes contaminados:** Trabajar en un ambiente contaminado se convierte en un factor estresante grave. Mayor conocimiento sobre los posibles efectos de los contaminantes en la salud. ser más consciente de los riesgos a los que estás expuesto. Aunque la percepción de riesgos puede provocar inicialmente una gran ansiedad en un empleado, afectando a la productividad y al bienestar psicológico, ya que favorece la creación de estrategias para evitar riesgos o, dicho de otra manera, “cuando conoces el rostro de tu enemigo, puedes enfrentarlo”.

Estresores relativos al contenido de la tarea:

Las características objetivas de la tarea por sí solas no son suficientes para explicar la satisfacción y el estrés en el trabajo. Algunas personas se sienten cómodas realizando una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren realizar tareas más complejas y gratificantes.

Los principales factores estresantes de la tarea son la carga mental y el control insuficientes sobre la tarea.

- **Carga mental:** El término “carga mental” se refiere al compromiso cognitivo o al grado de movilización de energía y capacidad mental que reúne la persona para completar la tarea. Para realizar una tarea es necesario realizar una actividad mental, que, por un lado, está determinada por la cantidad de información que es necesario procesar en un lugar de trabajo.

La ejecución de la tarea requiere un procesamiento mental completo de la información, lo que pone en juego una serie de procesos cognitivos como:

- Absorber información del exterior (percepción)
- El análisis de la información: razonamiento en cada una de sus formas.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Aprendizaje de sus procesos y variaciones.

- Al mismo tiempo, estos aspectos pueden ocurrir tanto por sobrecarga (sobrecarga) como por defectos.

La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos expuestos a más exigencias de las que podemos satisfacer. La sobrecarga cuantitativa se produce cuando hay que realizar un gran número de operaciones en un corto período de tiempo debido al volumen de trabajo, especialización y estandarización de las tareas realizadas.

La ejecución requiere atención constante y falta de tiempo o un ritmo elevado de trabajo, lo que provoca fatiga mental, reduciendo el rendimiento del operador y haciendo más estresantes las mismas exigencias. La sobrecarga de trabajo tiene un impacto directo en el tabaquismo, el aumento de la ansiedad y la reducción de la satisfacción laboral. Por otra parte, se entiende por sobrecarga cualitativa una sobrecarga intelectual o mental excesiva en relación con los conocimientos y habilidades del empleado, es decir, Estas horas de trabajo excesivas no sólo aumentan la fatiga de los trabajadores, sino que también pueden afectar las relaciones sociales y la vida familiar, reduciendo así las oportunidades de apoyo social que es tan importante para gestionar y reducir el estrés. French y Caplan (1973) sugieren que el exceso de trabajo y las horas de trabajo excesivas están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral. El exceso de trabajo o su dificultad genera estrés. Sin embargo, esto no significa que quienes trabajan poco (subcarga cuantitativa) o realizan tareas demasiado simples (subcarga cualitativa) no sean susceptibles al estrés y estén siempre relajados, sino que también pueden sufrirlo, es decir, muy poco estrés. lo que en ocasiones provoca tanto estrés como sobrecarga. Dado que la falta de estimulación es tan dañina como el exceso, el aburrimiento y la monotonía son un extremo

igualmente perjudicial para la salud, y aunque parezca paradójico, un poco de tensión tiene un efecto estimulante, tonificante y placentero.

- Control sobre la tarea: El control se refiere al grado en que el ambiente de trabajo permite al individuo controlar las actividades a realizar, y está proporcionado por el grado de autonomía; iniciativa y responsabilidad; La autonomía se refiere al grado en que un individuo puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para realizarlo, es decir, la influencia del trabajador sobre los métodos de trabajo, la velocidad, la secuencia de operaciones y el control sobre los resultados. La autonomía contribuye al sentido de responsabilidad del trabajador por los resultados de sus tareas. En la medida en que el puesto de trabajo proporcione autonomía y responsabilidad al trabajador. La falta de control produce las consecuencias psicológicas y somáticas negativas propias del estrés; Sin embargo, el control excesivo y la responsabilidad que conlleva también pueden tener consecuencias negativas.

Estresores relativos a la organización:

- Conflicto y ambigüedad de rol: La combinación de lo que el trabajador espera y la realidad que la organización le exige produce una serie de fuerzas denominadas conflicto de roles. La presencia de situaciones de conflicto es un importante desencadenante de estrés y se ha demostrado que a menudo los conflictos de roles, especialmente de objetivos, resultan de prácticas organizacionales disfuncionales, que tienen un impacto directo en la reducción del logro de los objetivos organizacionales y la reducción del desempeño. Otro aspecto que causa estrés en las organizaciones es la ambigüedad de roles, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo a realizar, el propósito del trabajo y el alcance de las responsabilidades. Aunque la ambigüedad de roles a menudo ocurre en ciertos momentos cuando ocurren cambios de posición o de organización, esta ambigüedad es temporal y, aunque no es positiva, no tiene un impacto

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

debilitante. Por otro lado, si continúan produciéndose situaciones de ambigüedad, esto supondrá una amenaza mayor para los mecanismos de adaptación de los trabajadores.

- **Jornada de trabajo:** El estrés excesivo produce fatiga física y mental e impide que las personas enfrenten situaciones estresantes. Un aumento del tiempo dedicado al trabajo suele ir asociado a una disminución del tiempo disponible para la relajación y el descanso.
- **Relaciones interpersonales:** Malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; La falta de cohesión grupal, la presión y el clima en el equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el lugar de trabajo pueden provocar altas tensiones y estrés entre los miembros de un grupo u organización. Al contrario: las buenas relaciones interpersonales, las oportunidades de comunicación y el apoyo social actúan como amortiguador contra los efectos negativos del estrés laboral en la salud y el bienestar psicológico en el trabajo.
- **Promoción y desarrollo de la carrera profesional:** Un desequilibrio entre las aspiraciones profesionales de un individuo y el nivel real de logros puede ser una fuente de preocupación, ansiedad y frustración. La naturaleza de ciertas asignaciones impide demostrar la voluntad de conseguir empleos mejor remunerados. renuencia individual a realizar determinadas tareas, aumento de la frecuencia de accidentes y reducción de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Marco Legal

Tabla 9

Marco Legal.

Medición	Norma o reglamentación	Resumen
-----------------	-----------------------------------	----------------

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

		Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (CAN)
Supranacionales	Decisión 584 de 2004	denominada Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite aplicar la Decisión 584 de 2004.
Supranacionales	Resolución 957 de 2005	Referente a los servicios de salud en el trabajo, para los que establece funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y los trabajadores
Supranacionales	Convenio C161 de 1985 de la OIT	Establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
Supranacionales	Convenio C111 de la OIT	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Nacional	Decreto 1072 de 2015	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la
Nacional	Resolución 2764 de 2022	

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

población trabajadora y sus protocolos
específicos y se dictan otras disposiciones

Nacional	Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
Nacional	Decreto 4463 de 2011	Establece criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género)
Nacional	Ley 1010 de 2006	A través de la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
Nacional	Resolución 089 de 2019,	Por la cual se adopta la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas.
Nacional	Ley 1438 de 2011	Busca fortalecer el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia. Esta ley establece un modelo de prestación del servicio público de salud que se enfoca en la estrategia de Atención Primaria en Salud.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Nacional	Ley 1616 de 2013	Incluye la obligación de promover la salud mental y prevenir el trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Nacional	Artículo 4 Resolución 2646 de 2008	Enfatiza en la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se deberá considerar en el proceso de intervención.

Nota. * La tabla representa los estándares normativos sobre los cuales se fundamentará este proyecto de grado.

Metodología

Enfoque y alcance de la investigación

Este estudio sigue un enfoque cuantitativo transversal, con un diseño descriptivo de nivel básico, y emplea un método prospectivo de recolección de datos

Proceso metodológico

Fase 1. Estado de conocimiento

En la primera etapa de la investigación, se realizó la búsqueda y revisión de la literatura necesaria para la estructuración del estudio, Esta revisión abarcó la literatura relevante para comprender a fondo el fenómeno del estrés laboral.

Fase 2. Selección de los instrumentos de recolección de información

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

En la segunda fase del estudio, después de la revisión exhaustiva de la literatura relacionada con el tema de estudio y los objetivos de la investigación, se define claramente las variables y se procede a seleccionar los instrumentos de recolección de información que será más apropiado para el proyecto de investigación. Los instrumentos seleccionados para este proyecto de investigación fue el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT -OMS, y la Ficha de Datos Generales, que contiene información sociodemográfica y ocupacional.

Fase 3. Recolección de la información:

En la tercera fase de la investigación, se procedió a la aplicación del instrumento de medición del estrés, el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT- OMS (Ivancevich & Matteson, 1989, citado por Fernández D'Pool y otros, 2005). y la Ficha de datos generales (Ministerio de Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro, 2010). Estos instrumentos fueron digitalizados y enviados a los participantes a través de un formulario de encuesta de Google a los correos de los empleados de la empresa Monval Group S.A.S., estructurado de la siguiente manera *“Asunto: Participa en nuestra encuesta: Medición del nivel de estrés laboral. Estimado participante, te invitamos cordialmente a participar en nuestra breve encuesta sobre el estrés laboral, tu opinión es muy valiosa para nosotros. Accede a la encuesta aquí: [Enlace a la Encuesta] Gracias por tu tiempo y contribución. Saludos.”*, lo cual les permitió responder las preguntas de manera cómoda y segura desde su lugar de trabajo.

Fase 4 Análisis de datos

En la cuarta fase del estudio, los datos se organizaron, asegurándose que estén completos, sin errores y en el formato adecuado para el análisis de la información obtenida a través de las hojas de cálculo de Excel y el uso de tablas dinámicas. Se elaboran tablas de frecuencia para variables categóricas, mostrando la distribución de frecuencia de cada categoría.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Estas tablas proporcionan una visión general de la distribución de las respuestas en cada categoría de las variables estudiadas.

Posteriormente, se realizan los análisis descriptivos para resumir las características principales de los datos. Esto puede incluir cálculos de medidas de tendencia central (como la media, mediana y moda) y de dispersión (como la desviación estándar o el rango).

Seguidamente, se elaboran gráficos para visualizar los resultados de manera más clara y efectiva. Entre ellos se usan:

- Gráficos de barras: Para comparar la frecuencia de diferentes categorías en variables categóricas.
- Diagramas de torta: Para representar proporciones de diferentes categorías en una variable categórica
- Diagrama de tabla de comparación: Facilitan la comparación visual de diversos conjuntos de datos mediante información numérica o textual.

Fase 5 Interpretación de resultados

En la fase cinco del de estudio, la interpretación de los datos se realizó mediante tabla de *Clasificación del Nivel Estrés Laboral por Dimensiones propuesto por González (Ver tabla 12)*. Esto se llevó a cabo de manera individual para cada participante, con el fin de identificar el nivel de estrés en cada una de las dimensiones analizadas.

Posteriormente, se realizó la interpretación de los resultados totales del nivel de estrés laboral a través de la tabla de *Interpretación de Niveles de Estrés y sus Puntaciones por Dimensiones y Rango Total de Estrés*. (Ver Tabla 13). En esta etapa, se sumaron las siete dimensiones de cada uno de los participantes para obtener el nivel de estrés laboral general.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Luego, se realizó la suma adicional para identificar el nivel de estrés laboral de la empresa en su conjunto.

Durante la discusión de los hallazgos, se examinaron en detalle los resultados y se identificaron patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables relacionadas con el estrés laboral. Esta discusión se fundamentó en el marco teórico previamente establecido y en la revisión de la literatura relevante, lo que permitió contextualizar y dar sentido a los resultados.

Las conclusiones se derivaron de manera lógica de los hallazgos y de la discusión realizada. Al final de esta fase, se realizó la socialización de los hallazgos encontrados, junto con la discusión de las conclusiones y las recomendaciones pertinentes para futuros investigadores.

Población

La población objeto de estudio son los trabajadores de la empresa Monval Group S.A.S. distribuidos de la siguiente manera: cinco (5) personas que desempeñan los cargos administrativos y dos (2) que ocupan cargos operativos.

Hipótesis

El nivel de estrés de la empresa Monval Group S.A.S. es alto, tanto en el nivel administrativo como en el operativo.

Operacionalización de las variables

En la tabla 11 se presentan la operacionalización de las variables que serán objeto de estudio.

Tabla 10

Operacionalización de la Variables.

Componentes	Variable	Indicadores	Valor final	Tipo de variable
Demográfico	Edad		Años	Cuantitativa
	Sexo		Masculino, Femenino	Cualitativa

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

	Estado civil		Soltero, Casado, Separado, Divorciado, Viudo, Unión libre.	Cualitativa
	Nivel de estudios	Cuestionario de ficha de datos generales	Ninguno, Primaria incompleta o completa, Bachiller incompleto o completo, técnico -tecnológico incompleto o completo, Profesional incompleto o completo, Posgrado incompleto o completo	Cualitativa
	Estrato		1, 2, 3, 4, 5, 6 Finca y No sé	Cuantitativa - Cualitativa
Demográfico	Tipo de vivienda		Propia, En arriendo, Familiar	Cualitativa
	Nombre de la ocupación o profesión		Ocupación o profesión	Cualitativa
	Número de personas que depende económicamente	Cuestionario de ficha de datos generales	Total, de personas dependientes.	Cuantitativa
Ocupacional	Cantidad de años en lleva trabajando en la empresa		Antigüedad en la empresa expresa en años.	Cuantitativa
	Nombre del cargo que ocupa en la empresa	Cuestionario de ficha de datos generales	Nombre del cargo	Cualitativa
	Tipo de cargo		Jefatura-tiene personal a cargo, profesional, analista, técnico, tecnólogo, auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	Cualitativa
Ocupacional	Años que lleva desempeñando el cargo en la empresa		Antigüedad en el cargo, expresada en años.	Cuantitativa
	Nombre del departamento, área o sección de la empresa en que él trabaja	Cuestionario de ficha de datos generales	Departamento, Área, Sección	Cualitativa
Ocupacional	Tipo de contrato		Temporal menos de 1 año, Temporal de 1 año o más, Termina indefinido, cooperado (cooperativa), prestación de servicios, No sé	Cualitativa
	Horas diarias de trabajo establecidas para el cargo.	Cuestionario de ficha de datos generales	Jornada laboral diaria en horas.	Cuantitativa
	Tipo de Salario		Fijo (diario, semanal, quincenal, o mensual), un parte fijo y otra variable, todo variable (a destajo, por producción) por comisión)	Cualitativa
Clima organizacional	Compresión de la misión y metas			
	Compresión de la estrategia organizacional	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre.	Cualitativa
Estructura organizacional	Percepción de las políticas gerenciales en el desempeño			
	Percepción de la claridad y en la dirección y objetivos organizacionales			
	Presión en el informe Superiores-Subordinados	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre.	Cualitativa
	Limitación de control sobre el trabajo			

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Territorio organizacional	Carga documental en la estructura formal Irrespeto a la autorizada organizativa Falta de control en el área de trabajo Carencia de privacidad laboral Incomodidad en colaboración entre áreas o equipos	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre..	Cualitativa
Tecnología	Limitación tecnológica para cumplir plazos Atraso competitivo por falta de conocimiento Limitación tecnológica para tareas estratégicas Falta de apoyo del supervisor ante los jefes	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre.	Cualitativa
Influencia del líder	Falta de respeto del supervisor Descuido del bienestar del empleado Desconfianza del supervisor en el desempeño del empleado	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre.	Cualitativa
Falta de cohesión	Exclusión de grupos de colaboración Bajo estatus del equipo Desorganización del equipo Presión excesiva del equipo	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre.	Cualitativa
Respaldo del grupo	Falta de apoyo del equipo a metas profesionales Falta de protección del equipo ante demandas injustas Falta de apoyo técnico del equipo.	Cuestionario de estrés laboral	Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente, Siempre.	Cualitativa

Técnicas de indagación e instrumentos de recolección de datos

Instrumentos

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

En el marco de esta investigación se escogieron dos herramientas de recolección de información específicas con diferentes propósitos: el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS sustentado por Ivancevich y Mattenson en 1989, (Ver Tabla 5), la Ficha Técnica Cuestionario de Estrés Laboral OIT -OMS (Ver Anexo 1) y Ficha de datos generales, instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, (Ver Anexo 2), esta encuesta tiene como propósito realizar la caracterización de la población estudiada. .

Tabulación de Datos

1. Creación de base de datos: Se recopilaron los datos de cuestionario de estrés laboral y la ficha de datos generales en una hoja de cálculo de Excel mediante un formulario de Google. Estos datos se utilizaron para crear una base de datos maestra en se emplea la tabulación de datos en hojas cálculo de Excel y el uso de tablas dinámicas. Cada pregunta del formulario se convirtió en una variable en esta base de datos.
2. Asignación de códigos numéricos: Se asignaron códigos numéricos a las respuestas de los cuestionarios para facilitar su ingreso en la base de datos. Por ejemplo, "1" se asignó a "Nunca" y "2" a "Rara Vez". También se utilizó una escala tipo Likert del 1 al 5 para respuestas tipo ordinal.
3. Ingreso de datos: Los datos recopilados de cada instrumento, el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la ficha de datos generales, fueron registrados y agregados a la base de datos según la codificación establecida.
4. Verificación y validación: Se realizaron verificaciones y validaciones para asegurar la precisión de los datos ingresados. Esto implicó revisar posibles errores de entrada y asegurarse de que los valores estuvieran dentro del rango esperado.

Procesamiento de los Datos:

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

El procesamiento de los datos se llevó a cabo a través de hojas de cálculo de Excel y el uso de tablas dinámicas

Interpretación de los Datos

La interpretación de los datos se realizó mediante la Clasificación del Nivel Estrés Laboral por Dimensiones propuesto por González (Ver Tabla 12). Esto se llevó a cabo de manera individual para cada participante, con el fin de identificar el nivel de estrés en cada una de las dimensiones analizadas.

Tabla 11

Clasificación del Nivel Estrés Laboral por Dimensiones propuesto por González.

Clasificación del Nivel de Estrés	Baja	Intermedio	Estrés	Alto
	B	I	E	A
Clima Organizacional	4-9	10-15	16-21	22-28
Estructura Organizacional	4-9	10-15	16-21	22-28
Territorio Organizacional	3-8	9-12	13-17	18-21
Tecnología	3-8	9-12	13-17	18-21
Influencia del Líder	4-9	10-15	16-21	22-28
Falta de Cohesión	4-9	10-15	16-21	22-28
Respaldo del Grupo	3-8	9-12	13-17	18-21

Nota. *Fuente tomado de Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea del ministerio de seguridad pública de Costa Rica. (Chipoco Rodríguez y otros, 2019)

Posteriormente, se interpretaron de los resultados totales del nivel de estrés laboral a través de la tabla de Interpretación de niveles de estrés y sus puntuaciones por dimensiones y rango total de estrés. (Ver Tabla 13). En esta etapa, se sumaron las siete dimensiones de cada uno

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

de los participantes para obtener el nivel de estrés laboral general. Luego, se realizó una suma adicional para identificar el nivel de estrés laboral de la empresa en su conjunto

Tabla 12

Interpretación de Niveles de Estrés y sus Puntaciones por Dimensiones y Rango Total de Estrés.

Dimensión	Rango de Estrés por Dimensión	Nivel de Estrés Laboral Sumatoria Total			
		Bajo	Intermedio	Estrés	Alto nivel
Clima Organizacional	4-28				
Estructura Organizacional	4-28				
Territorio Organizacional	3-21				
Tecnología	3-21	< 90	91 - 117	118-153	>154 - 175
Influencia del Líder	4-28				
Falta de Cohesión	4-28				
Respaldo del Grupo	3-21				

Nota. * Fuente Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la Formación del Especialista (Llaneza Álvarez J. F., 2009)

Consideraciones Éticas

En la resolución 8430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud, nos dice que en el artículo 5 se plantea que todas las investigaciones donde sean participes lo seres humanos como objeto de estudio deberá gobernar el respeto de su dignidad, protección de sus derechos y bienestar, se protegerá la privacidad de los participantes donde se revelara o dirá algo al respecto cuando ellos autoricen o los resultados lo requieran, se tomando en cuenta también el artículo 10 las investigadoras garantizan que los participantes no sufrirán ningún riesgo y que como se indica en el artículo 14 y en el código de Nuremberg de 1947, se diligenció adecuadamente con cada uno de los participantes el consentimiento informado por escrito donde el participante

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

autorizó hacer parte del grupo evaluado. (Ministerio de salud, 1993)

Nuestro estudio se guía en el Código Deontológico del Psicólogo de la Ley 1090 del 2006, nos hacemos responsables de todo lo concerniente a dicha investigación reconociendo los límites de cada una de nuestras competencias como especialistas en formación, se asegura la confidencialidad de la información suministrada, todos serán previamente informados sobre el fin de la investigación la cual es con fin académico.

Los participantes tendrán derecho a conocer los resultados si así lo desean y también está en todos sus derechos de no ser partícipes de dicha investigación ya que es de manera voluntaria sin recibir remuneración.

Resultados y Discusión

Resultados demográficos

Para la presentación y análisis de los resultados, se realizó inicialmente una caracterización sociodemográfica del personal de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva, Huila, con la finalidad de identificar las características que tienen estas personas.

Así, a continuación, se presentan las características sociodemográficas del personal a nivel de género, edad, estrato socioeconómico, estado civil, nivel educativo, tipo de vivienda, número de personas a cargo económicamente; así como de tipo ocupacional, con relación a los cargos, selección de cargo, antigüedad laboral y del cargo, área de trabajo, tipo de contrato y horas laboradas.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Figura 3.

Género.

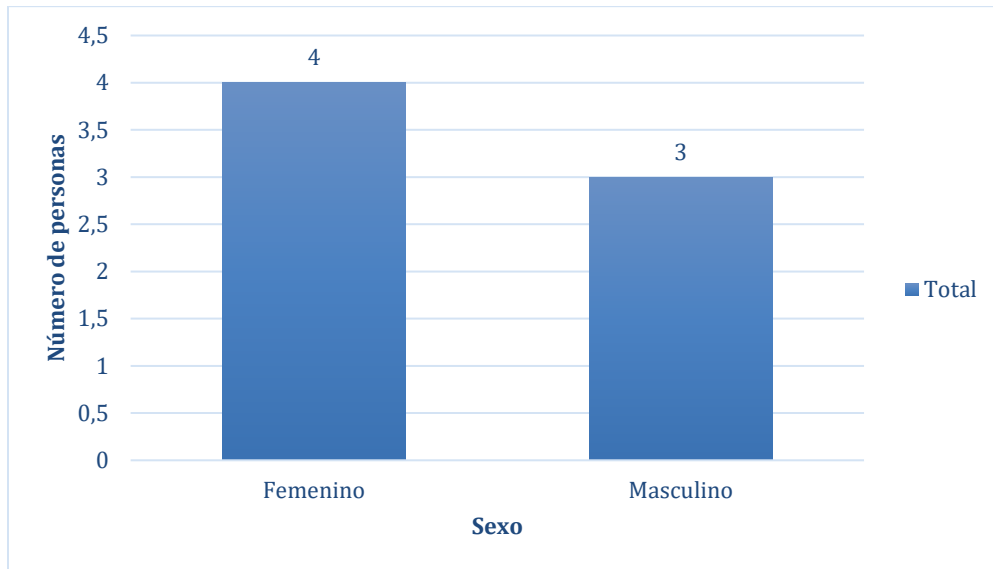


Figura 4.

Edad.

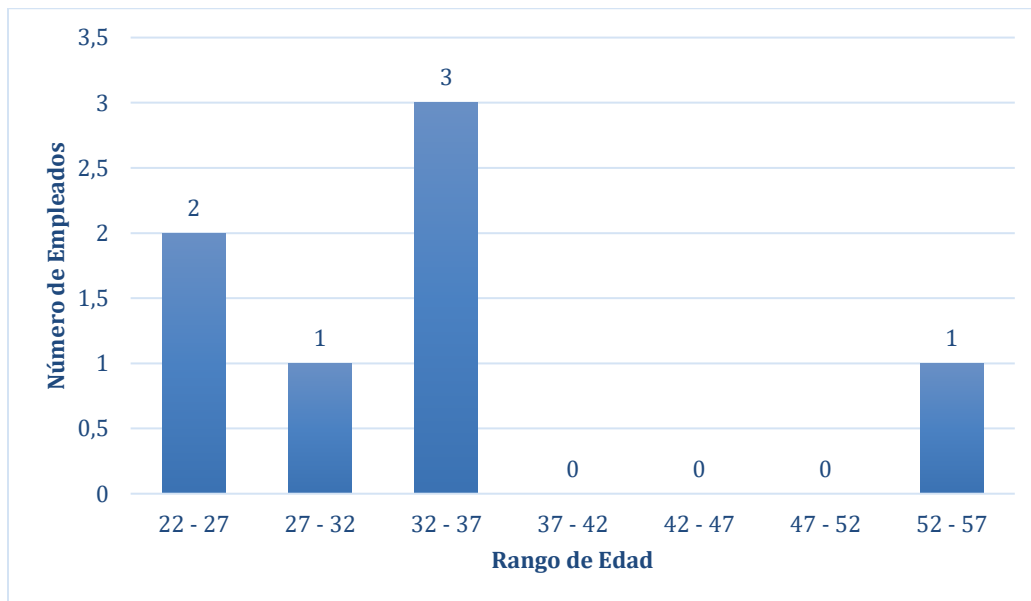


Figura 5.
Estrato socioeconómico.

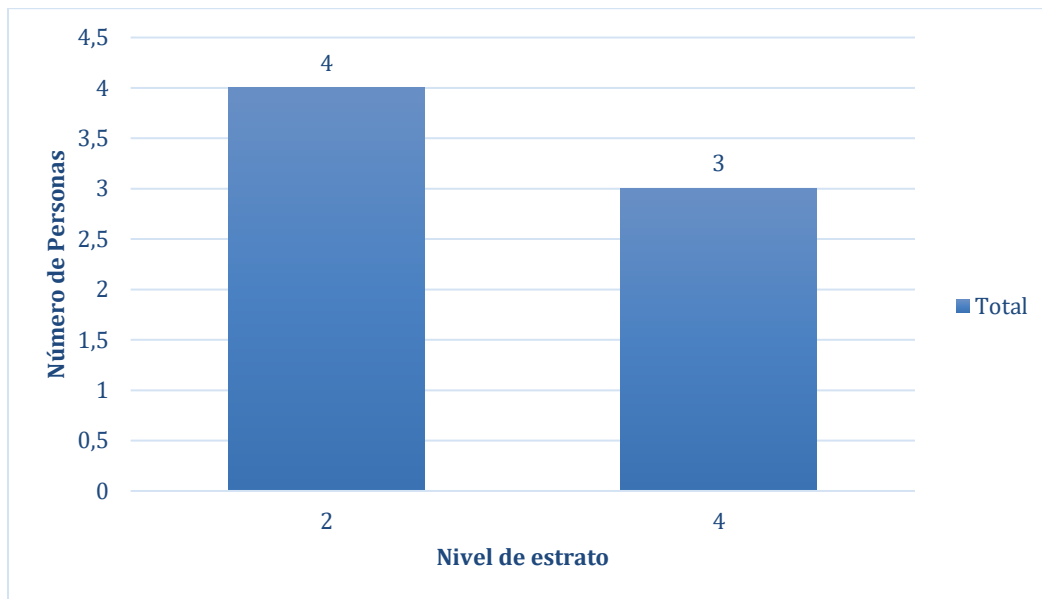


Figura 6.
Número de personas a cargo económicamente.

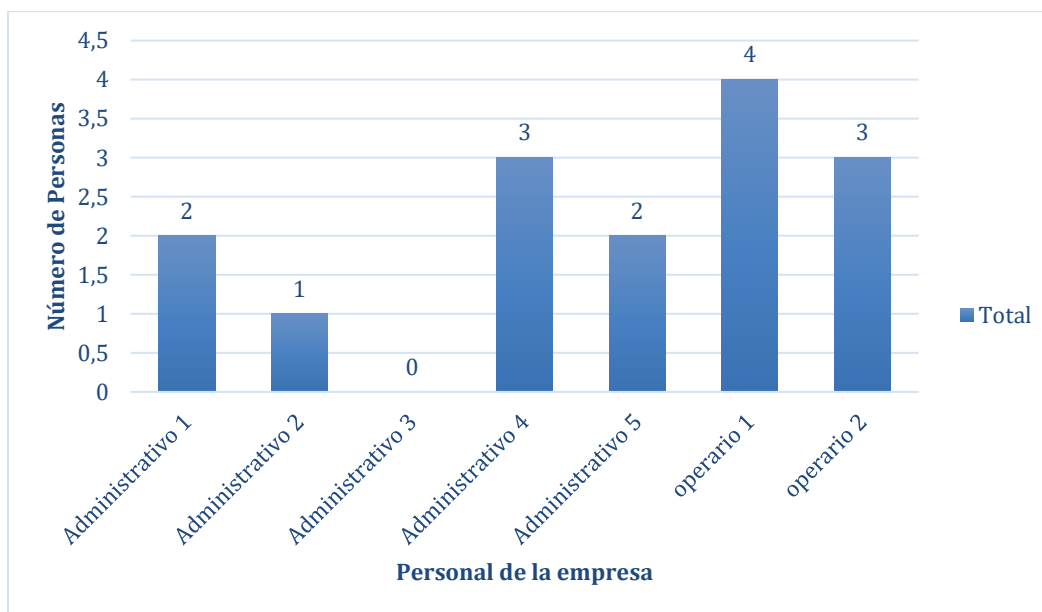


Figura 7.
Estado civil.

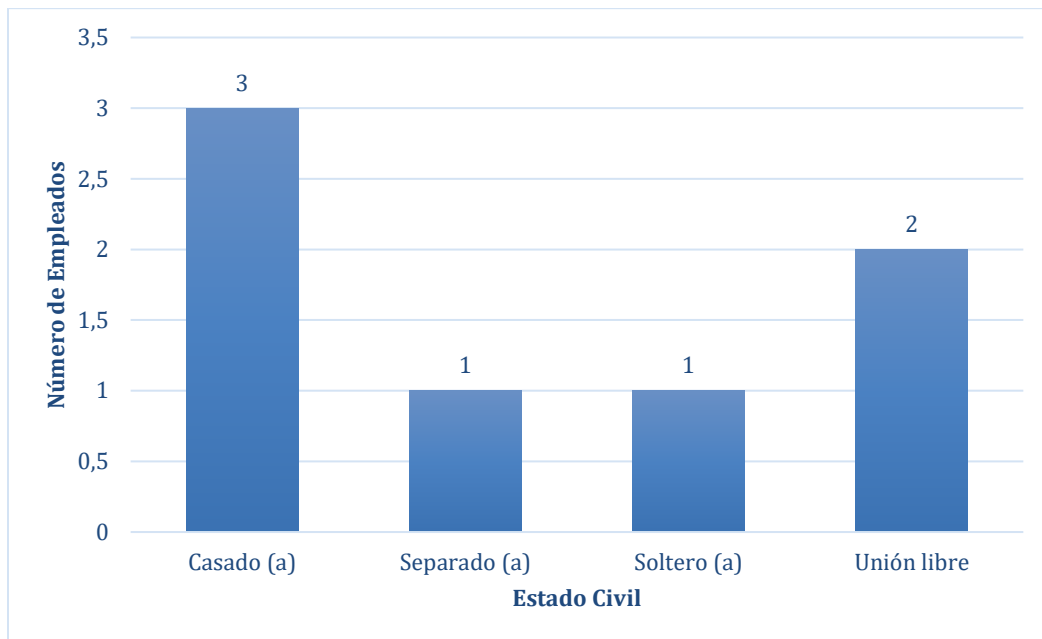


Figura 8.
Último nivel de estudios.

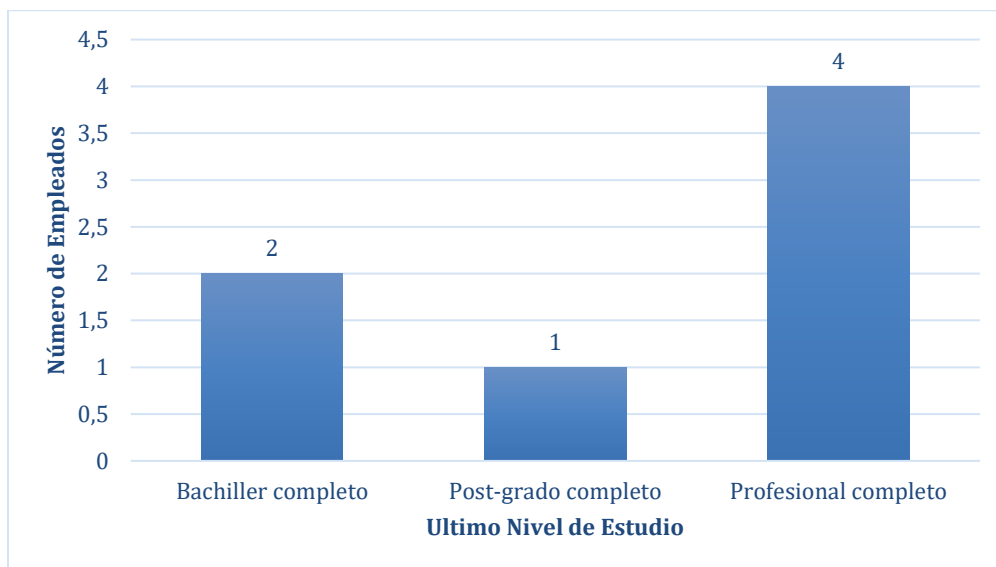


Figura 9.
Tipo de vivienda.

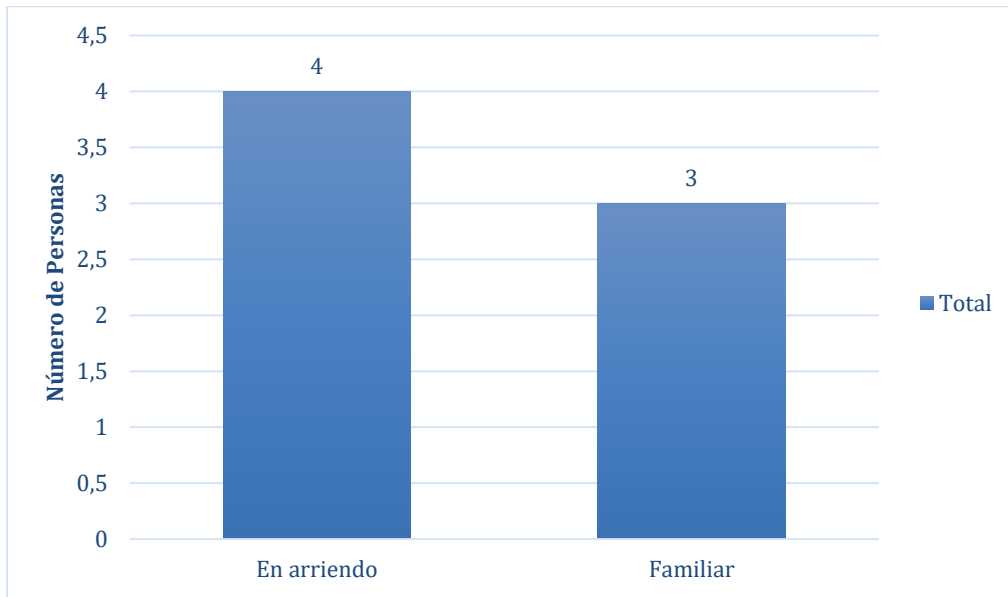


Figura 10.
Antigüedad en la empresa.

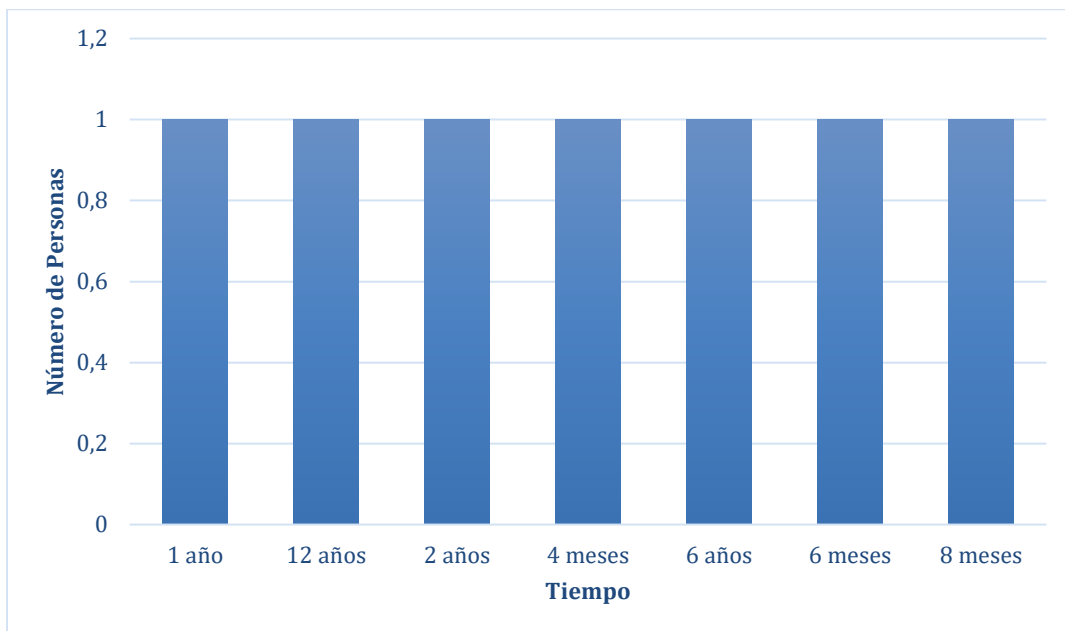


Figura 11.
Cargos en la empresa.

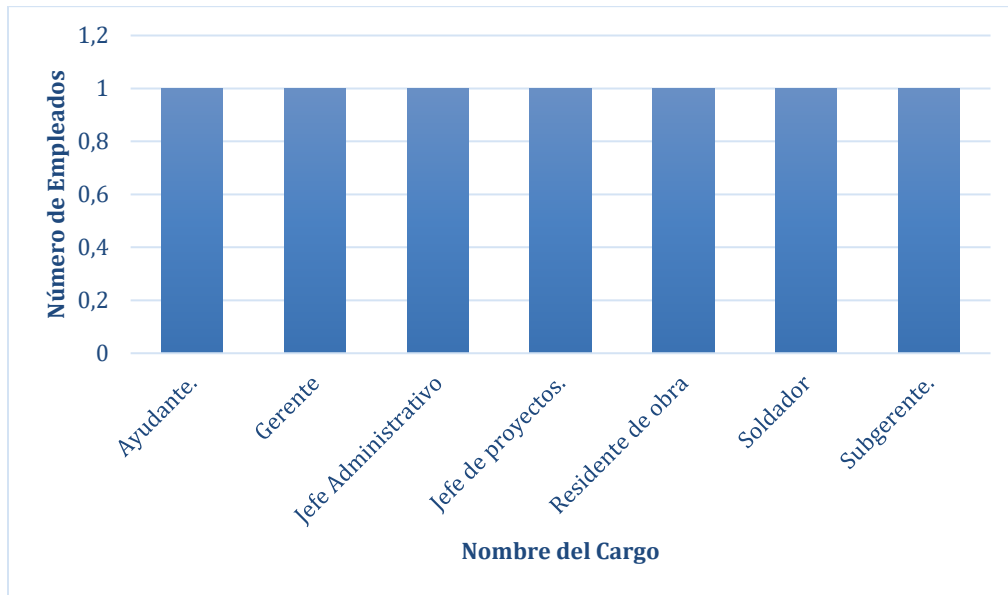
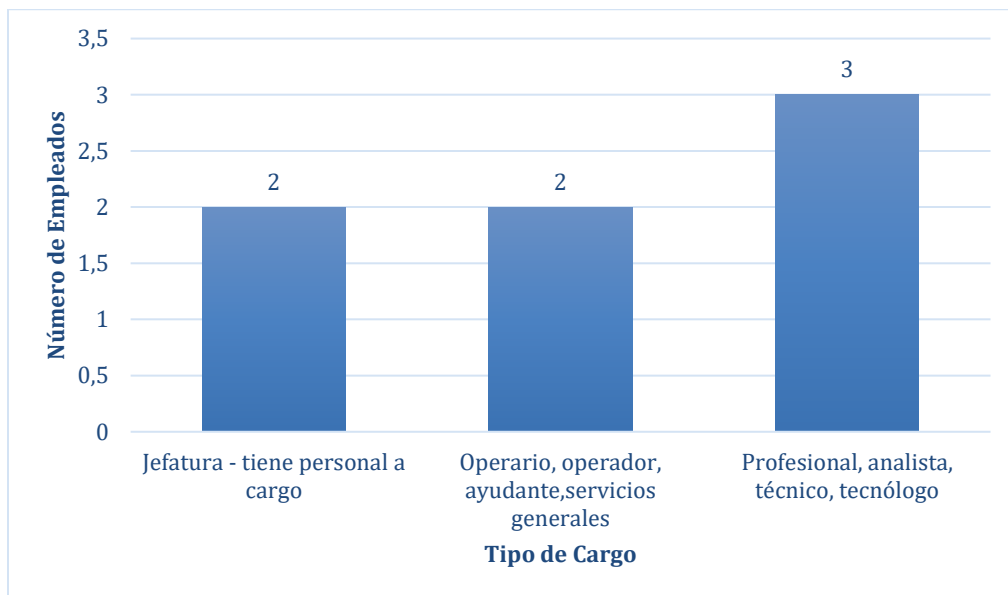


Figura 12.
Tipos de cargo.



Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Figura 13.
Antigüedad en el cargo actual.

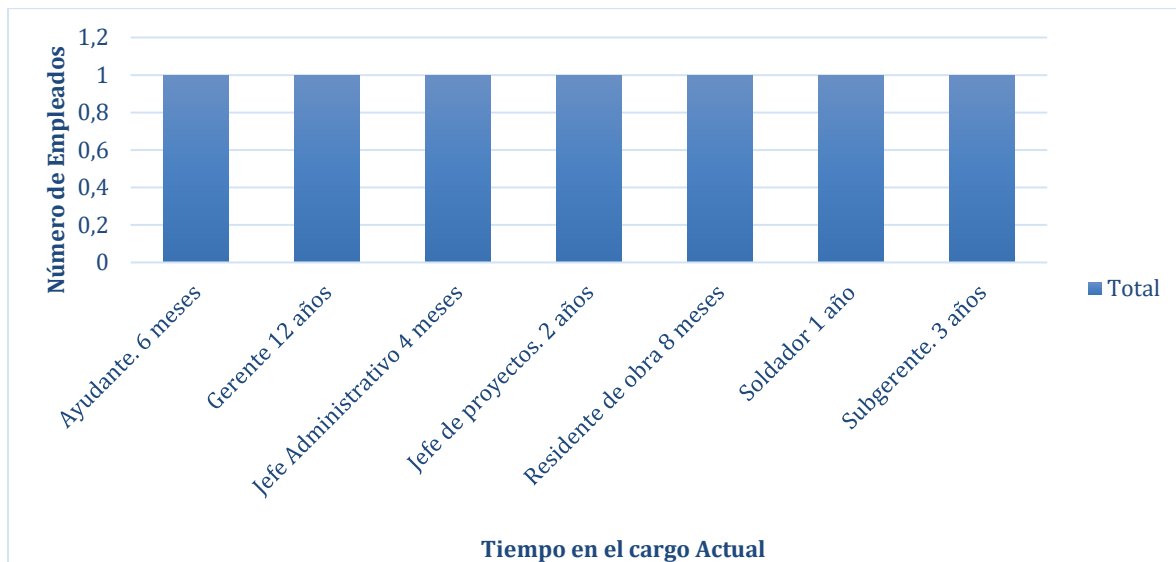


Figura 14.
Departamento, área, sección de trabajo en la empresa.

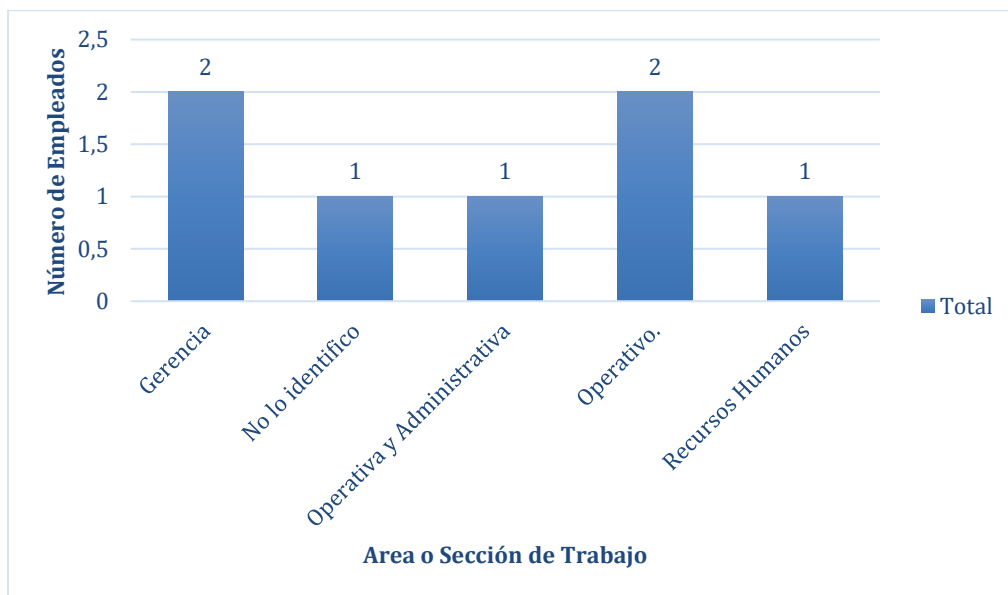


Figura 15.
Tipo de contrato actual.

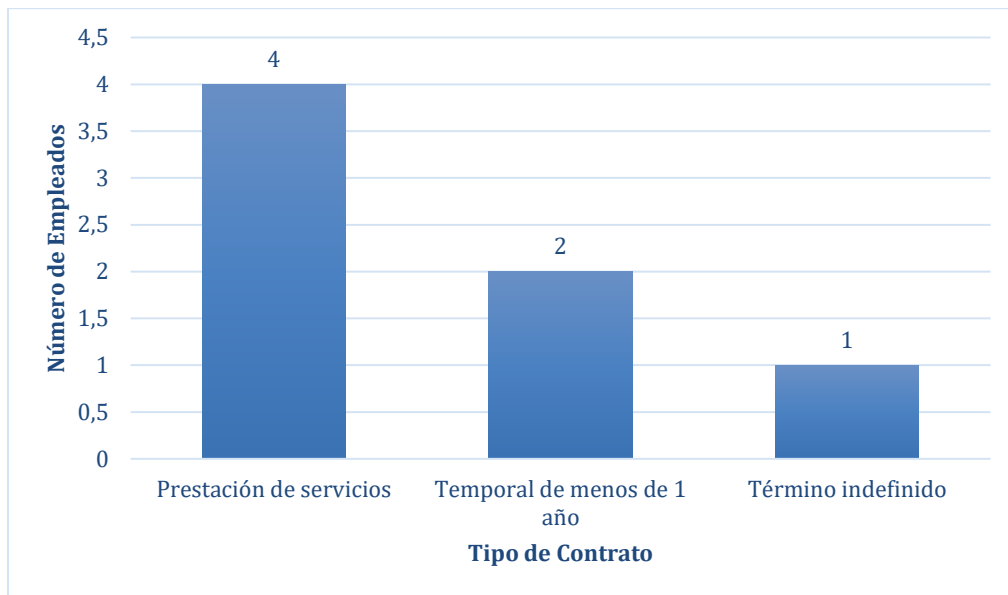
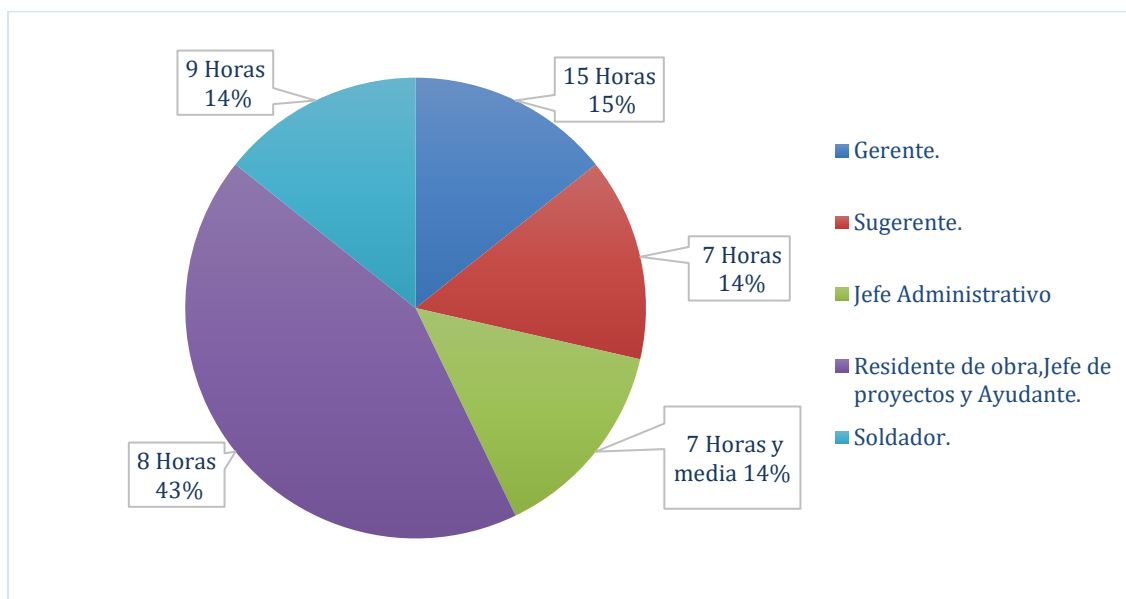


Figura 16.
Horas laboradas.



Resultados de la medición del nivel de estrés

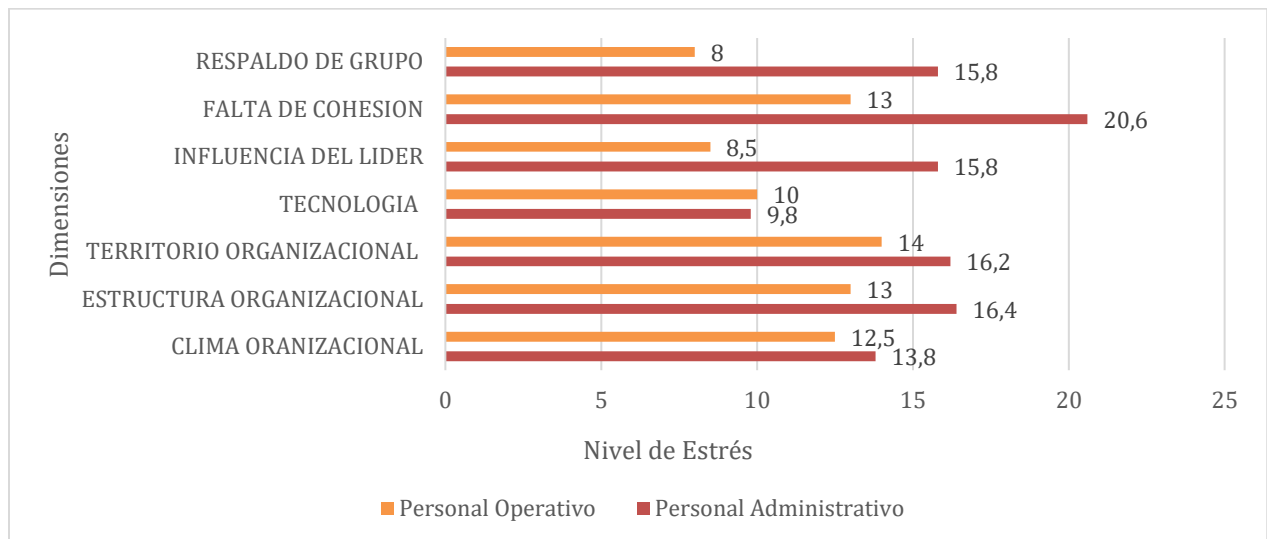
Los resultados obtenidos por medio de la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT- OMS, fueron:

Medición de nivel de estrés por áreas

Se encontró que los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de estrés laboral, lo que representa que hay consciencia sobre la situación en la que se encuentra el personal y se deben buscar formas para modificar los riesgos, ya que, si los estresantes se prolongan, se puede ver involucrado el bienestar y desempeño tanto del trabajador como del funcionamiento de la empresa (Sánchez L. , 2018).

Figura 17. Comparación por dimensiones del nivel de estrés del personal

Comparación por dimensiones del nivel de estrés del personal



De estas dimensiones, en general, las que se ven mayormente involucradas en los niveles de estrés laboral son la falta de cohesión, el territorio organizacional y la estructura organizacional para el personal de la empresa Monval Group S.A.S., lo que representa que existen elementos relacionados con la exclusión, el bajo estatus, la desorganización y la presión excesiva en los grupos de trabajo (falta de cohesión), así como debilidades en el control del área de trabajo, la falta de privacidad y la incomodidad entre áreas (territorio organizacional); y,

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

limitaciones en el control sobre el trabajo, carga documental, irrespeto, además de presiones (estructura organizacional) (Bardales, 2023).

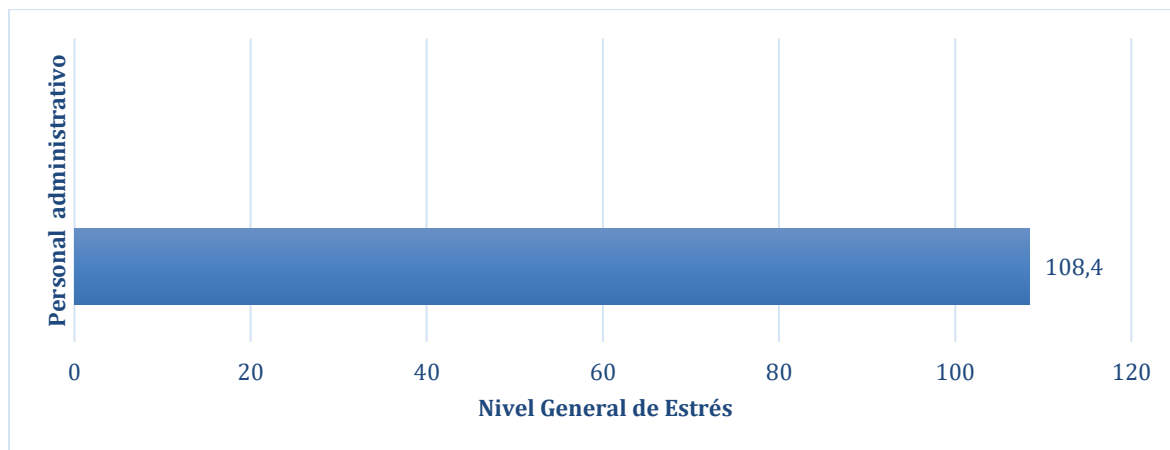
Así, comprendiendo los elementos generales sobre el estrés laboral, a continuación, se presentan los hallazgos y análisis de la medición del estrés en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva, organizado por las dos principales áreas que la conforman, que son la administrativa y la operativa, conformado por 5 y 2 trabajadores respectivamente; y las cuales, a su vez, comprenden los objetivos específicos de la investigación.

Nivel de estrés laboral en el personal administrativo

Se halló que, en todas las dimensiones relacionadas con el trabajo, hay cierto nivel de estrés laboral, que, en total, ha representado un nivel del 108.4 (intermedio).

Figura 18. Nivel de estrés laboral general en el área administrativa

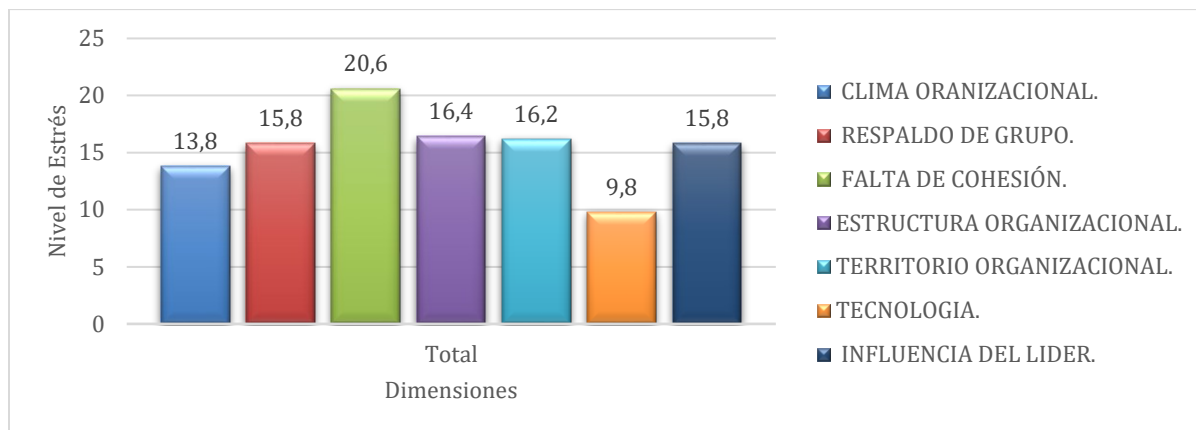
Nivel de estrés laboral general en el área administrativa



Esto quiere decir que los trabajadores administrativos se encuentran en una fase de alarma en la que es necesario identificar oportunamente los factores que están causando estrés en el personal, para que, desde los profesionales especializados, se tomen acciones preventivas o correctivas al respecto (Jaramillo, s.f.).

Figura 19. Nivel de estrés por dimensiones en el personal administrativo

Nivel de estrés por dimensiones en el personal administrativo



Así, frente a cada una de las dimensiones estudiadas, se encontró que la que ocupa mayores niveles de estrés es la relacionada con la falta de cohesión (20.6), la cual corresponde al grado de atracción y motivación en las relaciones de grupo, por lo que, partiendo de su resultado, se puede suponer que elementos como desorganización, presión excesiva y bajo estatus, que ocasionan estrés en el trabajador que a su vez se percibe como excluido en la empresa (Herrera, 2023).

Por consiguiente, deben ser conscientes que existen unos problemas y factores que los vienen afectando, porque les está generando cierto grado de estrés y deben tomar acciones inmediatas para prevenir su prolongación y que su efecto desencadene enfermedades laborales como el síndrome de burnout, entre otros (Jaramillo, s.f.).

Frente a esto, a su vez, se puede identificar que la visión integral del trabajo se puede ver afectada en los trabajadores administrativos, porque los factores grupales no se están desarrollando de manera adecuada e influyen sobre los procesos tanto organizacionales como contextuales (Guzmán, 2003).

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Aquello coincide con los hallazgos de Medina et al. (2007), quienes identificaron niveles significativos de estrés en los grupos ocupacionales y estos han desarrollado en el personal un problema en su bienestar, por lo que reconocieron la relevancia que tiene las acciones preventivas y correctivas en la organización y, para ello, es fundamental contar con una visión integral de esta.

Aunque estas dimensiones mencionadas no son las únicas, ya que la influencia de líder (15.8) y el respaldo de grupo (15.8) también se hallaron con nivel de estrés; lo que tanto las acciones del líder como de los grupos de trabajo y las relaciones que allí se presentan son débiles y limitadas, por lo que esto se convierte en un factor que incide tanto en el estrés, como en la satisfacción del trabajo (Herrera, 2023).

Esto coincide con la investigación de Fernández et al. (2005), donde hallaron que estos factores laborales generan no solo estrés en el personal, sino otros efectos como depresión, insatisfacción, entre otras cosas que, a grandes rasgos, ponen en riesgo el bienestar y desarrollo integral de los trabajadores, de modo que, proponer medidas de atención, apoyo e intervención psicosocial para estos casos permite mejorar las condiciones que están afectando al trabajador administrativo.

Como sostuvo Salamanca & Garavito (2021), factores relacionados con las relaciones interpersonales en el trabajo, la carga laboral, la inseguridad, entre otros aspectos, son desencadenantes de estrés y, por lo tanto, de la falta de productividad organizacional, por lo que, como se ha venido destacando, es clave la prevención para mejorar estas condiciones de trabajo y se conviertan en factores protectores o promotores del bienestar y desempeño del trabajador.

Nivel de estrés laboral del personal operativo

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Se evidencia un nivel general bajo de estrés (79), en el que no se reconocen síntomas o factores asociados al estrés en un alto grado, por lo que en dicha área se puede dar continuidad al trabajo y actividad como las vienen ejecutando, asegurando que, complementario a esto, se lleven a cabo acciones de afrontamiento y prevención de riesgos y estresores (Jaramillo, s.f.).

Figura 20. Nivel de estrés laboral general del área operativa

Nivel de estrés laboral general del área operativa

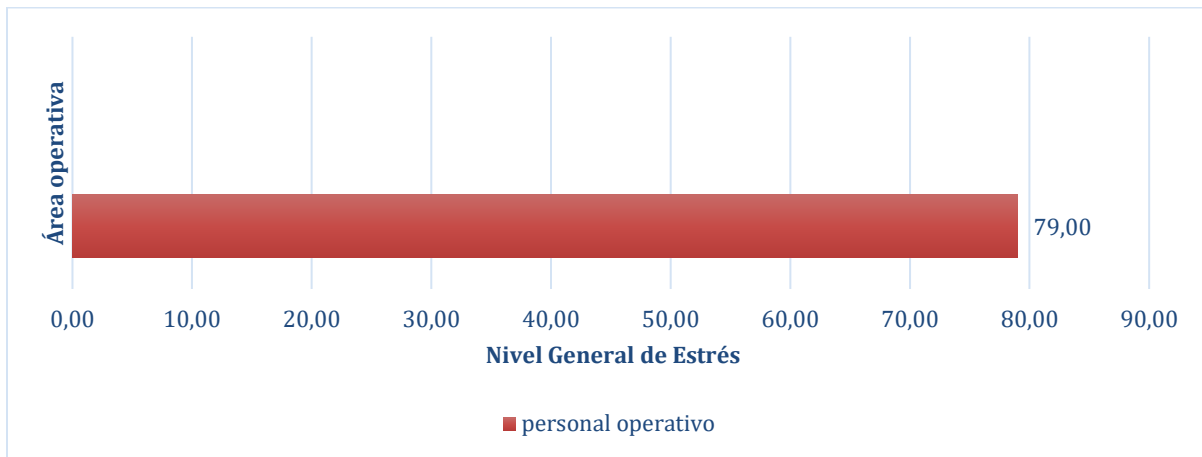
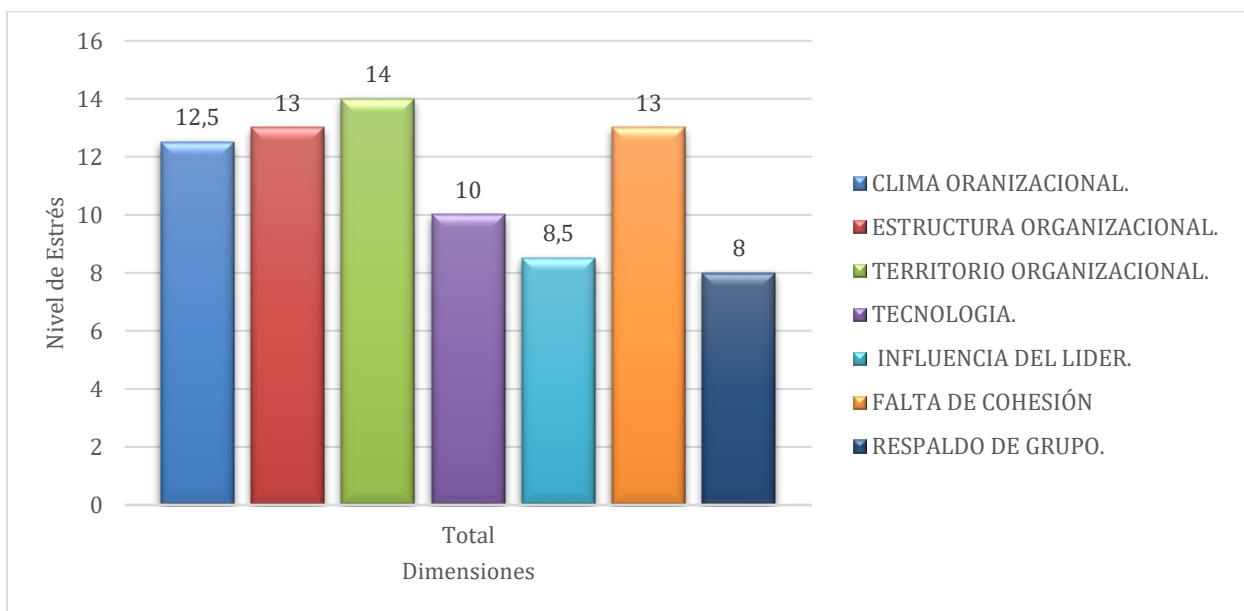


Figura 21. Nivel de estrés por dimensiones en el personal operativo

Nivel de estrés por dimensiones en el personal operativo



Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Ahora bien, aunque su nivel es bajo, algunas dimensiones se ven expuestas a estrés en el personal operativo, como es el caso de la dimensión de territorio organizacional (14), la cual representa el mayor grado de estrés en los trabajadores y esto se puede evidenciar en el entorno en el que estos desarrollan sus actividades y tareas (Herrera, 2023).

En otras palabras, aspectos como la falta de control en el área de trabajo, la falta de privacidad en esta y la incomodidad existente entre los equipos de trabajo está generando estrés en el personal operativo (Herrera, 2023), por esto, requiere de acciones inmediatas para evitar y eliminar estas situaciones y condiciones que limitan la comodidad, tranquilidad y privacidad del trabajador.

Como propone Arano & Cano. (2013), el entorno o territorio en la empresa requiere de estar en constante intercambio e influjo para que las acciones estratégicas sean efectivas, de modo que, controlar estos factores permite que a nivel tanto interno como externo, los trabajadores evolucionen y dirijan sus conductas hacia una adecuada interacción.

Esto, permite comprender que las interacciones que se llevan a cabo en la organización con relación a los trabajadores operativos es positiva, porque cuentan con apoyo de sus superiores, su comunicación se basa en el respeto y la confianza y, a su vez, esto se ve reflejado en el trabajo en equipo o en la interacción entre áreas o grupos a nivel técnico y sobre el cumplimiento de objetivos (Dávila, Guevara, & Vidaurre, 2019).

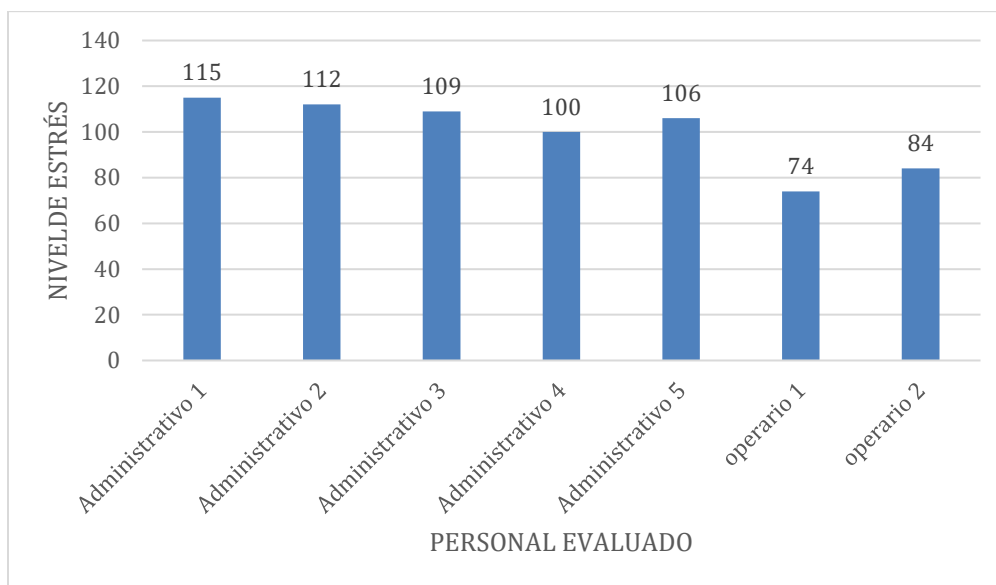
Aunque, es relevante que se mantengan las acciones de prevención y afrontamiento para que estas no aumenten sus niveles, sino que continúen siendo factores que promueven y aportan en la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y tareas operativas.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Por ello, finalmente, se encontraron los siguientes resultados sobre el nivel general de estrés en la empresa Monval Group S.A.S., que es intermedia.

Figura 22. Nivel general de estrés de la empresa Monval Group S.A.S.

Nivel general de estrés de la empresa Monval Group S.A.S



Conclusiones y recomendaciones

Partiendo de los hallazgos descritos anteriormente, se ha llegado a la conclusión que el nivel de estrés del personal de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva, Huila es intermedio, lo que indica que la hipótesis no se cumple.

De este modo, con relación al personal administrativo, luego de la aplicación del instrumento, se encontró que este cuenta con todas sus dimensiones afectadas, por lo que, en general se halla en un nivel intermedio de estrés laboral y específicamente el grado de impacto se halla en la falta de cohesión, la estructura organizacional y el territorio organizacional, haciendo énfasis que en el momento de la realización de la medición de estrés laboral la empresa Monval Group S.A.S se encontraba realizando actividades netamente administrativas. Por lo que, esto

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

implica que los riesgos pueden ser controlados oportunamente para reducir su gravedad e impacto en los trabajadores.

Mientras que, el personal operativo, contó en general con un nivel bajo de estrés laboral, donde la dimensión con mayor afectación fue el territorio organizacional, por lo que estos están menos expuestos a estrés con respecto a los administrativos, es decir, que se pueden mantener sus actuales conductas y acciones, asegurando los respectivos cuidados sobre el trabajo.

En general, quienes experimentan mayores niveles de estrés son los trabajadores administrativos (nivel intermedio), de modo que su incidencia puede provocar problemas en la salud y calidad de vida de este tipo de personal, pero, a su vez, puede impactar en el desarrollo de sus actividades laborales (Pinargote & Vera, 2021).

Esto permitió responder la pregunta de investigación ¿cuál es el nivel de estrés laboral de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva?, que, como se pudo mencionar, se encuentra en un nivel intermedio, es decir, que sus afectaciones pueden ser identificadas y corregidas oportunamente para prevenir un mayor impacto negativo tanto en los trabajadores administrativos y operativos, así como en la empresa en general.

Recomendaciones

Con relación a la investigación realizada, comprendiendo que la medición realizada permitió reconocer los niveles de estrés laboral en el personal de la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva, Huila tanto en general como en cada una de sus dimensiones, se recomienda elaborar un estudio sobre clima organizacional, calidad de vida en el trabajo, trabajo en equipo, etc. así como intervenciones que permitan identificar de manera puntual los elementos que inciden sobre este tipo de estrés en el trabajo, así como las formas en las que la organización implementa estrategias para controlarlas y mitigarlas.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Asimismo, esto invita a futuros investigadores a comparar los presentes resultados con los que se puedan obtener a futuro tras la implementación de acciones, programas o planes de prevención, corrección o mejora de las condiciones laborales que inciden sobre el estrés laboral en el personal, para determinar su efectividad.

Referencias Bibliográficas

Consejo Colombiano de Seguridad. (s.f). Prevención del suicidio: un abordaje desde la salud mental en los entornos laborales. Consejo Colombiano de Seguridad.

<https://ccs.org.co/portfolio/prevencion-del-suicidio-un-abordaje-desde-la-salud-mental-en-los-entornos-laborales/>

Ministerio de Trabajo. (s.f). Sector de la construcción aporta el 7% del total de los ocupados del país: ministra Alicia Arango. Ministerio de Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/agosto/sector-de-la-construccion-aporta-el-7-del-total-de-los-ocupados-del-pais-ministra-alicia-arango>

Federación de Aseguradoras Colombianas, (2019) El sistema de Riegos Laborales protege a los trabajadores del país. Facecolda. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-riesgos-laborales.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 17 de junio). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f) Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Solminihaç. H. (2018, 25 de octubre). Sector de la construcción: ¡Es mucho más que las empresas constructoras! *Pontificia Universidad Católica de Chile*.

<https://www.claseejecutiva.com.co/blog/articulos/sector-de-la-construccion-es-mucho-mas-que-las-empresas-constructoras/>

Organización Internacional del Trabajo OTI. (2013, 27 de agosto) En América Latina y el Caribe hay 130 Millones de trabajadores en la Informalidad. Organización Internacional del Trabajo OTI. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_244404/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo OTI. (2010) Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Organización Internacional del Trabajo OTI. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Méndez, C. G. (2020). *SALUD, ENFERMEDAD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL REPRESENTACIONES*.

Alonso, C. F. (s.f.). *El estrés en las enfermedades cardiovasculares*. Madrid.

Eugenio, C. M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*.

Organización Mundial de la Salud. (2022, 27 de octubre). Preguntas Frecuentes. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Villar, M. (2011). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. Acta médica Peruana v.28 n.4 Lima.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172011000400011

Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2019). Promoción de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 28 de septiembre). La Salud Mental en el trabajo.

Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 3 de junio). Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. Organización

Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climatechange#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.

Restrepo, D. y Jaramillo, J. (2012). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. Revista Facultad Nacional de Salud Pública vol. 30 2256-3334.

Observatorio Riesgos Psicosociales. (2022, 29 de agosto). Qué es un riesgo psicosocial

Observatorio Riesgos Psicosociales. Observatorio Riesgos Psicosociales.

<https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/>

Organización Panamericana de la Salud. (2014). Resolución CD53.R7 Plan de Acción sobre

Salud Mental. (53^a ed.) <https://www.paho.org/es/documentos/resolucion-cd53r7-plan-accion-sobre-salud-mental>

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022.

<https://www.implementandosgi.com/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Ley No. 1616 de 2013.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Alcaldía de Neiva. (2021). Decreto No. 1029 de 2021.

<https://alcaldianeiva.gov.co/Gestion/Normatividad/DECRETO%201029%20DEL%2028-12-2021.pdf>

Alcaldía de Neiva. (2022). Decreto No. 0243 de 2022.

<https://alcaldianeiva.gov.co/Gestion/Normatividad/DECRETO%200243%20DEL%2009-05-2022.pdf>

Camargo, Gloria (2023, 10 de febrero). Huila registró nueve fallecidos en accidentes laborales.

Diario del Huila. <https://diariodelhuila.com/huila-registro-nueve-fallecidos-en-accidentes-laborales/>

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la*

Investigación Quinta Edición. McGRAW-HILL. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de*

Factores de Riesgo Psicosocial. Derechos reservados.

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Baksheev, G. N., Robinson, J., Cosgrave, E. M., Baker, K., & Yung, A. R. (2011). Validity of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12) in detecting depressive and anxiety disorders among high school students. *Psychiatry research*, 187(1-2), 291–296.

<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.10.010>

Rocha, K. B., Pérez, K., Rodríguez-Sanz, M., Borrell, C., & Obiols, J. E. (2011). Propiedades psicométricas y valores normativos del General Health Questionnaire (GHQ-12) en población general española. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(1), 125-139. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33715423008>

Ministerio de Salud. (1993). Resolución Numero 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Rodriguez Lesly. (2023). Factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá) [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga] Repositorio Institucional Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/53184>

Hernández Sampieri, R.H, Fernández Caballo, C y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. The McGraw-Hill Companies.

Torres Castillo, K.D, Paz Saavedra, M.F, Márquez Hurtado, M.C y Libreros Rangel, J.E. (2022). *Aplicación de la prueba de estrés percibido PSS-14 a estudiantes de la Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Cali*. (repository.ucc.edu.co). [chrome-](#)

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucc.edu.co/server/api/content/bitstreams/fa5f25c9-2276-4d4c-bf97-b73f3d43b4dc/content](https://repository.ucc.edu.co/server/api/content/bitstreams/fa5f25c9-2276-4d4c-bf97-b73f3d43b4dc/content)

Bernal Torres Cesar Augusto (2010). *Metodología de la Investigación Tercera Edición*.

<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Badia Montalvo, R. (Enero de 1985). Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. *Scielo*. Retrieved 11 de Abril de 2024, from

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>

Chipoco Rodríguez, J. E., Flores Ascención, A. M., Torres Valdivia, L. D., & Varea López, U.

C. (2019). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Perú, Escuela de Posgrado]*.

Repositorio de Tesis PUPC. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13681>

Consejo Colombiano de Seguridad. (s.f). *Consejo Colombiano de Seguridad*; Retrieved 3 de

Abril de 2024, from Gestión de los Riesgos.: <https://ccs.org.co/gestion-de-los-riesgos/>

Félix Verduzo, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Dialnet*, 15(64), 31-42.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>

Fernández D'Pool, J., Fernández, P., & Acevedo, J. (Enero-Junio de 2005). Estrés

organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. *Redalyc org*, 13(1),

12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839269002>

García Sánchez, J. K., Del Rio Santamaria, J. E., & Cuellar Vega, D. Y. (2021). *Evaluación de los niveles de estrés en funcionarios de una organización en Santander [Tesis de*

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bucaramanga]. Repositorio Institucional, Bucaramanga. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/36522>

Garza Triviño, G. (2012-2013). Estrés en el trabajo: Práctica especializada del trabajo.

Realidades, 2(2), 98-111. Retrieved 3 de Abril de 2024, from <https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades>

Guzmán Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, 71-78. Retrieved 30 de Abril de 2024, from [digital.http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf)

Herrera Delgadillo, A. G. (2023). *Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en el rol de las educadoras del albergue del Bicentenario Bolivia solidaria [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés*. Repositorio institucional. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/33409>

Incotec Internacional, Consejo Colombiano de Seguridad. (20 de Junio de 2012). Guía para Identificación de los Peligros y Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. *GTC 45*. Retrieved 15 de Abril de 2024, from http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

(s.f.). *Informe final sobre Condiciones de Trabajo del Personal Aduanero en Dependencias de la Dirección General de Aduanas del país y pasos fronterizos*.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales de España. (1994). NTP 355: Fisiología del estrés. *NTP 355: Fisiología del estrés*. Retrieved 16 de Abril de 2024, from https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Ivancevich , J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y trabajo una perspectiva gerencial*.

México: Trillas.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y Trabajo una Perspectiva Gerencial* (2da ed.). México DF: Trillas.

Llaneza Álvarez, F. (2008). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista* (10 Ed ed.). España: Lex Nova.

https://books.google.com.co/books?id=KOoQjcw2ZZUC&pg=PA74&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false

Llaneza Álvarez, J. F. (2009). *Ergonomía y Psico sociología Aplicada: Manual para la Formación del Especialista* (15 Ed ed.). Lex Nova.

Martínez Castiblanco , K. N. (2018). *Nivel de Estrés Asociado a los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Magna Construcciones Ltda [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]*.

Repositorio Institucional Universidad Externado de Colombia.

<https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.667>

Medina Aguilar, S., Preciado Serrano, M. L., & Pando Moreno, M. (12 de Diciembre de 2007).

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional para Trabajadores Mexicanos.

Respyn Revista Salud Publica y Nutrición, 8(4), 9.

<https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>

Ministerio de Protección Social, & Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro. (Julio de 2010).

Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). *Los factores psicosociales en el trabajo:*

Naturaleza, Incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre

Medicina del Trabajo novena reunión Ginebra , 18-24 de septiembre 1984, Ginebra.

Retrieved 12 de Abril de 2024, from Observatorio de Riesgos Psicosociales:

<https://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (1era ed.).

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Peréz Martínez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL.* Editorial Universitaria Ramón Areces S.A.

https://books.google.com.co/books?id=BEPUDgAAQBAJ&pg=PA11&hl=es&source=gs_bstoc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false

Pino Mir, Y., Ohoa Santisteban, E., & Martínez Hernández, A. (2013). ACTIVIDADES FÍSICO

-RECREATIVAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS

TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAFETALERA. *Depor vida*, 10(20).

<https://deporvida.uho.edu.cu/index.php/deporvida/article/view/219>

Porras Parral, F. E., Guzmán Benavente, M. d., Barragán Ledesma, L. E., Quintanar Escorza, M.

A., Linares Olivas, O. L., & Garza Barragán, L. S. (Enero de 2023). Estrés laboral,

burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Instituto de*

Investigaciones Psicológicas - Universidad Veracruzana, 34(1), 93-101.

<https://doi.org/https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847>

Ramírez Ospina, R. A. (2023). *Análisis de causas y consecuencias del estrés y su influencia en el*

ámbito laboral [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta y A Distancia –

UNADJ. Repositorio Institucional de la Universidad UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/58411>

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.

- Ramos Ramos, P. (2018). *Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo* (2da ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/106682>
- Salamanca Velandia, S. R., & Garavito Santander, Y. S. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169>
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés Laboral. *Hidrogénesis*, 8(2). <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Suárez Tunanñaña, .. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Torres Hernández, C. E. (2023). *Estrés laboral y estilos parentales de los trabajadores del área administrativa de una empresa [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia Sede Neiva-Huila]*. Repositorio Institucional, Neiva. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/48433>
- Vargas, R. (2011). *Estrés laboral en el personal de una empresa de estudios a distancias, [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Urdaneta]*. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. <https://catalogo.uru.edu/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15270>
- Vidal Lacosta , V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. Retrieved 18 de Abril de 2024, from <https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/113362?page=47>.
- Vigo Martínez, M. (2005). Reactividad al estrés y psicopatología. *VI*. <http://psiqu.com/1-2891>

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS								
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
Información Personal								
Sexo:		Edad:						
Estado civil		Nivel de estudios:						
Cargo:		Empresa:						
Instrucciones								
El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta marque con una "X"								
Para indicar con qué frecuencia la condición descrita en una fuente actual de estrés, de acuerdo con la escala que se presenta a continuación:								
<ul style="list-style-type: none"> • Si la condición NUNCA es fuente de estrés • Si la condición RARA VEZ es fuente de estrés • Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés • Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés • Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés • Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés • Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés 								
Nº	ÍTEM	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							
6	Mi supervisor no me respeta							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi supervisor no se preocupa por mi bienestar personal							
14	No se dispone de conocimiento para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Anexo 2

Ficha de datos generales - Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
 Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro, Julio 2010.

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">Fecha de aplicación: <input style="width: 40px;" type="text" value="00"/> / <input style="width: 40px;" type="text" value="00"/> / <input style="width: 40px;" type="text" value="0000"/></p> <p style="text-align: right;">Número de identificación del respondiente (ID): <input style="width: 100px;" type="text"/></p> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">FICHA DE DATOS GENERALES</p> <p>Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.</p> <p>Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.</p> <p>1. Nombre completo: <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p> <p>2. Sexo:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 50%;">Masculino</td><td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Femenino</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table> <p>3. Año de nacimiento: <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p> <p>4. Estado civil:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 50%;">Soltero (a)</td><td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Casado (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Unión libre</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Separado (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Divorciado (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Viudo (a)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Sacerdote / Monja</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Unión libre	<input type="checkbox"/>	Separado (a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>	Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div> <p>5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Ninguno</td><td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Primaria incompleta</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Primaria completa</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Bachillerato incompleto</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Bachillerato completo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Técnico / tecnológico incompleto</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Técnico / tecnológico completo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Profesional incompleto</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Profesional completo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Carrera militar / policía</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Post-grado incompleto</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Post-grado completo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table> <p>6. ¿Cuál es su ocupación o profesión? <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p> <p>7. Lugar de residencia actual:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Ciudad / municipio</td><td style="width: 20%;"><input style="width: 100%;" type="text"/></td></tr> <tr><td>Departamento</td><td><input style="width: 100%;" type="text"/></td></tr> </table> <p>8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 25%;">1</td><td style="width: 25%;">4</td><td style="width: 50%;">Finca</td></tr> <tr><td>2</td><td>5</td><td>No sé</td></tr> <tr><td>3</td><td>6</td><td></td></tr> </table> <p>9. Tipo de vivienda</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 50%;">Propia</td><td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>En arriendo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Familiar</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table> <p>10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p>	Ninguno	<input type="checkbox"/>	Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>	Primaria completa	<input type="checkbox"/>	Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>	Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>	Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>	Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>	Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>	Profesional completo	<input type="checkbox"/>	Carrera militar / policía	<input type="checkbox"/>	Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>	Post-grado completo	<input type="checkbox"/>	Ciudad / municipio	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Departamento	<input style="width: 100%;" type="text"/>	1	4	Finca	2	5	No sé	3	6		Propia	<input type="checkbox"/>	En arriendo	<input type="checkbox"/>	Familiar	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>																																																													
Femenino	<input type="checkbox"/>																																																													
Soltero (a)	<input type="checkbox"/>																																																													
Casado (a)	<input type="checkbox"/>																																																													
Unión libre	<input type="checkbox"/>																																																													
Separado (a)	<input type="checkbox"/>																																																													
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>																																																													
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>																																																													
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>																																																													
Ninguno	<input type="checkbox"/>																																																													
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>																																																													
Primaria completa	<input type="checkbox"/>																																																													
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>																																																													
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>																																																													
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>																																																													
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>																																																													
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>																																																													
Profesional completo	<input type="checkbox"/>																																																													
Carrera militar / policía	<input type="checkbox"/>																																																													
Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>																																																													
Post-grado completo	<input type="checkbox"/>																																																													
Ciudad / municipio	<input style="width: 100%;" type="text"/>																																																													
Departamento	<input style="width: 100%;" type="text"/>																																																													
1	4	Finca																																																												
2	5	No sé																																																												
3	6																																																													
Propia	<input type="checkbox"/>																																																													
En arriendo	<input type="checkbox"/>																																																													
Familiar	<input type="checkbox"/>																																																													
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> </div> <p>11. Lugar donde trabaja actualmente:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Ciudad / municipio</td><td style="width: 20%;"><input style="width: 100%;" type="text"/></td></tr> <tr><td>Departamento</td><td><input style="width: 100%;" type="text"/></td></tr> </table> <p>12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Si lleva menos de un año marque esta opción</td><td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Si lleva más de un año, anote cuántos años</td><td><input style="width: 100%;" type="text"/></td></tr> </table> <p>13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa? <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p> <p>14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Jefatura - tiene personal a cargo</td><td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Profesional, analista, técnico, tecnólogo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Operario, operador, ayudante, servicios generales</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table> <p>15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Si lleva menos de un año marque esta opción</td><td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Si lleva más de un año, anote cuántos años</td><td><input style="width: 100%;" type="text"/></td></tr> </table> <p>16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p>	Ciudad / municipio	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Departamento	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>	Si lleva más de un año, anote cuántos años	<input style="width: 100%;" type="text"/>	Jefatura - tiene personal a cargo	<input type="checkbox"/>	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	<input type="checkbox"/>	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	<input type="checkbox"/>	Operario, operador, ayudante, servicios generales	<input type="checkbox"/>	Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>	Si lleva más de un año, anote cuántos años	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<p>17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Temporal de menos de 1 año</td><td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Temporal de 1 año o más</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Término indefinido</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Cooperado (cooperativa)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Prestación de servicios</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>No sé</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table> <p>18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> horas de trabajo al día</p> <p>19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)</td><td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Una parte fija y otra variable</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>	Término indefinido	<input type="checkbox"/>	Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>	Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>	No sé	<input type="checkbox"/>	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>	Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>	Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>																							
Ciudad / municipio	<input style="width: 100%;" type="text"/>																																																													
Departamento	<input style="width: 100%;" type="text"/>																																																													
Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>																																																													
Si lleva más de un año, anote cuántos años	<input style="width: 100%;" type="text"/>																																																													
Jefatura - tiene personal a cargo	<input type="checkbox"/>																																																													
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	<input type="checkbox"/>																																																													
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	<input type="checkbox"/>																																																													
Operario, operador, ayudante, servicios generales	<input type="checkbox"/>																																																													
Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>																																																													
Si lleva más de un año, anote cuántos años	<input style="width: 100%;" type="text"/>																																																													
Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>																																																													
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>																																																													
Término indefinido	<input type="checkbox"/>																																																													
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>																																																													
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>																																																													
No sé	<input type="checkbox"/>																																																													
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>																																																													
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>																																																													
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>																																																													

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Consentimientos Informados.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Señor José Frankly Monje Valdés identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 1.082.317.580 de Yaguara (H) desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Medir el nivel de estrés laboral en la población trabajadora de la empresa MONVAL GROUP S.A.S., dedicada a actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica en la ciudad de Neiva.

La participación en esta investigación consiste en responder un cuestionario que será diligenciado por el investigador y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. En este cuestionario se indaga sobre aspectos sociodemográficos, ocupacionales y nivel de estrés laboral. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el conocimiento de las condiciones de trabajo.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los días 08 del mes de Abril del año 2024.

Participante: Administrativo

Nombre: Jose Frankly Monje Valdes

Firma:

C.C. 1.082.317.580

Investigador (a): Estudiantes Programa EGRL - SST

Nombre: Anyela M. Perez - Maria Jose Paz - Nataly Vargas.

Firma:

C.C. 1.075.313.925 – 1.003.801.771 – 1.075. 259. 305

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Señor María Camila Rodríguez Losada identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 1.075.274.441 de Neiva (H) desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Medir el nivel de estrés laboral en la población trabajadora de la empresa MONVAL GROUP S.A.S., dedicada a actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica en la ciudad de Neiva.

La participación en esta investigación consiste en responder un cuestionario que será diligenciado por el investigador y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. En este cuestionario se indaga sobre aspectos sociodemográficos, ocupacionales y nivel de estrés laboral. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el conocimiento de las condiciones de trabajo.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los días 08 del mes de Abril del año 2024.

Participante: Administrativo

Investigador (a): Estudiantes Programa EGRL - SST

Nombre: María Camila Rodríguez Losada

Nombre: Anyela M. Perez - Maria Jose Paz - Nataly Vargas.

Firma: *María Camila Rodríguez L.*

Firma: *Anyela Mercedes Perez Vera*

C.C. 1.075.274.441

C.C. 1.075.313.925 – 1.003.801.771 – 1.075. 239. 503

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Señor Anyela Mercedes Perez Vera identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 1.075.313.925 de Neiva (H) desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Medir el nivel de estrés laboral en la población trabajadora de la empresa MONVAL GROUP S.A.S., dedicada a actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica en la ciudad de Neiva.

La participación en esta investigación consiste en responder un cuestionario que será diligenciado por el investigador y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. En este cuestionario se indaga sobre aspectos sociodemográficos, ocupacionales y nivel de estrés laboral. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el conocimiento de las condiciones de trabajo.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.


Se firma a los días 08 del mes de Abril del año 2024.



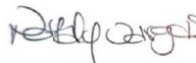
Participante: Administrativo

Investigador (a): Estudiantes Programa EGRL - SST

Nombre: Anyela Mercedes Perez Vera

Nombre: Maria Jose Paz - Nataly Vargas.

Firma: 
C.C. 1.075.313.925

Firma:   
C.C. 1.003.801.771 – 1.075. 259. 305

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Señor Yeris Tatiana Nuñez Bernal identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 1.007.590.337 de Neiva (H) desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Medir el nivel de estrés laboral en la población trabajadora de la empresa MONVAL GROUP S.A.S., dedicada a actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica en la ciudad de Neiva.

La participación en esta investigación consiste en responder un cuestionario que será diligenciado por el investigador y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. En este cuestionario se indaga sobre aspectos sociodemográficos, ocupacionales y nivel de estrés laboral. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el conocimiento de las condiciones de trabajo.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los días 08 del mes de Abril del año 2024.

Participante: Administrativo

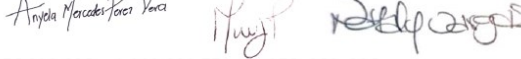
Nombre: Yeris Tatiana Nuñez Bernal

Firma: 

C.C. 1.007.590.337

Investigador (a): Estudiantes Programa EGRL - SST

Nombre: Anyela M. Perez - Maria Jose Paz - Nataly Vargas.

Firma: 

C.C. 1.075.313.925 – 1.003.801.771 – 1.075. 259. 305

Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Señor Yuly Andrea Ramon Rojas identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 1.117.493.235 de Neiva (H) desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Medir el nivel de estrés laboral en la población trabajadora de la empresa MONVAL GROUP S.A.S., dedicada a actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica en la ciudad de Neiva.

La participación en esta investigación consiste en responder un cuestionario que será diligenciado por el investigador y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. En este cuestionario se indaga sobre aspectos sociodemográficos, ocupacionales y nivel de estrés laboral. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el conocimiento de las condiciones de trabajo.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los días 08 del mes de Abril del año 2024.

Participante: Administrativo

Nombre: Yuly Andrea Ramon Rojas

Firma:

C.C. 1.117.493.235

Investigador (a): Estudiantes Programa EGRL - SST

Nombre: Anyela M. Perez - Maria Jose Paz - Nataly Vargas.

Firma:

C.C. 1.075.313.925 – 1.003.801.771 – 1.075.259.305



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Señor Jose Oberney Bedoya identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 79.116.249 de Neiva (H) desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Medir el nivel de estrés laboral en la población trabajadora de la empresa MONVAL GROUP S.A.S., dedicada a actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica en la ciudad de Neiva.

La participación en esta investigación consiste en responder un cuestionario que será diligenciado por el investigador y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. En este cuestionario se indaga sobre aspectos sociodemográficos, ocupacionales y nivel de estrés laboral. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el conocimiento de las condiciones de trabajo.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los días 08 del mes de Abril del año 2024.

Participante: Operativo

Nombre: Jose Oberney Bedoya

Firma: 

C.C. 79.116.249

Investigador (a): Estudiantes Programa EGRL - SST

Nombre: Anyela M. Perez - Maria Jose Paz - Nataly Vargas.

Firma: 

C.C. 1.075.313.925 – 1.003.801.771 – 1.075. 259. 305