

“RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

PROMOCION DE LA SALUD MENTAL OCUPACIONAL ENFOCADO A LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE FERROCCIDENTE "Aliado en la construcción de sus proyectos "**

*

*RODRIGUEZ, Ivonne; SUAREZ, Pablo; MUÑOZ, Paula;
RINCON, Sara ***

PALABRAS CLAVE

Salud Mental Ocupacional, Estrés Laboral,
Factores Estresores

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación de los principales factores estresores que influyen en la salud mental ocupacional en los trabajadores de Ferrocidente en San Jerónimo Antioquia. Se tuvo en cuenta el 100% de la población equivalente a 22 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, el primero, Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, que consta de 25 ítems, el cual midió el nivel de estrés laboral, el segundo Cuestionario básico sobre condiciones de trabajo en el Caribe y América latina (CTESLAC), que consta de 77 ítems, el cual midió las condiciones laborales tomando como referencia las variables relacionadas, principalmente con jornada laboral, carga laboral y conflictos interpersonales. Los cuestionarios fueron aplicados en las instalaciones de la empresa Ferrocidente. Se realizó la evaluación de los datos obtenidos mediante un análisis estadístico en los cuales se pudo identificar que el nivel de estrés se encontró en un nivel bajo en los trabajadores según la encuesta de la OIT-OMS, lo cual se confirmó también con el cuestionario de CTESLAC en el que las variables en estudio no arrojaron valores significativos que indiquen ser factores causantes de estrés.

FUENTES

Se consultaron un total de 26 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de análisis de estrés laboral: 6 tesis, 4 revistas; sobre salud mental ocupacional 7 revistas, 1 tesis; 1

artículo (de la Revista de Scielo Scientific Electronic Library y Revista Latinoamericana de Psicología); 2 cuestionarios de estrés laboral y factores estresores (OIT-OMS,CTESLAC). Sobre estrategias de intervención de promoción de la salud mental y corresponsabilidad: 1 libro, 2 revistas; 1 libro Psicología; 1 libro Metodología de la Investigación.

CONTENIDO

El estrés es una de las consecuencias de problemas de la salud mental, que es concebida por la OMS, en la clasificación que hace en el CIE-10, se encuentran los agentes psicosociales en el Grupo IV. El marco teórico de la investigación comienza con un análisis conceptual del término estrés laboral y su relación con la salud mental ocupacional, no hay muchas investigaciones que realicen y tomen en cuenta estos factores pero desde el año 2000 coinciden en la importancia de abarcar una visión global del estrés laboral y todos los factores que pueden desencadenarse. Muchos de los estudios coinciden que la salud del trabajador influye en su entorno y desempeño del mismo. Las definiciones del término van acompañadas de los respectivos énfasis desde los que se abordan la importancia de la prevención del estrés laboral y promoción de la salud mental ocupacional mediante estrategias de intervención. Se hizo alusión entonces a diferentes factores que pueden influir y son planteados por varios autores como lo fueron: Mühlenbrock & Saavedra; quienes plantean 3 áreas organizacionales, que apuntan a mejorar el trabajo en sí mismo, su contenido y adaptarlo a las personas (horarios, turnos, carga laboral, monotonía) y/o el ambiente laboral (apoyo de supervisores, nivel de control de los empleados sobre sus trabajos, espacios de participación,

*Trabajo de grado

**Corporación Universitaria UNITEC. Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Sofía Lizarazo de la Ossa - Asesor de Investigación.

calidad de la infraestructura, mejoría de la comunicación y las redes). También Individuales, que buscan mejorar las habilidades y recursos de los trabajadores para prevenir los conflictos (métodos cognitivo-conductuales, educación, capacitaciones, técnicas de comunicación, clarificación de roles, y/o aumentar la fortaleza para enfrentarlos).

Por otra parte, se identificaron los principales factores estresores teniendo en cuenta las siguientes variables: carga laboral, jornada laboral y conflictos interpersonales, estas podrían influir de manera significativa en un impacto alto de estrés negativo. Luego de este examen diagnóstico de los factores estresores principales en los trabajadores de Ferrocidente se busca de manera positiva mejorar su entorno laboral y poder realizar unas estrategias de intervención a futuro.

Se presentan varios estudios de la importancia de la atención precoz y prevención del estrés laboral enfocado a la salud mental ocupacional de todos los trabajadores tanto en Ferrocidente como en cualquier organización, pues esto influye en el éxito de la compañía.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo correlacional, ya que buscó determinar la relación entre diferentes agentes estresores y cómo estos influyen en la salud mental de los trabajadores de la empresa Ferrocidente.

Se realizó un corte transversal, en donde se concibió un corte en el tiempo y se recolectaron los datos. La población fue representada por un total de 22 trabajadores, lo cual equivale al 100% de los empleados hombres y mujeres de una empresa ferretera en el municipio de San Jerónimo, departamento de Antioquia. Se aplicaron los 2 cuestionarios en las instalaciones de la empresa; los cuales costaban de 25 Ítems y 77 Ítems, el primero, determinó el nivel de estrés y el segundo, las condiciones laborales estructuradas en diferentes dimensiones: como lo fueron carga laboral, jornada laboral y conflictos

interpersonales. Se aplicaron las encuestas en las instalaciones de la empresa Ferrocidente por uno de los miembros de la investigación. Los datos fueron analizados estadísticamente y se identificaron los factores principales que pueden desencadenar estrés negativo dentro de la organización

CONCLUSIONES

Este estudio investigativo es un buen punto de partida para evaluar posteriormente si las condiciones laborales mejoran o empeoran dentro de la compañía, manteniendo el nivel de estrés bajo o generando un nivel de estrés mayor. Como estrategias para promover la salud mental se propone desarrollar actividades que involucren aspectos transversales que influyan en el trabajador como ser individual y social abordándolo integralmente en sus aspectos físico, mental, emocional y espiritual; priorizando el autocuidado, la motivación personal, el desarrollo de habilidades para la solución y manejo de conflictos, las destrezas sociales y teniendo en cuenta la corresponsabilidad que debe existir entre la empresa y el trabajador para lograr que la salud mental ocupacional alcance estándares altos y los mantenga a lo largo del tiempo, en el bienestar de todas las partes dentro de la institución. Dichas estrategias son las siguientes: Plan de corresponsabilidad entre empresa y trabajador-familia, Programa de Yogaterapia, Plan Psicoterapéutico y Programa de Pausas activas.

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: el primero, el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS; el segundo, Cuestionario de Condiciones de Trabajo en Caribe y América Latina. Cuenta con un registro de información y el análisis de la validez de contenido de los instrumentos aplicados.

*Trabajo de grado

**Corporación Universitaria UNITEC. Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Sofía Lizarazo de la Ossa - Asesor de Investigación.

**SALUD MENTAL OCUPACIONAL ENFOCADO A LA IDENTIFICACION DE
FACTORES ESTRESORES EN EMPLEADOS DE LA EMPRESA
FERROCCIDENTE EN SAN JERONIMO ANTIOQUIA**

**RODRIGUEZ CARDENAS IVONNE ROCIO,
SUAREZ BEDOYA PABLO ANDREY,
MUÑOZ ROMERO PAULA ANDREA,
RINCÓN PINTO SARA ANGELICA.**

AUTORES

**CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
TIPO DE PROGRAMA: ESPECIALIZACION
BOGOTÁ, DC. NOVIEMBRE DE 2018**

**SALUD MENTAL OCUPACIONAL ENFOCADO A LA IDENTIFICACION DE
FACTORES ESTRESORES EN EMPLEADOS DE LA EMPRESA
FERROCCIDENTE EN SAN JERONIMO DE ANTIOQUIA**

SOFIA LIZARAZO DE LA OSSA

DIRECTOR

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TIPO DE PROGRAMA: ESPECIALIZACION

BOGOTÁ, DC. NOVIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

A nuestras familias por su apoyo y paciencia

A nuestra tutora por su orientación

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
Planteamiento del problema:	9
Objetivo General:	11
Objetivos Específicos:	12
Justificación del problema:	12
MARCO TEÓRICO	15
MARCO CONCEPTUAL.....	25
HIPÓTESIS DE INVESTIGACION.....	28
MARCO METODOLÓGICO	29
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
DISCUSION	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS.....	51

INTRODUCCIÓN

El ser humano centra gran parte de su vida y tiempo al trabajo, despreocupándose en muchas ocasiones por la salud, generando así desgaste psicológico y físico, que desencadenan en alteración funcional con una serie de síntomas y signos que en su gran mayoría llegan a ser crónicos y a desencadenar en enfermedad y/o ausentismo laboral ocasionado un alto costo en el sector empresarial.

El tema de investigación en salud mental enfocado a identificar factores estresores en las organizaciones, surge como una de las temáticas importantes a nivel nacional en pro de la salud ocupacional, porque si bien es un tema que ha sido revisado por diferentes autores, también es cierto que es un tema que sigue siendo relevante en nuestro sistema social y laboral por sus manifestaciones en el bienestar físico, mental, emocional, espiritual y psíquico de los trabajadores, influenciado por aspectos como la carga laboral, el clima organizacional, factores sociales y ambientales entre otros; teniendo una gran repercusión a nivel empresarial debido a las consecuencias de que los trabajadores no estén en condiciones de salud adecuadas para desempeñar sus funciones, y es acá donde se puede hablar del término salud mental ocupacional abordado por algunos autores nacionales e internacionales.

Una publicación de Parra, que se denomina: Promoción y Protección de la Salud Mental en el Trabajo: Análisis Conceptual y Sugerencias de Acción, expresa:

La relación salud mental y trabajo es una preocupación recurrente en el mundo laboral, sin que los intereses en el tema hayan podido converger ni cristalizar en una visión homogénea y ampliamente compartida. La noción de estrés laboral ha ganado terreno en investigaciones y en propuestas de intervención, como un concepto comprensible y operacional, aunque las visiones acerca de lo que constituye estrés tampoco han sido suficientemente consensuadas;

pragmáticamente se opta por asimilar estrés a la interacción entre ambiente e individuo que sobrepasa el límite de ser un estímulo para la supervivencia, convirtiéndose en un riesgo para la salud. Vista la salud mental desde la óptica de la enfermedad. Se revisa además el tema de la violencia en el trabajo como factor de riesgo, que no emerge con nitidez en las evaluaciones de estrés pese a su alta frecuencia y al impacto en la salud; A pesar de las limitaciones teóricas, hoy se cuenta con modelos explicativos y de intervención útiles para la promoción integral de la salud mental en el trabajo y para la prevención. (Garrido, 2004)

Al desarrollar esta idea investigativa, también se busca complementar las investigaciones relacionadas en el campo de la salud laboral, aunque con un enfoque específico al hacer énfasis en la salud mental ocupacional y sus manifestaciones negativas en la salud, causadas por el estrés, que pueden ser causa o consecuencia de factores asociados a situaciones y/o eventos vividos por el individuo, y asimilados como experiencias negativas a nivel personal y dentro de su ambiente laboral.

También es un reto en nuestra formación como especialistas en gestión de seguridad y salud en el trabajo, pues es una gran oportunidad para aplicar e integrar los conocimientos previos como profesionales de diferentes áreas, aportando al desarrollo de la salud ocupacional en Colombia y si es posible a nivel mundial.

Para la delimitación de la investigación se considera como población de estudio el personal que labora en la empresa Ferrocidente “Aliado en la construcción de sus proyectos” en las áreas administrativas y operativas. Esta empresa está ubicada en el municipio de San Jerónimo-Antioquia, hace parte del sector de la construcción y presta sus servicios a diferentes empresas del sector y al público en general.

Planteamiento del problema:

Desde el punto de vista multidisciplinario, el estrés es un síndrome o un conjunto de síntomas que pueden afectar diferentes áreas del ser humano como ser biopsicosocial, incluyendo el aspecto emocional, social, físico y psíquico manifestándose de muchas maneras; como falta de interés en asuntos cotidianos, bajo rendimiento laboral, conflictos interpersonales, depresión y en general enfermedades físicas agudas y crónicas que llegan a tener consecuencias leves y graves en la vida personal y laboral. La alta incidencia de estas condiciones en los trabajadores de nuestra sociedad ha hecho que el estrés sea comúnmente llamado en la actualidad como la enfermedad del siglo XXI, siendo este una de las manifestaciones de los problemas de salud mental ocupacional que se pueden presentar en los trabajadores, además de otros síntomas o síndromes como la depresión, la bipolaridad, trastornos de ansiedad y síndrome de Burnout, entre otros.

Existen muchas definiciones a nivel mundial del concepto de estrés, entre las cuales nos parece importante resaltar las siguientes:

Selye hijo del cirujano austríaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales como de cansancio, pérdida del apetito, disminución del peso, astenia, etc. Por lo cual denominó estos síntomas como “Síndrome de estar Enfermo” (Murphy, 1999)

Richard Lazarus (Villalobos. J, 1999) Define estrés como un proceso sostenido en el tiempo y en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacer frente a dicha situación.

El estrés laboral u ocupacional aparece por diversos factores propios del individuo y externos a este, donde experimenta vivencias negativas asociadas al contexto personal,

social y laboral, sin embargo es importante tener presente que la exposición a situaciones estresantes no es en sí misma algo negativo, depende de la forma en que el individuo responde ante estos estímulos según los recursos mentales y psicológicos con los que cuenta, por lo que la prevención de los factores desencadenantes del estrés y la promoción de recursos que aporten a las buenas condiciones de salud integral resultan ser fundamentales en el fortalecimiento de estas estrategias en pro del bienestar del ser humano.

Es importante detallar los factores determinantes en la aparición del síndrome del estrés ocupacional, es decir a nivel laboral, dentro de la población específica de estudio como lo son los factores psicosociales, que pueden ser divididos en factores intrínsecos y extrínsecos. Dentro de los intrínsecos, variables propiamente del individuo, se encuentran su forma de responder a estar bajo presión, motivaciones, escala de valores, hábitos y habilidades sociales, insatisfacción profesional, disminución del rendimiento, irritabilidad, ira, pérdida de la confianza en sí mismo, conflictos psicológicos y mal entorno social. Dentro de los factores extrínsecos enfocados a nivel organizacional se pueden incluir factores como labor que se desempeña dentro de la institución, el tipo de empresa, el clima organizacional, la motivación empresarial, pérdida de relaciones humanas, jornada y carga excesiva de tareas, actividades y ambiente de trabajo hostil.

Estos determinantes internos y externos se entremezclan para producir una respuesta del individuo ya sea “negativa o positiva” de la cual depende el bienestar del trabajador y la productividad en las empresas y son un buen punto de partida para establecer planes de prevención de los mismos y estrategias de promoción efectivas de la salud integral dentro de las compañías.

Siendo lo anterior una realidad a nivel laboral, se hace necesario revisar que ocurriría con la población trabajadora como seres biopsicosociales y con las empresas como fuente de generación de empleo, productividad y desarrollo social, en caso de que estas situaciones de estrés, no logren ser controladas a nivel individual y a nivel colectivo, pues es bien sabido que existe una correlación entre los niveles de estrés de las personas y sus resultados a nivel de salud, personal, social, laboral y por ende un gran impacto en las empresas. Por lo anterior, se hace indispensable proponer estrategias efectivas, novedosas, viables y relevantes, enfocadas a la prevención del estrés, que tengan impacto individual, y colectivo aportando a la solución de este complejo “trabajador-empresa”; y es aquí donde toma protagonismo e importancia la promoción de la salud mental ocupacional y prevención de la enfermedad, evitando llegar a circunstancias como: El deterioro de la salud con la complicación de la enfermedad, el ausentismo laboral y todas sus consecuencias.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente y la población de estudio que se ha definido, se busca identificar los principales factores estresores en pro de la salud mental ocupacional, surge entonces el planteamiento de la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los principales factores que generan estrés laboral en los trabajadores de la empresa Ferrocidente que influyan en su salud mental ocupacional?

Objetivo General:

Identificar cuáles son los principales factores estresores que afectan a los trabajadores de la empresa Ferrocidente en San Jeronimo Antioquia “Aliado en la construcción de sus proyectos” para que puedan ser intervenidos.

Objetivos Específicos:

- ✓ Aplicar encuestas relacionadas con las condiciones laborales y el nivel de estrés a los que están expuestos los trabajadores.
- ✓ Identificar los principales factores estresores en los trabajadores que afectan su salud mental ocupacional.
- ✓ Recomendar estrategias de intervención que disminuyan la incidencia negativa del estrés en los empleados.

Justificación del problema:

La investigación relacionada con salud mental ocupacional (SMO) enfocada a la investigación de factores estresores en empleados de la empresa Ferrocidente “Aliado en la construcción de sus proyectos” surge como una de las temáticas prioritarias en seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional e internacional teniendo en cuenta que los tiempos se tornan cada vez más complejos, donde se demanda un mayor esfuerzo en diversos aspectos como lo son el trabajo, el dinero, la familia, la pareja y la sociedad en general, teniendo un gran impacto en la productividad del individuo y el sector empresarial. También a partir de la necesidad de acompañar, asesorar, instruir y educar a la población trabajadora en los factores de riesgo que pueden desencadenar el síndrome de estrés y en la prevención de los mismos, siendo este una de las manifestaciones de deterioro de la salud mental ocupacional con mayor prevalencia en Colombia.

El estrés puede tener su génesis en las condiciones laborales, aunque su diagnóstico se puede confundir con enfermedades generales por la similitud de los síntomas fisiológicos, requiriendo un protocolo que responda a los lineamientos del Decreto 1477 de

2014(1), que define el estrés como enfermedad de origen laboral. (Sarsosa,P & Charria,O, 2017)

Para muchos, estar estresado puede ser una situación habitual, el estrés es un fenómeno psicológico que afecta la salud mental y calidad de vida de las personas, todo esto ha generado la necesidad de convertirlo en objeto de estudio científico durante los últimos 90 años; en sus inicios las investigaciones se focalizaron en la población de soldados que vivenciaron la primera y segunda guerra mundial, con el propósito de elegir los menos vulnerables al estrés; actualmente se estudia porque han cambiado las condiciones ambientales donde se desarrolló el ser humano, circunstancias en las que el individuo está expuesto al ruido, contaminación visual, polución y aglomeración de personas en espacios reducidos como el transporte público o los puestos de trabajo, este nuevo entorno dista de las condiciones naturales de vida y expone a el individuo a situaciones de constante alerta y presión (Baquero, 2016).

Toda empresa debería en términos ideales, controlar los diferentes factores desencadenantes del estrés, como estrategia productiva dentro de su comunidad trabajadora, para evitar afectación negativa en los procesos laborales como ausentismo y enfermedad laboral entre otros, por esto en el logro de esta meta institucional y hasta social, la identificación de factores con mayor incidencia en la aparición de estrés, la implementación de programas de prevención del mismo y la promoción de la salud mental, se pueden observar como pilares fundamentales en la salud mental ocupacional de gran impacto en la comunidad trabajadora y en la productividad de la organización.

La promoción de la salud mental ocupacional (SMO) puede llegar a tener un gran impacto en las organizaciones y puede ser considerada como un valioso aporte a los

trabajadores, en este caso particular, en la empresa Ferrocidente, se espera tener resultados que aporten a la comunidad laboral fortaleciendo el equilibrio en su estado emocional evidenciándose en mayor productividad y éxito en otras áreas de sus vidas, teniendo en cuenta que las estrategias de intervención para promocionar la salud mental no sólo funcionan, sino que además contribuyen a un mayor bienestar mental y aumentan la calidad de vida a nivel individual y comunitario.

MARCO TEÓRICO

La salud ocupacional ha sido un tema de interés a nivel mundial desde mediados del siglo XX, cuyo proceso de desarrollo ha pasado por diferentes etapas llegando a incluir los aspectos físicos y psicosociales como puntos esenciales a tener en cuenta en la promoción de la salud y prevención de los peligros originados a nivel laboral.

Andrade & Gómez citado en (Díaz, F., & Rentería, E, 2017) realizaron una revisión documental de treinta y cuatro artículos sobre salud laboral en Colombia a partir de los años noventa, encontrando un desarrollo paulatino en el área de la salud laboral que toma fuerza después del 2 000. Por otro lado, plantean que a nivel académico investigativo en Colombia se encuentran en el área de salud laboral pocas investigaciones y las existentes se centran en aspectos físicos, ergonómicos y mecánicos y es a partir del 2 000 que emerge el interés por temas más relacionados con lo psicológico. En las investigaciones que se interesaron en los riesgos psicosociales se encuentran principalmente problemáticas como el estrés, el burnout y el acoso laboral.

Partiendo de la definición que hace la OMS, de la salud, como un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo como la ausencia de enfermedad; se puede incluir la psicología de la salud como un área importante en la salud ocupacional que incluye una perspectiva en salud, compuesta de todos aquellos elementos del ambiente y del sistema social que afectan la capacidad del individuo para vivir productiva y creativamente, así como para derivar satisfacción del mundo (Stone, 1988).

El estrés es una de las consecuencias de problemas de la salud mental, que es concebida por la OMS, en la clasificación que hace en el CIE-10, se encuentran en los agentes psicosociales en el Grupo IV que incluyen los trastornos mentales y del

comportamiento, entre los cuales se consideran la depresión, las reacciones al estrés, el trastorno del sueño, de pánico y de ansiedad y el burnout o síndrome de agotamiento profesional y figura dentro de la clasificación en el CIE-10 como “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”. (Diaz & Renteria, s.f. 2017, p 143)

Partiendo de que el comportamiento y los estilos de vida son determinantes en la salud de una persona y que se deben considerar factores como la biología humana, el medio ambiente, el sistema sanitario y los estilos de vida o hábitos saludables o patógenos en el proceso de salud enfermedad se genera entonces un gran interés por investigar la relación existente entre los procesos sociales-psicológicos, los cambios fisiológicos en la salud y hasta maneras efectivas de realizar intervención en promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Además a través de los tiempos se ha podido demostrar la estrecha relación existente entre la mente y el cuerpo en los procesos de salud-enfermedad y científicamente han aparecido disciplinas como la psiconeuroinmunología y la psiconeuroendocrinología, enfoques multidisciplinarios que confirman la interacción entre el psiquismo, el sistema nervioso central, el sistema inmunológico y endocrino, en la homeostasis, defensa y enfermedad del organismo humano en los procesos degenerativos del cuerpo.

Para (José M. Peiró Silla, 2009) “Existe evidencia empírica que relaciona las experiencias del estrés con malestar psicológico y problemas psicosomáticos y físicos entre los que se destacan, problemas de salud mental, enfermedades cardiovasculares y enfermedades gastrointestinales, lo cual repercute en el estado del individuo y a su vez de las empresas y sus resultados, de manera negativa”. Por lo tanto es importante un clima

social óptimo que permita prevenir este tipo de efectos negativos por medio de estrategias o programas que conduzcan a mejorar la calidad de vida de las personas.

En el año 2012 en el periódico El Espectador fue publicado un artículo en la sección de salud bajo el título “El estrés afecta al 38 % de los trabajadores en Colombia” que se basa en los datos obtenidos por una empresa llamada Regus y afirma que “esta es la enfermedad que padece un gran número de trabajadores colombianos del siglo xxi” (El Espectador, salud, 2012)

Tomando como referencia lo anterior se debe destacar que el “estrés laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo” (José M. Peiró Silla, 2009). El estrés se puede manifestar desde el aspecto individual y desde una generalidad en el entorno del trabajo. Las capacidades personales y la forma que se relaciona un individuo con su entorno son fundamentales para desarrollar una mejor adaptación al mismo.

En un estudio realizado en Chile sobre la salud mental ocupacional, se establece que, si bien el estrés laboral no puede considerarse una patología propiamente tal, tradicionalmente se lo ha establecido como la entidad que precede y acompaña a la mayoría de los trastornos de salud mental de sustrato ocupacional, y consistentemente existe en quienes lo sufren, un mayor riesgo de burnout, depresión y trastornos de ansiedad. Actualmente, 2 modelos complementarios entre sí dominan la investigación sobre el origen del estrés laboral: Control-Demanda-Apoyo. El estrés ocurre cuando las demandas no se acompañan de adecuados niveles de toma de decisiones y/o de apoyo por parte de colegas y supervisores. Desbalance Esfuerzo-Recompensa. Hay estrés cuando el esfuerzo no se acompaña de una recompensa proporcional Esta entidad premórbida sería

producto de las relaciones entre 3 elementos: el trabajo en sí mismo, el ambiente en que transcurre el trabajo y los rasgos de los sujetos (Mühlenbrock & Saavedra, 2009)

El estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de las condiciones de trabajo, de la realidad social y del modo de producción que ella impone. Sin salud no se puede trabajar, por esto, el derecho a la salud debe ser ejercido de manera individual. Es así como la prevención en el contexto laboral se convierte en uno de los objetivos del psicólogo organizacional que se ubica en el campo de la salud ocupacional. (Coronado, 2006).

Además de lo anterior, también es importante tener una visión global de las causas del estrés de la población en estudio, es decir las razones vinculadas con situaciones críticas como, por ejemplo, problemas en los hogares, problemas personales como uso de sustancias psicoactivas o problemas sociales, entre otras. Por esto las intervenciones que se planteen deben tener un carácter integral, tanto a nivel interno empresarial como externo social del empleado. De nada serviría solo hacerlo a nivel empresarial si los tormentos nacen y recaen en su entorno social.

En cuanto a los programas de promoción y bienestar en salud se puede destacar la importancia de revisar, cambiar u optimizar elementos que podrían ser determinantes para mejorar las condiciones personales y laborales como son: Mejora en las relaciones personales "compañerismo", estímulo por habilidades laborales en los trabajadores, el horario (agobiantes o extensos), el ritmo de trabajo, la monotonía (labores repetitivas), cantidad de trabajo por realizar, labores mal estructuradas, desempeño de funciones para las cuales no se tiene motivación o capacitación, tareas urgentes para ser realizadas en tiempos muy breves, áreas de trabajo inadecuadas (al aire libre o con hacinamientos,

temperaturas inadecuadas, mala ventilación, iluminación inapropiada, ruidos excesivos, mobiliarios poco ergonómicos); trabajos realizados sin la protección necesaria, desproporción de las labores asignadas a diversos empleados, jefes autoritarios, explotadores o abusadores; contratos de trabajo a términos muy breves en los que la persona no tiene tranquilidad en su continuidad y estabilidad, salarios bajos, inexistencias de prestaciones sociales que aseguren el derecho laboral de pensión y jubilación; falta de estímulos por la labor realizada, escasez de programas de salud y bienestar, falta de autonomía y creatividad en las labores que se realizan y pocas oportunidades de ascensos dentro de las jerarquías de trabajo, entre otros factores. (Rodríguez, A)

Otra investigación que corresponde a Peiro, ofrece un panorama de las implicaciones del sistema de trabajo para el análisis y prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en las empresas:

El sistema de trabajo es quizás la faceta central de las organizaciones productivas y la que más directamente determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales. Es un componente organizativo y por ello psicosocial, fruto del diseño y que puede ser mejorado y adaptado a las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, en muchas ocasiones se asume en las organizaciones como algo dado, que requiere la adaptación de los trabajadores. Una adecuada comprensión del sistema de trabajo y sus diferentes componentes es básica para la intervención psicosocial en la prevención de riesgos laborales. En el trabajo se presta especial atención a las características específicas del sistema de trabajo en organizaciones de servicios porque en este contexto se identifican riesgos emergentes de carácter psicosocial en los que las intervenciones de los psicólogos pueden resultar especialmente indicadas y eficaces. (Peiro, 2004)

Con lo anterior se puede evidenciar como han sido positivos los logros y los avances en esta dirección, tanto en la investigación como en la práctica profesional por lo

que es importante prestar atención a los riesgos psicosociales emergentes en los trabajos y diseñar sistemas de trabajo que hagan compatible una calidad excelente de servicios a los clientes y la prevención de los riesgos y promoción de la salud de los empleados. El bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados es un derecho de los trabajadores que hay que garantizar y preservar, lo que puede ser considerado como un reto para las empresas y el grupo de profesionales multidisciplinario encargados de la prevención y promoción de la salud.

Esto se evidencia en el marco de una investigación realizada sobre estrategias de intervención eficaces para la prevención y manejo del estrés laboral, donde Gómez, citado por (Díaz, F., & Rentería, E, 2017) entrevistaron psicólogos que trabajan de forma directa e indirecta para las diferentes aseguradoras de riesgos profesionales (ARP), ahora administradoras de riesgos laborales (ARL), y se encontró que lo que se entendía por estrés estaba asociado a procesos de adaptación y a componentes emocionales, fisiológicos, cognitivos pero que no hay elementos teóricos y conceptuales claros en los cuales se basen las intervenciones. En el caso del burnout se hace referencia a que “sí han escuchado”, que “sí saben”, en algunos casos se incluyen preguntas del cuestionario de burnout en el diagnóstico del estrés, lo que muestra en la práctica la dificultad de diferenciar el burnout del estrés (Diaz & Renteria , s.f.). Adicionalmente plantean que para las aseguradoras no es clara la diferencia y que su interés está en cumplir con los requisitos de las normas.

Existe consenso de que el propósito de las acciones de promoción y prevención en salud mental, es la disminución del impacto negativo que el estrés psicosocial tiene en el bienestar individual y colectivo, a nivel de salud mental. Este objetivo se logra favoreciendo el desarrollo de factores protectores, modificando los de riesgo y

disminuyendo las inequidades mediante la priorización de las acciones en los grupos más vulnerables y con menos recursos y también contando con profesionales idóneos para implementar y desarrollar estas estrategias.

Mediante el Decreto 614 de 1984, se establecen nuevos parámetros para la organización de la salud ocupacional y se modifica la composición del Comité Nacional de Salud Ocupacional, estableciendo que los empleadores tienen la obligación de estructurar, desarrollar y evaluar programas integrales de salud ocupacional en las empresas. Esto conllevó a la consolidación de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional que tienen como responsabilidad la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de las empresas. Desde ese momento se comienzan a considerar los riesgos psicosociales. En la Resolución 1016 de 1989 se reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, se incluyen los programas de medicina preventiva y medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, los cuales serán ampliados en la Resolución 2646 de 2008 en relación con los riesgos psicosociales. (Díaz & Rentería, s.f. p 135)

Según Mühlenbrock & Saavedra, en materia de la promoción de la salud mental ocupacional en Chile, una estrategia efectiva para enfrentar las causas y los efectos del estrés, fue dividir las intervenciones en 3 áreas:

Organizacionales, que apuntan a mejorar el trabajo en sí mismo, su contenido y adaptarlo a las personas (horarios, turnos, carga laboral, monotonía) y/o el ambiente laboral (apoyo de supervisores, nivel de control de los empleados sobre sus trabajos, espacios de participación, calidad de la infraestructura, mejoría de la comunicación y las redes). Individuales, que buscan mejorar las habilidades y recursos de los trabajadores para prevenir los conflictos (métodos cognitivo-conductuales, educación, capacitaciones, técnicas de comunicación, clarificación de roles), y/o aumentar la fortaleza para enfrentarlos, una vez instalados (técnicas de relajación, meditación, biofeedback). Mixtas, que emplean simultáneamente los primeros dos tipos.

En cuanto a la prevención, Cooper y Cartwright (1998) clasifican las intervenciones preventivas en tres tipos:

- Primaria: Dirigida a eliminar o reducir los factores de estrés y promover un ambiente de trabajo saludable y solidario.
- Secundaria: Detección y tratamiento precoz de la depresión y ansiedad
- Terciaria: Rehabilitación y recuperación de personas que han sufrido problemas graves de salud por el estrés. (Garrido, 2004)

Sugieren cuestionarios autoaplicados estandarizados para grandes grupos, pero en contingentes laborales pequeños, pueden bastar entrevistas en reuniones y cuestionarios semiestructurados. Las alternativas de prevención secundaria y terciaria se ha sugerido que funcionan mejor frente a problemas que existen en la organización, pero que no tienen solución (como la inestabilidad del empleo, los bajos salarios) y frente a problemas que surgen de una fuente extra laboral, pero que repercuten en la organización.

Trucco y Horwitz, (citados por Sarsosa,P & Charria,O, 2017) proponen una guía para la promoción en salud mental ocupacional-PSMO, con acciones centradas en los grupos sanos, que presuponen un cambio en la “cultura de la organización” para facilitar el compromiso de los líderes y la participación de los trabajadores, en todos los niveles. Esto también incluye intervenciones a nivel de ejecutivos y la creación de “consorcios” entre empresas de rubros similares que faciliten la implementación y sustentabilidad de las acciones.

Teniendo en cuenta que existen diferentes niveles de prevención e intervención que ayudan a enfrentar el estrés, se pueden plantear diversas actividades que permitan el cumplimiento de este objetivo, y que tengan impacto en los hábitos de vida personal y

laboral de la comunidad trabajadora, además de tener en cuenta las características propias de la población en estudio. Algunas de estas actividades pueden estar enfocadas a diagnosticar el estrés teniendo en cuenta el conjunto de signos y síntomas que se presenten con mayor incidencia en la población, crear redes de apoyo familiares, sociales y laborales, realizar campañas de educación a nivel personal y laboral teniendo en cuenta los recursos pertinente para cada subpoblación dentro de la población de estudio, implementar asesorías individuales y grupales con personal profesional idóneo tanto a nivel psicológico como médico, las cuales deben en general utilizar las herramientas que permitan el desarrollo de estas actividades que sean pertinentes para el perfil de los trabajadores que se desea impactar positivamente.

A pesar de que puedan existir discrepancias teóricas, existe consenso en que es posible asegurar una mejor calidad de vida y bienestar y al mismo tiempo obtener mejores resultados organizacionales, mediante estrategias bien diseñadas para la promoción de la salud mental en el trabajo y de prevención del estrés en sus diversos niveles.

Estos trabajos aquí citados son pertinentes para nuestra investigación, pues toman en cuenta el estrés como riesgo de salud, y a su vez la salud mental ocupacional, definiéndola como un bienestar global, tomando en cuenta que la intervención a estos factores es de vital importancia en cualquier organización cuando el bienestar psicológico se encuentra en riesgo, que están relacionados con temas como la satisfacción con la calidad de vida, la autoestima y que es útil realizar programas de promoción de la salud mental que influyan en resultados de productividad para el individuo y las organizaciones.

Los autores sugieren que la necesidad de un diálogo entre los profesionales de la salud ocupacional y los profesionales e investigadores en el campo de la promoción de la

salud es urgente. Es importante desarrollar y fortalecer una aproximación psicosocial a los factores de riesgo ocupacionales. El punto crucial está en que los profesionales de la salud ocupacional deben asegurarse de que la promoción de la salud en el trabajo cuente con promotores de salud que estén alertas a los procesos del trabajo y a cómo éstos afectan la salud de los trabajadores, e informar a los directivos y trabajadores acerca de las situaciones que se presenten.

Finalmente, también es necesario evaluar el impacto real de las medidas implementadas en materias de promoción y prevención para verificar su efectividad y la posibilidad de continuar utilizando dichas medidas o si por el contrario es conveniente cambiar las estrategias por otras más acordes al perfil y necesidades propias de la comunidad trabajadora.

MARCO CONCEPTUAL

ENFOQUE CUALITATIVO: Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

ESTRÉS: Cambios reversibles o irreversibles en el organismo, provocados por un desequilibrio entre las demandas de factores externos (tanto ambientales como psicológicos o sociales) y los recursos que provocan una disminución del rendimiento.

ESTRÉS LABORAL: Es un desequilibrio importante entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias. Según esta definición, se produciría estrés cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan a sus capacidades para afrontarlas y, además, valora esta situación como amenazante para su estabilidad

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

SALUD MENTAL: O "estado mental" es la manera como se reconoce, en términos generales, el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural lo que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Se dice "salud mental" como analogía de lo que se conoce como "*salud o estado físico*", pero en lo referente a la salud mental indudablemente existen dimensiones más complejas que el funcionamiento orgánico y físico del individuo. La salud mental ha sido definida de múltiples formas por estudiosos de diferentes culturas.

Los conceptos de salud mental incluyen el bienestar subjetivo, la autonomía y potencial emocional, entre otros. Sin embargo, las precisiones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) establecen que no existe una definición "*oficial*" sobre lo que es *salud mental* y que cualquier definición al respecto estará siempre influenciada por diferencias culturales, asunciones subjetivas, disputas entre teorías profesionales y demás. Manera también, como las personas relacionan su entorno con la realidad.

SALUD MENTAL OCUPACIONAL: Inicialmente se definió como Neurosis Profesional. Actualmente se reconoce que ésta puede adquirir distintas formas de presentación clínica, como son: 1) trastornos de adaptación; 2) trastornos de ansiedad; 3) depresión reactiva; 4) trastorno por somatización y por dolor crónico; 5) burnout- “un trastorno adaptativo crónico asociado a demandas y exigencias laborales, cuyo desarrollo es insidioso y frecuentemente no reconocido por la persona, con sintomatología múltiple, predominando el agotamiento emocional. Implica una discrepancia entre expectativas e ideales y la realidad laboral percibida, lo que afecta la calidad de vida de las personas que lo sufren; 6) estrés laboral -“cuando las demandas y condiciones externas no se ajustan a las necesidades, expectativas o ideales de una persona, o exceden sus habilidades, capacidad física o conocimientos para manejar adecuadamente una situación”

PREVENCION Y PROMOCION: el individuo es el actor principal, sujeto con derechos, pero también con deberes sobre su propia salud. La educación empodera a la persona para que adquiera el compromiso sobre su salud.³ El Estado, a la vez, es responsable de buscar garantizar los derechos a un trabajo, vivienda, educación, alimentación, servicios de salud y un entorno social y laboral libre de violencia y contaminantes ambientales. En la niñez es especialmente importante contar con un ambiente sano, factores protectores como

vacunación, higiene y alimentación adecuada, y la guía de los padres y otros adultos a cargo del cuidado y educación formal.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

Hipótesis Primer Nivel:

Los cuestionarios de la OIT-OMS y el de CTESLAC, son efectivos para determinar el nivel de estrés y sus factores de riesgo en la empresa Ferrocidente.

Hipótesis segundo Nivel:

La sobrecarga de trabajo y las largas jornadas laborales son factores de riesgo en la generación de estrés ocupacional.

Los conflictos interpersonales dentro de la empresa es un factor de riesgo que afecta la salud mental ocupacional de los trabajadores.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de estudio:

Esta investigación, se realizará a través de la metodología de análisis correlacional.

La investigación será de tipo correlacional. Al respecto Tamayo y Tamayo (2006), establecen que: “En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores”. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación.

El tipo y/o grado de relación existente entre las variables, puede ser positiva, negativa o puede no existir. Dicha relación se expresa como coeficiente de relación.

Para este caso, se busca determinar la relación entre diferentes agentes estresores y cómo influyen estos en la salud mental de los trabajadores de la empresa Ferrooccidente, en su manifestación de estrés. Se realizará con un corte transversal, en donde se concebirá un corte en el tiempo y se recolectarán los datos.

Población:

La población de estudio es el personal que labora en las áreas administrativas y operativas de la empresa Ferrooccidente, ubicada en el municipio de San Jerónimo-Antioquia, hace parte del sector de la construcción y presta sus servicios a diferentes empresas del sector y al público en general.

Actualmente el número de empleados es de 22. Con una edad mínima de 18 años (13 empleados) con un porcentaje del 59% y una edad máxima de 60 años (9 empleados) equivalente al 41%. Personal masculino, 18 hombres con un porcentaje del 82% y femenino, 4 mujeres, con un porcentaje del 18%. 2 personas son profesionales, 9% de la

población y estos perfiles hacen parte de los cargos administrativos. 1 persona es tecnóloga, 5% y 2 personas tienen perfil técnico, 9%. 11 personas son bachilleres, 50%, 1 persona tiene primaria incompleta 5%, secundaria incompleta 5 personas, 23%, para un total de 22 empleados equivalente al 100%.

A continuación, se relaciona la cantidad de empleados y sus respectivos cargos:

Tabla 1. Número de empleados por cargo

Cantidad	Cargo
1	Gerente
1	Coordinadora Administrativo y financiero
1	Auxiliar administrativo
1	Cajero
1	Coordinador general y de servicio al cliente
1	Coordinador de almacén
2	Vendedores (atención y servicio al cliente)
1	Administrador
1	Coordinador de Bodega
1	Supervisor
5	Auxiliares de Bodega
4	Conductores
1	Coordinador comercial y de mercadeo
1	Asesor comercial

Total, de 22 empleados

Los contratos laborales se ofrecen bajo la modalidad de término fijo a un año. Se cuenta con personal sin algún tipo de discapacidad o población especial.

El área contable y revisoría fiscal se implementa bajo la modalidad de staff organizacional, prestando sus servicios cada 15 días. Ver figura

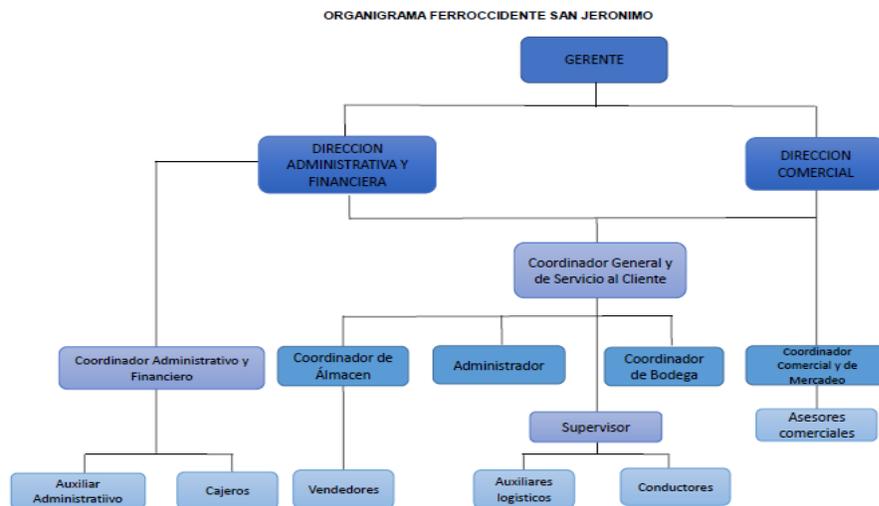


Figura 1. Organigrama Ferroccidente

Instrumentos:

- **Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.** Este instrumento validado y estandarizado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, tiene sustento en Ivancevich & Matteson, estableciendo tres niveles de análisis: individual, grupal, y organizacional. Es de fácil aplicación, en un rango de tiempo de 15-72 minutos. En el Anexo A se describe los 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- 1- Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
 - 2- Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
 - 3- Estilos de dirección y liderazgo.
 - 4- Gestión de recursos humanos.
 - 5- Nuevas tecnologías.
- **Cuestionario CTESLAC.** Cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, sobre Condiciones laborales en América Latina y el Caribe. En el anexo B se describen los 77 ítems relacionados con las condiciones laborales, distribuidos en 6 sesiones:
 - 1- Características básicas, sociodemográficas y laborales.
 - 2- Condiciones de empleo
 - 3- Condiciones de trabajo
 - 4- Salud
 - 5- Recursos y actividades preventivas
 - 6- Características familiares

Procedimiento:

Fase 1:

Para la primera fase de la investigación, el equipo tuvo presente las consideraciones éticas, la cual dio a conocer la importancia a la intimidad y a la no obligación del empleado a acudir a responder los cuestionarios. Se realizó y se les dio a conocer mediante una carta de consentimiento informado a los participantes la finalidad del estudio y la aplicación del instrumento de evaluación que ayuda a recolectar la información pertinente; además se les informa que no habrá represalias hacia ellos y que se guardará el anonimato de toda la información depositada en el instrumento de evaluación y la difusión de los resultados.

También se resaltó que se tendrá el compromiso de aclarar cualquier duda surgida de este y de su derecho a retirarse del estudio en el momento que considere conveniente.

Los cuestionarios se diligenciaron vía email y de manera presencial.

Fase 2:

En esta fase se recolectó la información, entregando los cuestionarios al personal para que los diligenciaran vía email o de manera presencial con la ayuda de uno de los integrantes de la investigación. Los cuestionarios fueron aplicados en las instalaciones de la empresa Ferrocidente en el municipio de San Jerónimo Antioquia.

Fase 3:

En esta fase de la investigación, se realizó la evaluación de los datos obtenidos en la fase 2 y su respectivo análisis estadístico, con el fin de identificar los factores estresores perjudiciales con mayor incidencia en la salud mental ocupacional de los empleados de Ferrocidente y se toman como base para plantear posibles estrategias de intervención como recomendaciones.

Definición de Variables: Ver Tabla 2.

Tabla 2. Definición operativa de variables					
VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
Estrés laboral	El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.	Conocimiento y/o identificación del estrés laboral en Ferrocidente	Nivel de estrés	Tiene tres niveles de análisis: individual, grupal y organizacional. Consta de 25 Items.	Cuestionario de estrés laboral de la OIT –OMS.
VARIABLES INDEPENDIENTES	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
Factores estresores	Son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o	✓ Sobrecarga de trabajo y ritmo: Exceso de trabajo, ritmo del trabajo,	Identificar qué factores son más comunes dentro de los trabajadores de Ferrocidente.	Pregunta abiertas y cerradas. 77 Ítems	Cuestionario de condiciones laborales. CTESLAC En el Anexo 1 se relaciona el cuestionario de condiciones

	indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo (homeostasis).	<p>alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jornada laboral- Horarios: Jornadas largas y/o sin tiempo para la interacción social. ✓ Relaciones interpersonales: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interperso 			laborales.
--	---	--	--	--	------------

		<p>nales, falta de apoyo social</p> <p>✓ Relación Trabajo- Familia: Demanda s conflictiv as entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar.</p>			
--	--	---	--	--	--

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS se encontró que en la empresa Ferrocidente según datos obtenidos, existe un bajo nivel de estrés equivalente a un 95% es decir la mayoría de los trabajadores no presentan estrés, solo un trabajador equivalente al 5% evidencia un nivel intermedio.

En la encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América latina y el Caribe (CTESLAC), en la dimensión condiciones laborales, se encuentran las variables carga laboral y jornadas laborales.

Variable Jornada laboral

Se identificaron 3 preguntas relacionadas con esta variable en el cuestionario relacionado la más relevante como factor de estrés es el número de horas trabajadas.

Tabla 3. Frecuencia de horas laboradas

HORAS LABORADAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
<=58	20	91%
>=60	2	9%
Total	22	100%

Cómo se puede observar en la tabla, todas las personas de la compañía trabajan más de 48 horas, donde el 9% laboran más de 60 horas y el 91% laboran 58 horas, esto evidencia que en la empresa Ferrocidente la jornada laboral es larga y está por encima de lo establecido legalmente por el Ministerio de Trabajo, según el *Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo*.

La jornada laboral está definida de lunes a sábado, lunes a viernes de 07:00 am a 06:00 pm y sábados de 07:00 a 04:00 pm.

Variable Carga laboral:

Con respecto a esta variable hay 5 preguntas relacionadas, de las cuales 4 de ellas no reflejan ser factor estresante como los son la posibilidad de tomarse las vacaciones sin problemas pues el 95% de la población puede hacerlo. Tomarse las incapacidades médicas, las licencias de maternidad o paternidad e ir al médico cuando lo necesitan sin ningún problema, el 100%. Solo en una pregunta se evidencia posibilidad de generar estrés negativo:

Tabla 4. Frecuencia de descanso días feriados

	1. Si	2. No	8. NS	9. NR
Frecuencia	4	18		
Porcentaje (%)	18%	82%		

En esta tabla, se observa que el 82% del personal no cuenta con la posibilidad de tomarse un día feriado o un día de descanso sin problema y el 18% restante no presenta ningún inconveniente para tomarlos.

Variable Conflictos interpersonales

Relacionada en el cuestionario con la dimensión de características familiares y algunas preguntas de las dimensiones de riesgo psicosocial y salud. En total 12 preguntas están relacionadas con esta variable.

Tabla 5. Estado civil	1. Soltero/a	2. Casado /a ó Unión Libre	3. Separado	4. Divorciado /a	5. Viudo/a
Frecuencia	5	15	2		
Porcentaje (%)	23%	68%	9%	0	

En esta tabla se relaciona que el 68% están casados o en unión libre, el 23% son solteros y el 9% restante son separados. Este parámetro es interesante desde el punto de vista que se considera desde la teoría que las personas que tienen compañeros sentimentales estables pueden sentirse más seguros.

Tabla 6. Contribución económica a los ingresos del núcleo familiar u hogar

	1. Si	2. No	3. Compartido
Frecuencia	14	6	2
Porcentaje (%)	64%	27%	9%

Esta tabla evidencia que el 64% de los trabajadores son los que más aportan en su hogar, el 9% aporta de manera compartida y el 27% no aporta a su hogar. Este parámetro influye en el nivel de estrés porque cuando las personas tienen responsabilidades como el sustento familiar lo pueden interiorizar como una gran presión en sus vidas personales y ser reflejada en sus relaciones interpersonales a nivel laboral.

Tabla 7. Ayuda entre compañeros en la realización de las tareas

	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR
FRECUENCIA	19	3					
PORCENTAJE (%)	86%	14%					

El personal responde que el 86% siempre recibe ayuda y el 14% que no, por lo tanto, se evidencia un gran trabajo en equipo por parte del personal, esto sumado a que en otra de las preguntas también se evidencia gran apoyo por parte de los jefes.

Tabla 8. Sentimiento de alegría y de buen humor	5. Todo el tiempo.	4. La mayor parte del tiempo.	3. Más de la mitad del tiempo.	2. Menos de la mitad del tiempo.	1. De vez en cuando.	0. Nunca
FRECUENCIA	6	5	11			
PORCENTAJE (%)	27%	23%	50%			

En esta tabla se evidencia que el 50% se siente alegre y de buen humor más de la mitad del tiempo, el 23% la mayor parte del tiempo y el 27% restante todo el tiempo, donde se observa que el personal de Ferrocidente no demuestra actitudes negativas ni de tristeza que puedan afectar ni personal ni laboralmente.

Finalmente, correlacionando estos datos obtenidos en la encuesta CTESLAC con el cuestionario de la OIT-OMS en el que se obtuvo un bajo nivel de estrés (Tabla 9), se confirma que en la empresa Ferrocidente, no existen niveles de estrés representativos en sus trabajadores, como en el caso de la variable carga laboral pues la mayoría de las respuestas evidencian satisfacción por parte de los trabajadores, solo una pregunta evidencia que la mayoría de las personas con un porcentaje del 82% no pueden descansar los días feriados.

Tabla 9. Resultados Cuestionario OIT-OMS

Bajo Nivel de Estrés	<90,2	21	95%
Nivel Intermedio	90,3 - 117,2	1	5%
Estrés	117,3 - 153,2		0%
Alto Nivel de Estrés	> 153,3		0%
TOTAL		22	100%

Correlacionando el bajo nivel de estrés con la variable jornada laboral, quizá no se evidencia la relación, debido a que los empleados tienen una larga jornada laboral; pero

evaluando todos los resultados en conjunto parece ser que este punto no genera un nivel de estrés representativo.

Con respecto a la variable de conflictos laborales también se obtuvo datos que confirman el resultado de bajo nivel de estrés pues en términos generales hay compañerismo, se sienten apoyados por los jefes y los trabajadores se sienten felices, tranquilos y relajados.

Otro aspecto que se puede incluir en este análisis correlacional cualitativo y que apoya el bajo nivel de estrés, es que la población está constituida en más del 50% por personas muy jóvenes como se estableció en los aspectos sociodemográficos en la población, lo cual puede influir en que en el ambiente laboral haya un poco más de agilidad y otros factores propios de las personas de edades más jóvenes.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los datos obtenidos en las dimensiones de factores psicosociales y salud que están compuestas por 10 y 13 preguntas respectivamente, refieren factores sensibles que pueden influir en los trabajadores a través del tiempo y a su vez ser factores de riesgo potenciales en la generación de estrés

DISCUSION

Según los objetivos planteados, se aplicaron los cuestionarios definidos en los instrumentos para la evaluación del nivel de estrés y la identificación de los factores estresores, estos se aplicaron al total de la población.

Los hallazgos, revelan que no se presenta nivel de estrés significativo relacionado con distress que afecte la salud mental ocupacional de los trabajadores.

Se pudieron identificar ciertas condiciones laborales considerados factores estresores potenciales como el hecho de que tengan una jornada laboral mayor a 48 horas semanales institucionalizadas, así como que el 82% de la población no pueda contar con su tiempo libre los días feriados y factores familiares como que las responsabilidades económicas recaen sobre el 64% de la población trabajadora.

En relación a las hipótesis planteadas, el cuestionario de la OIT-OMS si fue efectivo en la determinación del nivel de estrés, debido a que se pudo determinar un nivel de estrés bajo. Con respecto al cuestionario de CTESLAC se logran identificar algunos factores de riesgo potenciales con los datos obtenidos ya que aunque los trabajadores no presentan un nivel de estrés significativo, estos factores si pueden considerarse posibles desencadenantes a futuro de estrés intermedio o alto dentro de la organización.

Sin embargo, al obtener un nivel de estrés bajo se podría pensar en la ocurrencia de algún sesgo en la información al ser obtenida, es decir, omisión de la realidad de los trabajadores por temor a recibir alguna represalia al hablar de condiciones negativas dentro de la empresa, pero esto no puede evidenciarse ni confirmarse, y se tiene evidencia subjetiva de que los empleados trabajan a gusto en la empresa.

Según el marco teórico, muchos autores coinciden en la importancia de la identificación del nivel de estrés y manejo del mismo, sobre todo cuando este se convierte en estrés negativo por ser un fenómeno recurrente en el mundo laboral que puede tener consecuencias graves tanto para el individuo como para las empresas. El estrés laboral en muchos casos, afecta la salud mental del trabajador, generando dificultad para desempeñar sus actividades diarias, asociadas al contexto personal, social y laboral, sin embargo es importante tener presente que sus consecuencias dependen de la forma en que el individuo responde ante estos estímulos, según los recursos mentales y psicológicos con los que cuente, por lo que la prevención de los factores desencadenantes del estrés y la promoción de recursos que aporten a las buenas condiciones de salud integral resultan ser fundamentales en el fortalecimiento de estas estrategias en pro del bienestar del ser humano.

Existe evidencia empírica que relaciona las experiencias del estrés con malestar psicológico y problemas psicosomáticos y físicos entre los que se destacan, problemas de salud mental, enfermedades cardiovasculares y enfermedades gastrointestinales, lo cual repercute en el estado del individuo y a su vez de las empresas y sus resultados, de manera negativa. (Peiró 2009)

Este estudio investigativo es un punto de partida para evaluar posteriormente si las condiciones laborales mejoran o empeoran dentro de la compañía, manteniendo el nivel de estrés bajo o generando un nivel de estrés mayor, con el paso del tiempo.

Como estrategias para promover la salud mental se propone desarrollar actividades que involucren aspectos transversales que influyan en el trabajador como ser individual y social abordándolo integralmente en sus aspectos físico, mental, emocional y espiritual,

priorizando el autocuidado, la motivación personal, el desarrollo de habilidades para la solución y manejo de conflictos, las destrezas sociales y teniendo en cuenta la corresponsabilidad que debe existir entre la empresa y el trabajador para lograr que la salud mental ocupacional alcance estándares altos y los mantenga a lo largo del tiempo, en el bienestar de todas las partes dentro de la institución. Dichas estrategias son las siguientes:

Plan de corresponsabilidad entre empresa y trabajador-familia:

La conciliación de intereses entre las empresas y la vida personal y familiar de sus trabajadores mediante acciones conjuntas de corresponsabilidad tiene el objetivo de aumentar la productividad de las empresas y la motivación y satisfacción de los empleados.

El concepto de corresponsabilidad familiar supone la articulación de tareas “productivas” y “reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres- como un elemento clave para el desarrollo social de los países y teóricos dadas las transformaciones sociales, su impacto en las familias y sus equilibrios en distribución de roles y particularmente en la percepción de autoeficacia parental. (Gomez, V. y Jimenez, A., 2015)

El objetivo de aplicar esta estrategia de corresponsabilidad en la empresa Ferrocidente es aumentar el bienestar de los trabajadores en pro de su salud mental ocupacional con opciones laborales como el teletrabajo, “entrada y salida libre”, “cuando acabes te vas”, compra de vacaciones, etc. Y como consecuencia aumentar la productividad de la empresa en correspondencia con el bienestar de sus empleados.

Programa de Yogaterapia:

La palabra Yoga significa unión, disciplina del intelecto, la mente, las emociones y la voluntad. Partiendo de la premisa de que el cuerpo es la parte física de la mente y la mente la parte invisible del cuerpo, se logra a través del yoga tomar al cuerpo para moldear actitudes de la mente.

Implementando terapias de yoga en la empresa Ferrocidente, se busca mantener la salud de los trabajadores realizando diferentes prácticas para contrarrestar las manifestaciones sintomáticas del estrés, tales como: Angustia, ira, manejo de emociones, ansiedad, entre otros. Se realizarán actividades grupales formando grupos con los compañeros de trabajo y grupos con las familias de los trabajadores, es decir, se realizarán sesiones de yoga en familia como un espacio que permite armonizar las relaciones, compartir e interactuar

Plan Psicoterapéutico:

Constelaciones organizacionales:

Las constelaciones son un método terapéutico que trabaja a nivel profundo del alma no solo de la persona implicada, sino también de su entorno. A veces las empresas se enfrentan a momentos difíciles que no le permite desarrollarse y potencializar sus negocios; los clientes disminuyen, no hay nuevos productos, los funcionarios renuncian, entre otros. En el contexto empresarial, se trata de realizar movimiento externos e internos que permite ver las cosas desde otra perspectiva. Este ejercicio saca a la luz la información que está dentro de las personas, lo recuerdan y lo traen a la conciencia. (Villamor Lola, 2016)

Las constelaciones organizacionales son una nueva forma de análisis de cómo las organizaciones evolucionan y se desarrollan. Es un medio para revelar dinámicas ocultas que están en funcionamiento en la organización/empresa y así solucionar conflictos interpersonales-laborales, baja productividad, negociaciones fallidas, etc.

Programa de Pausas activas:

Las pausas activas laborales consisten en la utilización de variadas técnicas en periodos cortos (máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

(Gavio, M. 2014, P. 6)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, H (2015). El estrés laboral en el Desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. Obtenido de <http://studylib.es/doc/1926087/el-estr%C3%A9s-laboral-en-el-desempe%C3%B1o-del-personal-administra>.
- Aranda, C., Barraza, J., y López, J. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnot en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista colombiana de psiquiatría*, 42(2). 167-172.
- Baquero, J. G. (junio de 2016). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA*. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6391/4/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20PROGRAMA%20DE%20ESTR%C3%89S%20LABORA%20EN%20ASESORES%20COMERCIALES.pdf>
- Bedoya, J (2012). Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>
- Biblioteca de la salud. (2007). *La luz del yoga*. Barcelona, España:Kairós.
- Diaz & Renteria . (s.f.). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. Obtenido de <file:///C:/Users/OPTOMETRIA/Downloads/4981-19754-1-PB.pdf>
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.

El Espectador,Salud. (07 de Septiembre de 2012). *Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>

Benavides, F.G. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Questões Metodológicas*, pp 5-8. Cad. Saúde Pública, Río de Janeiro. Obtenido de [file:///F:/Downloads/cuestionario%20decondiciones%20de%20trabajo%20\(1\).pdf](file:///F:/Downloads/cuestionario%20decondiciones%20de%20trabajo%20(1).pdf)

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT y OMS Obtenido de http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm

Coronado, L. (2006) Factores Laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional. Obtenido de <https://docplayer.es/10857790-Factores-laborales-y-niveles-estres-laboral-en-enfermeros-de-los-servicios-de-areas-criticas-y-medicina-del-hospital-nacional-daniel-a.html>

Garrido, M. P. (Noviembre de 2004). *Promoción y Protección de la Salud Mental en el trabajo : Analisis Conceptual y Sugerencias de Accion*. Obtenido de http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904105350promocion_proteccion_salud_mental_trabajo.pdf

Gavio, M. (2014). Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja. Obtenido de: <http://beta.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH07a8.dir/TFI%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florenca.pdf>.

Gómez, V. y Jiménez, A. (2015, 17 de mayo). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio

trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis* (En línea)

Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis/10784>

Hernandez, R (2006). Metodología de la investigación. Obtenido de https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

Hosman. (1999). La Eficacia de la Promoción de la Salud Mental y la prevención de los trastornos mentales. *Revista de la Asociación Española de Neurosiquiatría* .

José M. Peiró Silla. (marzo de 2009). *La eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales*. Obtenido de Mi SciELO: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100005

Ministerio de Salud y Protección Social. (10 de octubre de 2017). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

Mühlenbrock & Saavedra. (2009). Promoción de salud mental ocupacional. *Revision y proyecciones para Chile*, págs. 47 (4), 293-302.

Murphy. (1999). Organizaciones laborales saludables. . *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Obtenido de Murphy, L. . (1999). Organizaciones laborales saludables. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* .

OMS, C. d. (s.f.). *ERGONOMIA Y PSICOCISIOLOGIA*. Obtenido de Manual para la formación de especialistas:

http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm

Rodríguez, A. (s.F). EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES

COLOMBIANOS. Obtenido de <http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2013/10/articulo-estrees-laboral-04-de-octubre-de-2013.pdf>

Peiro, J. M. (2004). *EL SISTEMA DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO*. Obtenido de http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf

Sarsosa,P & Charria,O. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali 1):44-52. 50. Obtenido de Colombia. Universidad y Salud. (doi: 10.22267/rus.182001.108

Stone, G. (1988). Psicología de la Salud: Una definición amplia.Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia, . *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20., 15 - 26.

Tamayo, M (2006) Tipos de Investigación. Obtenido de https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf

Villalobos. J. (1999). *medspain*. Obtenido de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

Villamor, L. (2016). Que son las constelaciones organizacionales? Recuperado de <http://mprende.co/oportunidades/%C2%BFqu%C3%A9-son-las-constelaciones-Organizacionales>

ANEXOS

ANEXO A. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

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 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 de mi bienestar personal.
14.	No se dispone de conocimiento técnico 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 de trabajo que me hacen los jefes.
20.	La organización carece de dirección y objetivo.
21.	Mi equipo me presiona demasiado.
22.	Me siento incómodo 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.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.*
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.*
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.*
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.*
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.*
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.*
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.*

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

	Núm. ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

ANEXO B. Cuestionario de condiciones laborales. CTESLAC

0.1	¿Ha trabajado usted al menos una hora la semana anterior?	1. Sí (pasa a la pregunta 1)	2. No						
0.2	¿ Estaba temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permiso, etc.?	1. Sí (pasa a la pregunta 1)	2. No (final de la entrevista)						
1	¿ Qué edad tiene usted en años cumplidos?								
A. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES									
2	¿Cuál es su sexo?	1. Mujer	2. Hombre						
3	¿ En que país nació usted?								
4	¿Cuál es el último año, grado o nivel de enseñanza que usted aprobó o completó?								
Las preguntas que se hacen a continuación se refieren a su trabajo principal. Es decir, al que dedicó más tiempo en los últimos 30 días									
5	¿Cuáles son las tareas que desempeñan habitualmente usted en su ocupación, oficio o trabajo?								
6	¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa, organización o institución en la que usted trabaja o a la que usted se dedica?								
7	Aproximadamente ¿ Cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su mismo centro o establecimiento de trabajo?								

B. CONDICIONES DE EMPLEO (En su trabajo principal)								
8	¿ Cuántas horas trabaja usted como promedio a la semana?							
9	¿ Qué días de la semana trabaja usted habitualmente?							
10	¿ Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted habitualmente?							
11	Actualmente, ¿ tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez en la seguridad social o caja de seguros?							
En su trabajo principal, ¿ usted puede....		1. Si	2. No	8. NS	9. NR			
12	Tomarse vacaciones pagadas sin problema?							
13	Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?							
14	Tomarse la incapacidad médica, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?							
15	Ir al médico cuando lo necesita sin problema?							
16	Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?							
17	En su trabajo principal, ¿ usted es....	1. Patrón o empleador	2. Trabajador independiente o por cuenta propia	3. Trabajador dependiente o asalariado	4. Trabajador del servicio doméstico	5. Trabajador familiar no remunerado		
18	En su trabajo principal, ¿ tiene usted un contrato o acuerdo?	1. Escrito	2. Oral o verbal	3. No tiene contrato	4. NS	5. NR		
19	En su trabajo principal, ¿Qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted?	1. Fijo, indefinido o permanente	2. Temporal	3. Pasantía, beca de estudios o en prácticas.	4. NS	5. NR		
20	Además, del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?	1. Sí, de manera habitual.	2. Sí, pero sólo ocasionalmente	3. Sí, trabajo de temporada	4. No, no tengo otros			
21	¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?	\$0						

C. CONDICIONES DE TRABAJO									
C1. Condiciones de seguridad									
<i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i>									
22	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
23	Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
24	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc)?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
C2. Condiciones de higiénicas									
<i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i>									
25	Está expuesto a un nivel de ruido que le obligue a elevar la voz para conversar con otra persona?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
26	Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
27	Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
28	Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
29	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc)?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	

C3. Condiciones de ergonómicas									
<i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i>									
30	Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
31	Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales y otros objetos pesados?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
32	Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas veces.	5. Nunca	8. NS	9. NR	
C4. Condiciones de Psicosociales									
<i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i>									
33	Tiene que trabajar muy rápido?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
34	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
35	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
36	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
37	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
38	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
39	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización de su trabajo?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
40	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
41	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	
42	¿ En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso de que se quedara desempleado?	1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Muy pocas	5. Nunca	8. NS	9. NR	

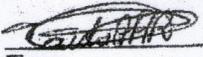
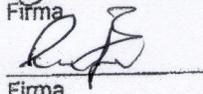
D. SALUD										
43	¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?	1. Muy buena.	2. Buena	3. Regular	4. Mala	5. Muy mala	8. NS	9. NR		
Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted...										
44	Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	4. Más que lo habitual.	3. Igual de lo habitual.	2. Menos que lo habitual.	1. Mucho menos que lo		8. NS	9. NR		
45	Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?	4. Más que lo habitual.	3. Igual de lo habitual.	2. Menos que lo habitual.	1. Mucho menos que lo		8. NS	9. NR		
46	Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	4. Más que lo habitual.	3. Igual de lo habitual.	2. Menos que lo habitual.	1. Mucho menos que lo		8. NS	9. NR		
47	Ha sido capaz de disfrutar sus actividades diarias?	4. Más que lo habitual.	3. Igual de lo habitual.	2. Menos que lo habitual.	1. Mucho menos que lo		8. NS	9. NR		
48	Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	4. Más que lo habitual.	3. Igual de lo habitual.	2. Menos que lo habitual.	1. Mucho menos que lo		8. NS	9. NR		
49	Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?	4. Más que lo habitual.	3. Igual de lo habitual.	2. Menos que lo habitual.	1. Mucho menos que lo		8. NS	9. NR		
50	Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?	4. No en absoluto.	3. No más que lo habitual.	2. Algo más que lo habitual.	1. Mucho más que habitual.		8. NS	9. NR		
51	Se ha sentido constantemente bajo presión?	4. No en absoluto.	3. No más que lo habitual.	2. Algo más que lo habitual.	1. Mucho más que habitual.		8. NS	9. NR		
52	Ha sentido que no puede superar sus dificultades?	4. No en absoluto.	3. No más que lo habitual.	2. Algo más que lo habitual.	1. Mucho más que habitual.		8. NS	9. NR		
53	Se ha sentido triste o deprimido/a?	4. No en absoluto.	3. No más que lo habitual.	2. Algo más que lo habitual.	1. Mucho más que habitual.		8. NS	9. NR		
54	Ha perdido confianza en sí mismo/a?	4. No en absoluto.	3. No más que lo habitual.	2. Algo más que lo habitual.	1. Mucho más que habitual.		8. NS	9. NR		
55	Ha estado pensando que usted no vale nada?	4. No en absoluto.	3. No más que lo habitual.	2. Algo más que lo habitual.	1. Mucho más que habitual.		8. NS	9. NR		

F. CARACTERÍSTICAS FAMILIARES										
70	¿Cuál es su estado civil o de convivencia?	1. Soltero/a	2. Casado /a ó Unión Libre	3. Separado	4. Divorciado /a	5. Viudo/a				
71	¿Cuántas personas componen su núcleo familiar y hogar?									
72	¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?	1. Si	2. No	3. Compartido						
73	¿Cuántas personas menores de 14 años componene o forman su núcleo familiar u hogar?									
<i>Habitualmente, ¿Con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal?</i>										
74	Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores	1. Todos los días.	2. Varias veces a la semana.	3. Algunas veces al mes.	4. Con menos frecuencia	5. Nunca	8. NS	9. NR		
75	Realizar el trabajo doméstico	1. Todos los días.	2. Varias veces a la semana.	3. Algunas veces al mes.	4. Con menos frecuencia	5. Nunca	8. NS	9. NR		
76	Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1. Todos los días.	2. Varias veces a la semana.	3. Algunas veces al mes.	4. Con menos frecuencia	5. Nunca	8. NS	9. NR		
77	Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio a cada actividad?									

Yo, PAULA ANDREA MUÑOZ ROMERO, PABLO ANDREY SUAREZ BEDOYA, SARA ANGELICA RINCÓN PINTO, IVONNE ROCÍO RODRIGUEZ CARDENAS, manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

TITULO SALUD MENTAL OCUPACIONAL ENFOCADO A LA IDENTIFICACION DE FACTORES ESTRESORES EN EMPLEADOS DE LA EMPRESA FERROCCIDENTE EN SAN JERONIMO ANTIOQUIA

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTAS EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en nuestra condición de autores nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

<u>Paula Andrea Muñoz R.</u> Nombre	<u></u> Firma	<u>43618.815</u> Cédula
<u>Sara Angelica Rincon Pinto</u> Nombre	<u>Sara A. Rincon</u> Firma	<u>1052389596</u> Cédula
<u>Pablo Andrey Suarez B.</u> Nombre	<u></u> Firma	<u>1.036.336.900</u> Cédula
<u>Ivonne Rocío Rodríguez</u> Nombre	<u>Jane Rodriguez</u> Firma	<u>52.906.164 de Bta.</u> Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)