

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS ENFOCADAS AL NIVEL DE ESTRÉS, PRESENTES EN
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE MUELLE DE LA EMPRESA BRENNTAG
COLOMBIA S.A EN MOSQUERA, COLOMBIA**



AUTORES:

**LICETH DANIELA JUYO ORTEGÓN 100120958
MARIAN VIVIANA RODRÍGUEZ PÉREZ 900002138**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTA D.C
JUNIO 2023**

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS ENFOCADAS AL NIVEL DE ESTRÉS, PRESENTES EN
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE MUELLE DE LA EMPRESA BRENNTAG
COLOMBIA S.A EN MOSQUERA, COLOMBIA**



AUTORES:

**LICETH DANIELA JUYO ORTEGÓN 100120958
MARIAN VIVIANA RODRÍGUEZ PÉREZ 900002138**

DOCENTE ASESOR:

YURIS MARINA RODRIGUEZ GRANADOS

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTA D.C
JUNIO 2023**

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
Capítulo 1 Descripción general del Proyecto	9
1.1 Problema de investigación	9
1.2 Objetivos	11
1.3 Justificación	11
Capítulo 2 Marco de referencia	13
2.1 Marco teórico	13
2.2 Marco conceptual	21
Capítulo 3 Marco metodológico	22
Capítulo 4 Análisis de resultados	29
Discusión	44
Conclusiones	47
Referencias	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Detalles específicos de la propuesta.	26
Tabla 2 Categorías de síntomas.	38
Tabla 3 Colores Nivel de Riesgo en los Gráficos.	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cronograma de ejecución proyecto.....	24
Figura 2 Sexo de la población.....	30
Figura 3 Edad de la población.	30
Figura 4 Municipio de vivienda de la población.....	31
Figura 5 Estudio actual de la población.....	31
Figura 6 Cargo de la población.	32
Figura 7 Antigüedad de la población.....	32
Figura 8 Antigüedad en el cargo de la población.....	33
Figura 9 Área de trabajo de la población.....	33
Figura 10 Funciones de la población.	34
Figura 11 Horas trabajadas de la población.	34
Figura 12 Horario de la población.....	35
Figura 13 Pausas o descansos de la población.....	35
Figura 14 Condiciones ambientales de la población.	36
Figura 15 Condición de insumos de la población	36
Figura 16 Iluminación del área de la población.....	37
Figura 17 Distribución del espacio del personal.....	37
Figura 18 Resultado de la evaluación del estrés de la población.	41

INDICE ANEXOS

Anexo 1 Consentimiento informado	55
Anexo 2 Entrevista al personal	55
Anexo 3 Cuestionario para la evaluación del estrés.....	55
Anexo 4 Carta de autorización	55
Anexo 5 Cartilla de prevención del estrés.....	55
Anexo 6 Informe con resultados y recomendaciones para el personal.....	55

INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado como “la fuente de toda riqueza” según los especialistas en economía política, siendo a su vez un medio para el desarrollo personal, social y profesional de cualquier ser humano, contribuyendo esto a la formación de la personalidad y su visión sobre el mundo que lo rodea.

Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajo debería ser una fuente de satisfacción y salud para las personas. Sin embargo, las cifras de accidentalidad, mortalidad y ausentismo se relacionan estrechamente con la constante exposición a riesgos psicosociales, lo cual durante los últimos años se ha mostrado en incremento, dichas cifras no sólo se asocian a las condiciones físicas del ambiente laboral, sino además a condiciones psicosociales generadas dentro y fuera del lugar de trabajo.

Las investigaciones sobre los factores psicosociales han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación y origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.

De acuerdo con lo anterior la presente investigación apunta a la identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés a los que se exponen los trabajadores del área de muelle de la Empresa BRENNTAG COLOMBIA S.A de la ciudad de Mosquera, Colombia.

Empresa fundada en 1921, con más de 180 empleados, la compañía mantiene la visión de ser el distribuidor químico más seguro, de más rápido crecimiento y

más rentable, lo que convierte a Brenntag Colombia S.A. en el principal canal de distribución de productos químicos industriales y especialidades en Colombia, la sede central de Brenntag Colombia se encuentra en Mosquera.

Como referentes teóricos para el proyecto de investigación se tomó la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (cuestionario para la evaluación del estrés), autores Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, Julio de 2010”.

El tipo de enfoque de la investigación es tipo cualitativo ya que usa la recolección de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, ya que esta se basa a partir de una pregunta de investigación.

La investigación cualitativa se realiza a través de diferentes tipos de datos, tales como entrevistas, observación, documentos, imágenes, audios, entre otros.

Capítulo 1 Descripción general del Proyecto

1.1 Problema de investigación

El estrés laboral es un problema socio-productivo que ha sido muy notorio a nivel nacional, la mayoría de las personas padecen de enfermedades causadas o agravadas por el estrés. Estos trastornos generalmente afectan al sistema nervioso autónomo, que controlan los órganos internos del cuerpo.

Por otro lado los eventos externos como generadores de estrés no son necesariamente muy notorios, para los demás sino que pueden acumularse en sus efectos hasta que llega al límite, causando graves enfermedades en la gran parte de los trabajadores que padecen este problema.

Es por esta razón que dichos cambios acelerados es lo que provoca que la gente se estrese con facilidad. La manera como interpretamos y pensamos acerca de lo que ocurre afecta nuestra perspectiva y experiencia de estrés, de manera que con frecuencia es nuestra interpretación lo que genera una reacción negativa de estrés, más que la situación a la que nos enfrentamos.

Es por esto por lo que se ha tomado en cuenta esta problemática para trabajar en ellos capacitándoles en estrategias para afrontar el estrés, como una situación inevitable por la que todos pasamos, pero el desafío consiste en hacer frente a la situación de la manera más saludable posible. (Mayra Sánchez Cortés, 2009).

El presente proyecto de investigación de desarrollar para la Empresa Brenntag Colombia S.A de la ciudad de Mosquera. Empresa fundada en 1921, con más de 180 empleados, la compañía mantiene la visión de ser el distribuidor químico más seguro, de más rápido crecimiento y más rentable, lo que convierte a Brenntag Colombia S.A. en el principal canal de distribución de productos químicos industriales y especialidades en Colombia, la sede central de Brenntag Colombia se encuentra en Mosquera.

El estudio se orienta específicamente para el área de muelle donde se realiza el cargue y descargue de productos químicos, donde se ha observado que el personal tiene jornadas largas de trabajo, turnos de 12 horas de trabajo, donde las principales actividades son manipulaciones de cargas, recepción de pedidos, coordinación de ingreso de vehículos, coordinación con conductores de montacarga para el alistamiento desde bodega, direccionar al personal contratista para el apoyo del cargue o descargue según se requiera, verificación de los productos a despachar, revisar externamente (empaquete) el estado de los productos químicos, asegurar la agilidad de cargue a los vehículos, verificar las condiciones en las que llegan los productos, atender diferentes solicitudes desde el área de logística, despacho y transporte.

Pregunta Problema

¿De qué forma se podrían diseñar estrategias enfocadas al nivel de estrés en los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A ubicado en Mosquera?

1.2 Objetivos

Objetivo General

- Diseñar estrategias enfocadas al nivel de estrés, presentes en los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera, Colombia

Objetivos Específicos

- Identificar las actividades que realiza el personal del área de muelle con el fin de conocer posibles agentes estresores
- Reconocer los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera.
- Definir las estrategias enfocadas a los niveles de estrés en los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera.

1.3 Justificación

La realización de este estudio se enmarca en la identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés, no solo para la prevención de los mismos sino para otorgar alternativas que impacten positivamente al sector empresarial y que aporten desde el interés de la gerencia del Talento Humano y desde todo el abordaje propuesto con los sistemas ya consolidados como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010); al mejoramiento de la organización y de sus trabajadores, alineado al cumplimiento de la normatividad legal vigente, dando propuestas de intervención para su aplicación y de esta manera conllevar al personal del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera a beneficios tanto laborales como individuales reflejado en su incremento de productividad y mejoramiento en su calidad de vida.

Los Factores de Riesgo Psicosocial son la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y para sus países un costo de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar con la pérdida de productividad. Según la Fundación Europea para las Mejoras de las Condiciones de Vida y Trabajo, un 28% de los trabajadores

Europeos padece algún tipo de un factor de riesgo psicosocial (Mansilla, 2010). Actualmente los factores de riesgo psicosocial afectan a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada uno de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten.

Según el Ministerio de Trabajo, en la ciudad de Bogotá, dos de cada tres trabajadores presentaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial en su jornada laboral; entre un 20% y 33% manifestaron altos niveles de estrés (Ministerio de Trabajo, 2013).

Por lo anterior, con este proyecto de investigación se decide el desarrollo del mismo ya que pretende diseñar estrategias enfocadas al nivel de estrés presente en los trabajadores del área de muelle, ya que se ha evidenciado alto nivel de estrés en diferentes momentos de la jornada laboral los cuales están descritos anteriormente, dichas estrategias se generaran desde la aplicación y análisis del anexo 2 y 3, así mismo pretende diseñar estrategias que favorezcan aspectos de riesgo psicosocial.

Capítulo 2 Marco de referencia

2.1 Marco teórico

Los factores psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores (Charria & Et Al., 2011; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004;

Ministerio de la Protección Social, 2008; Villalobos, 2005).

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, define los factores psicosociales como:

“las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Para conocer los factores de riesgo psicosocial y sus principales características, se toman aquellos descritos por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, en su artículo Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (Moreno & Báez, 2010), las cuales se resumen en el siguiente extracto de este, llevado a cabo por Sarmiento (2012):

“Los Factores del entorno del trabajo están divididos en:

- Condiciones ambientales: los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente termo higrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, disconfort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.
- Diseño del puesto de trabajo: Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y

fatiga.

Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:

- Pausas y descansos: Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.
- Horario de trabajo: El cual puede ser fijo, donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada pueden ser definidos libremente por los trabajadores.
- Trabajo a turnos y nocturno: Exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.
- Funciones y tareas: Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.
- Ritmo de trabajo: Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.
- Monotonía. Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.
- Autonomía: Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.
- Carga mental o la carga de trabajo: Relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.
- Formación. A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser

el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.

- Responsabilidad: Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad de este y a los recursos disponibles.
- Desempeño de rol: El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.
- Sobrecarga de rol. Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.
- Comunicación en el trabajo. Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.
- Estilo de mando: Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.
- Participación en la toma de decisiones. La ausencia de esta es un factor causante de insatisfacción laboral.
- Relaciones interpersonales en el trabajo: Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.).
- Condiciones de empleo: Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal, verbal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.
- Desarrollo de la carrera profesional: Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos" (Sarmiento, 2012, págs. 17-20).

Desde el punto de vista histórico se puede saber que en los años treinta hasta los estudios y opiniones más recientes, al conocimiento del comportamiento organizacional de cada individuo, se sabe que el factor socio psicológico desempeña un gran rol en el trabajador en cuanto a su salud y al desempeño de y mejoramiento del nivel de productividad en cada una de las organizaciones donde se desempeñen.

La Guía Técnica Colombiana GTC 45 es una metodología diseñada para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y de salud en el trabajo. La primera versión de este documento apareció en 1997 y era una herramienta destinada, básicamente, a elaborar un diagnóstico de las condiciones laborales. Su propósito era construir un panorama global de los factores de riesgo.

Con el tiempo y, principalmente, con el avance de la legislación, la GTC 45 se ha convertido en un método minucioso y profundo para identificar los peligros y valorar los riesgos. Esto, gracias a las sucesivas actualizaciones que ha tenido el documento.

Los componentes más relevantes de la Guía Técnica Colombia GTC 45 son los siguientes: Contiene todo un capítulo destinado a las definiciones. Este es un elemento de suma importancia, ya que permite precisar el alcance que tiene cada concepto. Las definiciones son completamente acordes con las que plantea el Decreto 1072 de 2015. En el apartado 3.1.1 “Aspectos para tener en cuenta para desarrollar la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos”, aparece un listado de acciones para llevar a cabo el proceso en forma eficaz.

En la sección 3.2 “ACTIVIDADES PARA IDENTIFICAR LOS PELIGROS Y VALORAR LOS RIESGOS” se muestran puntualmente los pasos necesarios para adelantar el proceso. Los numerales subsiguientes, del capítulo 3, muestran, punto por punto, qué acciones se deben realizar para llegar a una identificación precisa de los peligros y a una valoración profesional de los riesgos.

Teoría del Estrés

Estrés

Los investigadores y expertos todavía no tienen una concordancia en cuanto a la definición de ESTRÉS o de sus propiedades esenciales. Se ha sugerido incluso que el hecho más notable en torno del término estrés es que haya subsistido y evolucionado hacia una vasta aplicabilidad, a pesar de que no existe acuerdo sobre su significado.

Estrés dicho con simpleza, es la interacción del organismo con el medio ambiente; esto quiere decir que el organismo humano, y el medio ambiente puede consistir en propiedades físicas o en los demás organismos que constituyen el medio ambiente.

Concepto de Estrés

Estrés: Respuesta de adaptación, con la mediación de características individuales y/o procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción, situación, acontecimiento externo que inflige demandas físicas y/o psicológicas a la persona.

El estrés es un concepto muy amplio cada autor lo maneja de diferente manera. En el presente trabajo nos referimos al estrés como el conjunto de reacciones que sufre el organismo en una situación determinada, se considera al estrés como una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda, exigencia, estímulo o abuso.

El término estrés, en la realidad no es un vocablo hispano aunque muchos autores lo escriben en sus obras un americanismo: Stress.

Muchos autores hablan del estrés pero lo denominan de muchas maneras, entre las más

comunes están: angustia, tensión, presión. Aquí existe un problema con los términos utilizados porque mientras algunas personas intercambian ESTRÉS con ansiedad, hay quien asegura que la ansiedad y la tensión son los resultados del estrés.

El estrés es una relación entre el sujeto y el medio ambiente que lo rodea, y que influye directamente en él, provocando una serie de sucesos, propios de cada individuo, destinados a que se adapte a la nueva situación. Ahora que, el ambiente no se refiere a todo lo que rodea físicamente al sujeto, también se refiere al ambiente laboral, psicológico, familiar a los cuales está sometido el individuo. Aun cuando existen muchas maneras de definir estrés en su mayoría caen en una de tres categorías: las definiciones basadas en los estímulos, las fundamentales en las respuestas, y las centradas en el concepto estímulo respuesta.

Definición basada en los estímulos Una de las definiciones dentro de este grupo podría ser: **ESTRÉS** es la fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión o, en sentido físico, de deformación.

Definición basada en la respuesta Una de ella sería: estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante el estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos.

Definición basada en el concepto estímulo-respuesta En realidad esta constituye una combinación de las dos clases anteriores. Un ejemplo sería el siguiente: **ESTRÉS** es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta

idiosincrásica del individuo.

Una definición funcional El estrés es una respuesta adaptativa, medida por las características y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Podemos concluir, que el estrés puede disminuir nuestra capacidad de acción si no lo controlamos.

Todos los estudios realizados e información presente ha permitido que se desarrollen estrategias donde se previenen la aparición los factores de riesgo psicológicos individuales y colectivos con el fin de promover la satisfacción del trabajador en su rol desempeñado en la empresa, lo cual mejoraría significativamente la productividad, mejorando y aportando en gran manera la competitividad de la empresa, generando un sistema global donde mejore la participación de comités de calidad y de innovación, la promoción y la prevención en cada una de las áreas del trabajo.

La medicina preventiva y del trabajo, ha resaltado la importancia de los factores psicosociales, relacionándolo con la relación salud de trabajador, en el año 1950 se puede describir que en la primera reunión del comité mixto de la organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud, sobre medicina del trabajo, señalaron y mencionaron los factores de riesgo en las capacidades físicas y psicológicas con el tipo de rol desempeñado y sus condiciones en el momento de la ejecución del mismo.

Posteriormente en el año 1959 la conferencia regional europea Mixta expreso la importancia de la contribución y el rol de los médicos especialistas en medicina preventiva y del trabajo, en el área de conformación de un adecuado clima psicosocial presente en las

empresas, contribuyendo en una gran influencia sobre las condiciones sociales del trabajo, y aumentaron la metodología para la detección de factores psicosociales que actúan significativamente en la salud de los trabajadores, incluyendo los factores extra laborales considerando de manera integral la personalidad y las actividades vitales.

Es importante destacar que el entorno y la Organización del lugar de trabajo, junto con la organización y la gestión del mismo manejado de manera inadecuada, son factores de riesgo psicosociales lo que traerá consecuencias negativas en la salud de todos los trabajadores que son expuestos a dichos tipos de riesgo, por estrés laboral, ya sea burnout o mobbing, es importante tener en cuenta que el estrés laboral no afecta únicamente a los trabajadores sino también a la empresa, disminuyendo la productividad de la empresa y alterando el área financiera.

2.2 Marco conceptual

- Ambiente laboral: Está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. (Farias, 2023, p. 05)
- Factores de riesgo psicosocial: “son aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas o el entorno laboral.” (Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

- Estrés: "Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves." (RAE, 2020)

Capítulo 3 Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

Para el presente trabajo, se tienen en cuenta las estructuras teóricas de los estudios epidemiológicos planteadas por los autores referenciados Arguibay J., (2009),

Hernández M., Garrido F., López S., et al. (2000). Se plantea un estudio no experimental, descriptivo, basado en la búsqueda referencial y teórica de las variables que componen el estudio (Factores de riesgo psicosocial).

Este tipo de estudio “descriptivo” ya que se toma un área donde se evalúa una parte de la población (4 colaboradores) de la organización donde se estudia el comportamiento y las actitudes frente a sus actividades laborales diarias, para identificar los posibles niveles de estrés asociados a dichas actividades. Así mismo, los estudios descriptivos en que el investigador interacciona con el participante puede involucrar encuestas o entrevistas para recolectar la información necesaria.

El método de recolección de información que demuestra las relaciones y describe el mundo tal cual es, se utiliza para describir las características o rasgos de una población determinada. Como su nombre lo indica, no se orienta a responder preguntas sobre el cómo, el cuándo o por qué ocurrieron. Al contrario, se enfoca en el abordaje del qué. Es decir, cuáles son las características de la población o la situación que estamos estudiando.

De acuerdo con Creswell, (2003) el tipo de enfoque de la investigación es tipo cualitativo ya que usa la recolección de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, ya que esta se basa a partir de una pregunta de investigación. Este enfoque busca explorar la complejidad de factores que rodean a un fenómeno y la variedad de perspectivas y significados que tiene para los implicados

La investigación cualitativa se realiza a través de diferentes tipos de datos, tales como entrevistas, observación, documentos, imágenes, audios, entre otros.

Este enfoque cualitativo se utiliza cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación y que no se podría dar cada uno de estos métodos por separado.

Donde se toman como variables las exigencias de los empleados, el tiempo que laboran, la satisfacción que relatan en el lugar de trabajo y su eficiencia en las tareas asignadas, las cuales son sujetas de medición, con una población de 4 empleados del área de muelle de empresa Brenntag Colombia S.A

La Tercera versión del Ministerio de Salud y Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (2010) y la ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional). Con estos datos se propone buscar patrones patológicos o de tarea, temporales o permanentes, que puedan explicar la causa (factores de riesgo) de la prevalencia de estos síntomas percibidos por la población.

3.2 Población

De acuerdo con la descripción de las actividades, las áreas, roles y responsabilidades del personal, en la empresa Brenntag Colombia S.A sede Mosquera se cuenta con un tamaño total de la población de 45 trabajadores, se evidencia mayor movimiento de labores en el área de muelle, previamente así seleccionada para dicha investigación. La población del personal operativo del área de muelle a intervenir en la investigación es de 4 personas.

3.2.1 Criterio de inclusión

- Trabajadores del área operativa de muelle
- Trabajadores activos
- Trabajadores que tengan más de 6 meses en la organización y cargo

- Trabajadores que autorizan el ingreso de vehículos para cargue y descargue

3.2.2 Criterio de exclusión

- Trabajadores de áreas administrativas
- Trabajadores del área de corrosivos
- Trabajadores del área de Agrofeed
- Trabajadores del área de montacarga
- Trabajadores del área de mantenimiento
- Trabajadores del área de inflamables
- Trabajadores del área de misceláneos
- Trabajadores del área de laboratorio

3.2.3 Tamaño de la muestra

4 trabajadores del área de muelle.

3.3 Procedimientos

Figura 1. Cronograma de ejecución proyecto

DESCRIPCIÓN GENERAL		TRABAJO DE GRADO I								TRABAJO DE GRADO II							
		MES 1		MES 2		MES 3		MES 4		MES 1		MES 2		MES 3		MES 4	
FASE	ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TRABAJO DE GRADO I																	
1	Tema de investigación	■	■	■													
2	Planteamiento del problema			■	■	■	■										
3	Planteamiento de objetivos					■	■										
4	Elaboración justificación							■	■								
5	Elaboración de presupuesto									■	■						
6	Definición de marco teórico											■	■	■			
7	Definición de diseño de investigación													■	■	■	
8	Metodología de investigación															■	■
TRABAJO DE GRADO II																	
1	Diseño de instrumentos															■	■
2	Aplicación de instrumentos															■	■
3	Tabulación de la información																■
4	Análisis de resultados																■
5	Conclusiones y recomendaciones																■
6	Elaboración del informe final																■
7	Proceso de sustentación																■

Nota: La figura muestra las fases para el desarrollo del proyecto vs las semanas para su elaboración, aplicación, análisis y sustentación. Fuente: Elaboración propia de autores.

3.4 Técnicas para la recolección de la información

La información bibliográfica utilizada para el desarrollo de la investigación se obtendrá a partir del análisis de los instrumentos anexo 2 entrevista al personal y anexo 3 cuestionario para la evaluación del estrés, que se aplicarán al personal operativo del área de muelle.

Fuente de información primaria:

Entrevista al personal para recolectar la información de acuerdo con la actividad laboral desarrollada, de igual manera se realizará la observación de las actividades laborales que están bajo responsabilidad del personal de muelle, para así constatar la información suministrada por parte de ellos.

Fuente de información secundaria:

Dentro del proceso de observación se evidencian planillas y/o registro con cronograma de horarios de despachos y hojas de pedido, información importante para la ejecución de actividades propias del personal.

Tabla 1 Detalles específicos de la propuesta.

Objetivo General	Objetivos específicos	Técnica	Instrumento	Propósito
Diseñar estrategias enfocadas al nivel de estrés, presentes en los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera, Colombia	Identificar las actividades que realiza el personal del área de muelle con el fin de conocer posibles agentes estresores	Entrevista	Entrevistas al personal	Conocer el ambiente laboral
	Reconocer los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera.		Cuestionario para la evaluación del estrés.	Conocer el nivel de estrés
	Establecer las estrategias enfocadas a los niveles de estrés en los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera.	Analizar los resultados de los instrumentos	Informe con resultados y recomendaciones para el personal	Establecer estrategias para el tratamiento del estrés.

Nota: Defina los objetivos, técnica, instrumento a realizar y propósito de este. Fuente: Elaboración propia de autores.

3.5 Técnicas para el análisis de la información

El análisis de la información se realizará una vez esta se encuentren tabulados los instrumentos (anexo 2 entrevista al personal y anexo 3 cuestionario para la evaluación del estrés), se presentarán a partir de gráficas, será de manera cuantitativa ya que se recopila información y se evaluarán los resultados con el fin de comprender los factores que intervienen en la generación de los factores de estrés.

El objetivo de este análisis es determinar la relación de estos factores dentro de la población muestra para así diseñar estrategias enfocadas a los niveles de estrés.

3.6 Consideraciones éticas

Este proyecto de investigación tomara la información recolectada previamente de la aplicación de los instrumentos (anexo 2 entrevista al personal y anexo 3 cuestionario para la evaluación del estrés), ejecutada en un área y personal específico de la organización quienes anticipadamente autorizaron de manera voluntaria y libre la realización de dicho instrumento, se protegiera la confidencialidad de la información y se aplicara anexo 1 consentimiento informado.

Según la resolución número 8430 de 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.” Título 2, Capítulo 1, Artículo No 11. Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en

los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.”

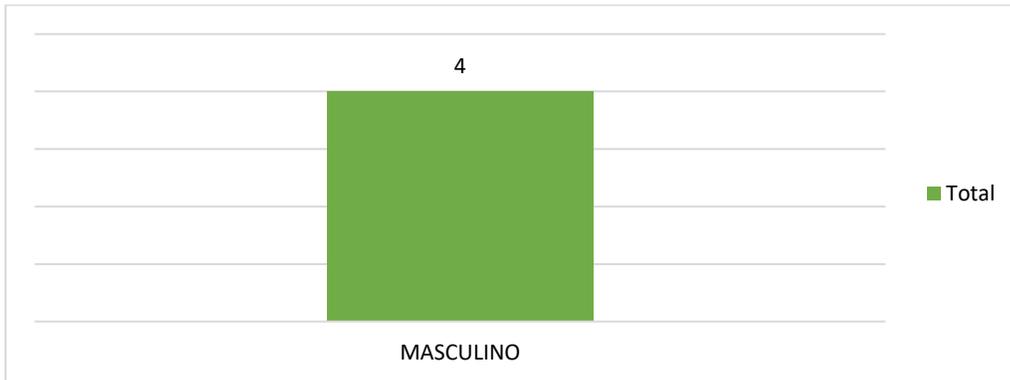
Capítulo 4 Análisis de resultados

4.1 Desarrollo objetivo específico 1: Identificar las actividades que realiza el personal del área de muelle con el fin de conocer posibles agentes estresores.

A continuación se presenta los resultados de la aplicación del anexo 2 entrevista al personal, para identificar las funciones propias del cargo que realiza el personal y las condiciones del lugar de trabajo, se les aplico una entrevista al personal operativo del muelle.

Es importante recalcar de alguna u otra manera los trabajadores se han acostumbrado a desarrollar sus funciones bajo estos factores, creándose así un confort de puesto el cual no es exigente para la correcta ejecución de sus labores, al indagar sobre diferentes factores en su puesto de trabajo varios de ellos de momento se apresuraron a dar una respuesta asertiva, más el fin del anexo 2 explicado de una manera más detallada, hizo que cada entrevistado analizara realmente su condición, evidenciando así que se enfocan en el desarrollo de las actividades laborales y dejan en un segundo plano su apropiado puesto de trabajo, enfocando así una intervención necesario para mejorar dichos factores evidenciados resultado del análisis general.

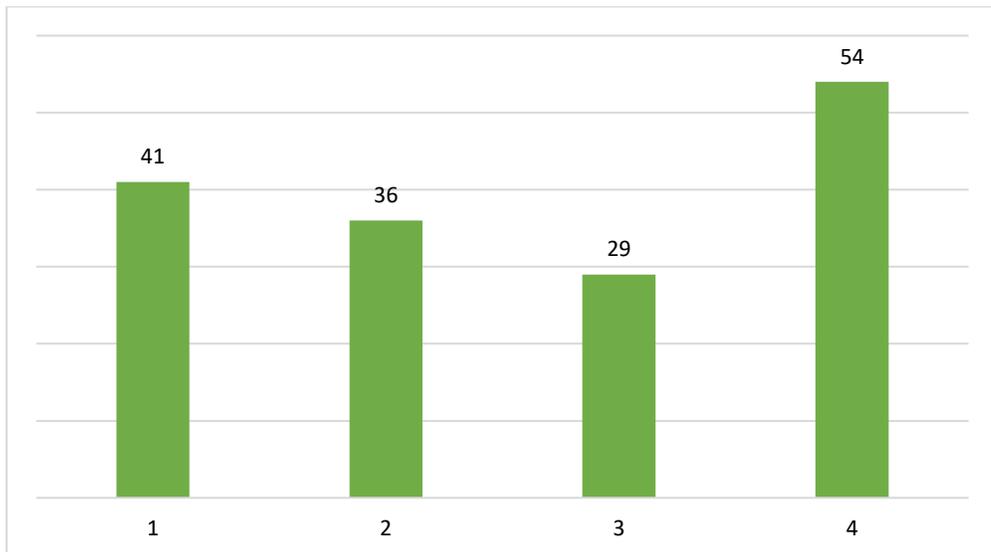
Figura 2 Sexo de la población



Nota: La figura muestra el sexo al que pertenecen el personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia respecto a la figura que el sexo masculino es el predominante en este grupo población, representando el 100% de la población ya que en la organización predomina el sexo masculino, por las funciones propias de cargo, tareas como: cargue y descargue de productos químicos en vehículo, realización mensual de inventarios, rotulación y etiquetado de productos y verificación de pedidos contra remisión.

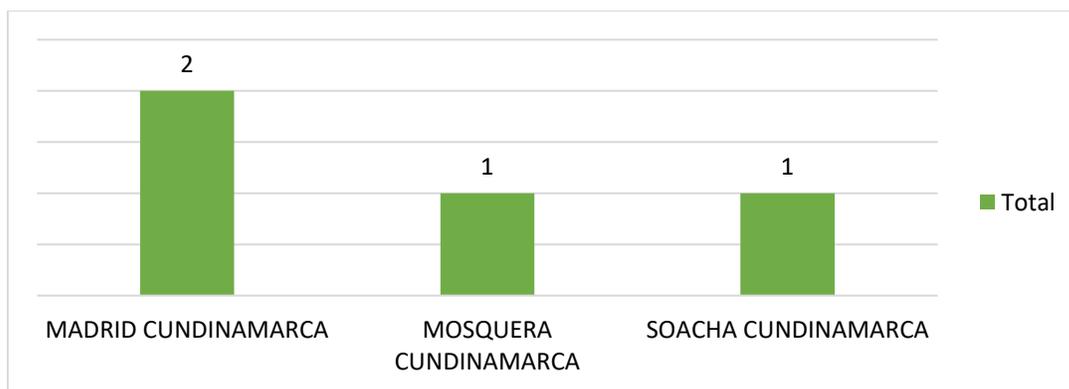
Figura 3 Edad de la población.



Nota: La figura muestra el rango de edad del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia respecto a la figura, el promedio de edad de la población entrevistada es de 40 años, estando entre un rango de edad de 29 a 54 años.

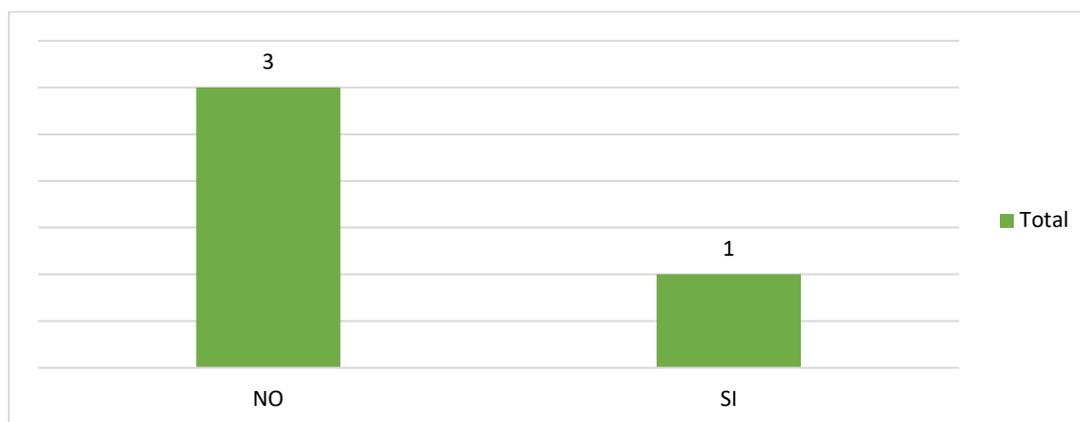
Figura 4 Municipio de vivienda de la población.



Nota: La figura muestra el municipio de vivienda del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia respecto en la gráfica lugar de residencia de la población el 50% de la población vive actualmente en el municipio de Madrid – Cundinamarca, el 25% de la población reside en Mosquera - Cundinamarca y el 25% restante en Soacha – Cundinamarca.

Figura 5 Estudio actual de la población.



Nota: La figura muestra el estudio actual del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se observa en la figura el 75% de la población entrevistada actualmente no realiza o ejecuta algún tipo de estudio, el 25% afirma cursar una carrera universitaria.

Figura 6 Cargo de la población.



Nota: La figura muestra el cargo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia en la figura, el 75% de la población entrevistada su cargo asignado es despachador, el 25% restante ya que su cargo se desarrolla hace menos de 1 año, este asignado aun al cargo anterior ejecutado.

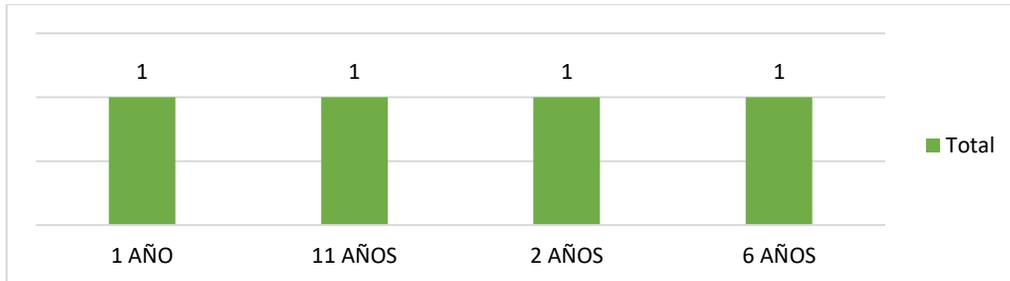
Figura 7 Antigüedad de la población.



Nota: La figura muestra la antigüedad en la empresa del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se observa en la figura, la población cuenta con buena estabilidad laboral, ya que el 50% de esta cuenta con antigüedad de 11 años, el 25% de 10 años y el 25% de 7 años.

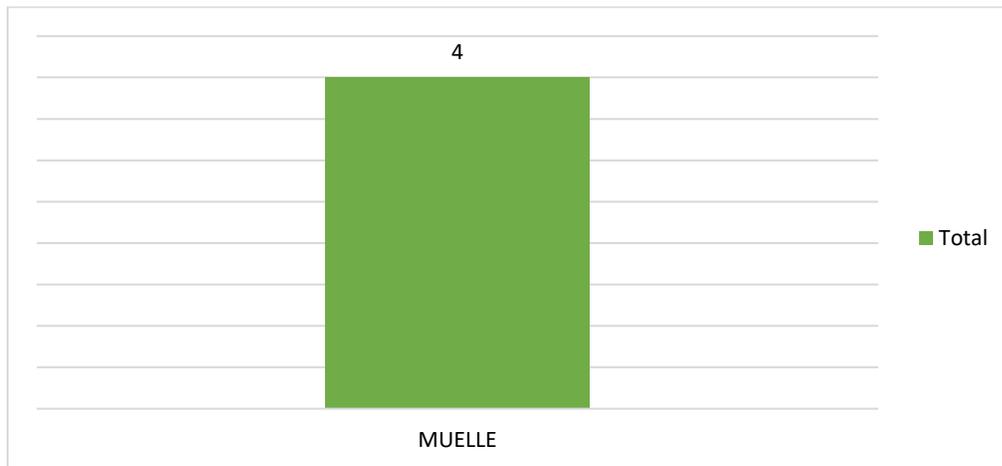
Figura 8 Antigüedad en el cargo de la población.



Nota: La figura muestra la antigüedad en el cargo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia en la figura, relacionando el análisis anterior, la población cuenta con buena antigüedad en el cargo, motivando así su crecimiento laboral, observando al 50% de la población con mas de 5 años de antigüedad en el cargo.

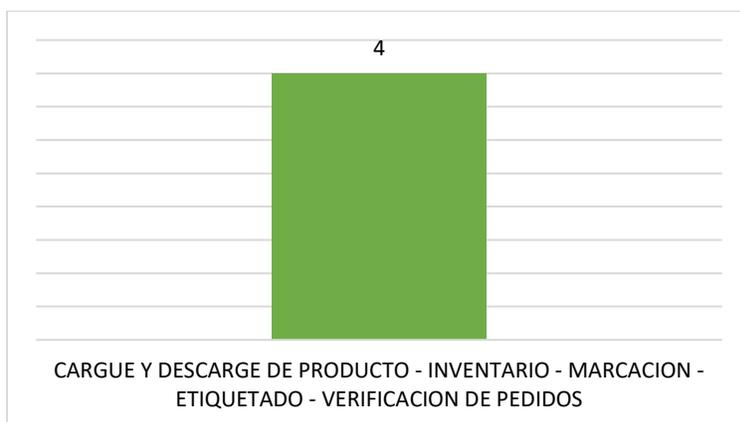
Figura 9 Área de trabajo de la población.



Nota: La figura muestra el área de trabajo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia en la figura, el 100% de la población entrevistada el área de trabajo es muelle, ya que fue la zona seleccionada para dicha investigación.

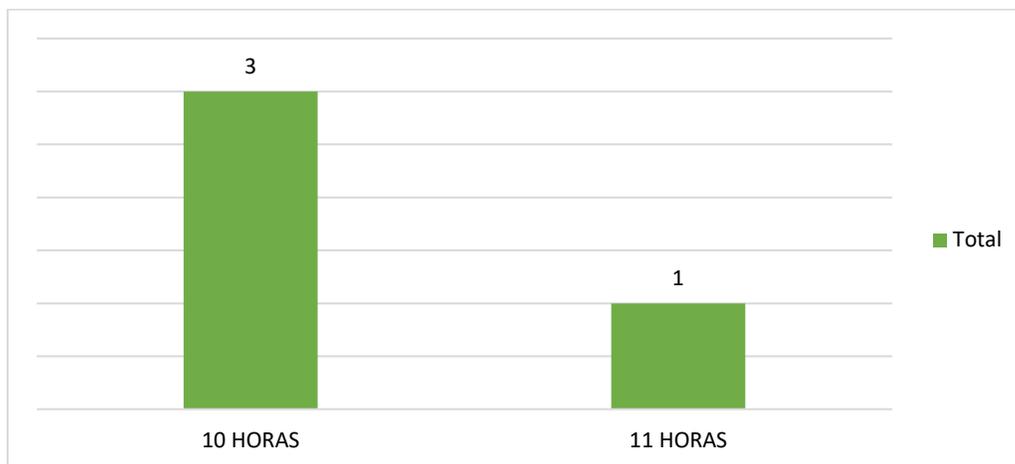
Figura 10 Funciones de la población.



Nota: La figura muestra las funciones desarrolladas del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se analiza en la figura, el 100% de la población entrevistada desarrollan funciones semejantes y acordes a su rol, tareas como cargue y descargue de productos químicos en vehículo, realización mensual de inventarios, rotulación y etiquetado de productos y verificación de pedidos contra remisión.

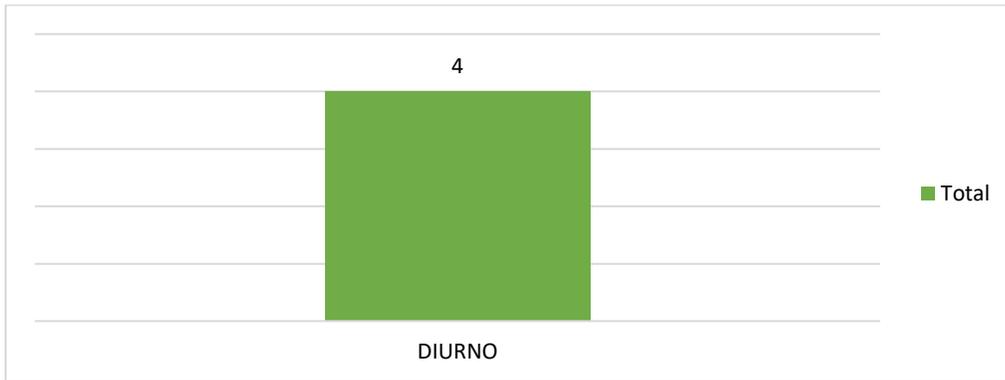
Figura 11 Horas trabajadas de la población.



Nota: La figura muestra la cantidad de horas laboradas del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

De acuerdo con el análisis de la figura, el 75% de la población entrevistada labora 2 horas adicionales a su jornada laboral completando así un total de 10 horas, el 25% de la población restante labora más de 2 horas adicionales ya que se requiere el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades propias del cargo, a pesar de que el personal tiene 10 u 11 horas laborales, el personal no manifiesta alguna molestia.

Figura 12 Horario de la población.



Nota: La figura muestra el tipo de horario del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se observa en la figura, el 100% de la población entrevistada labora en horario diurno, ya que las actividades propias de la organización se realizan en horario diurno y no se contempla el horario nocturno, teniendo como fijo laboral horario 6:30am a 3pm.

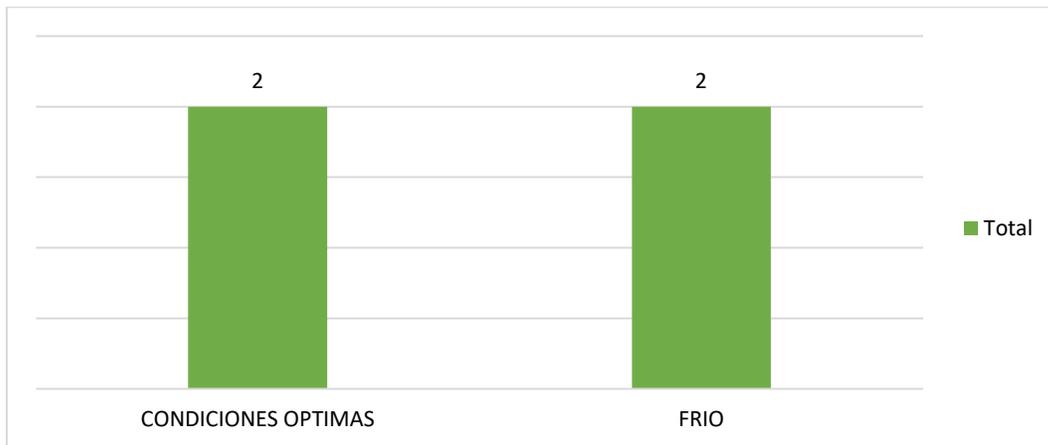
Figura 13 Pausas o descansos de la población.



Nota: La figura muestra la realización de pausas del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia en la gráfica el 100% de la población entrevistada realiza pausas activas y/o algún tipo de descanso/receso dentro de su jornada laboral, actividades de receso como break en la mañana de 20 minutos, charla de seguridad de 5 minutos, hidratación de acuerdo a necesidad por 5 minutos, almuerzo por 1 hora, break en la tarde por 20 minutos, adicional en los momentos de baja operación se turna el personal para descanso en zona de hidratación.

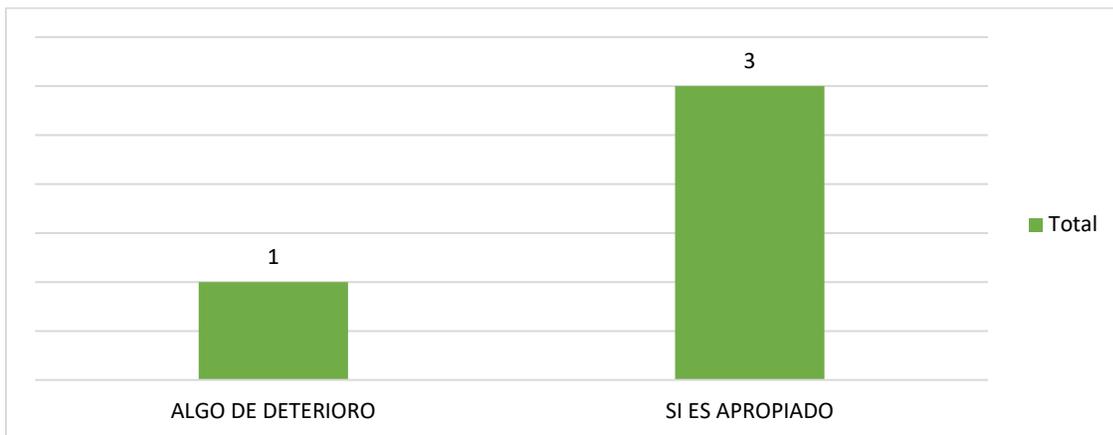
Figura 14 Condiciones ambientales de la población.



Nota: La figura muestra las condiciones ambientales del puesto de trabajo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se analiza en la figura el 50% de la población indico contar con óptimas condiciones en su área de trabajo, el 50% restante de la población manifiesta sentir frio en las mañanas, durante las primeras 3 horas de su jornada laboral ya que en repetidas ocasiones la temperatura llega hasta los 10°C, por otra parte la dotación empleada por el personal es overol enterizo tipo piloto en material dril y camisa manga corta.

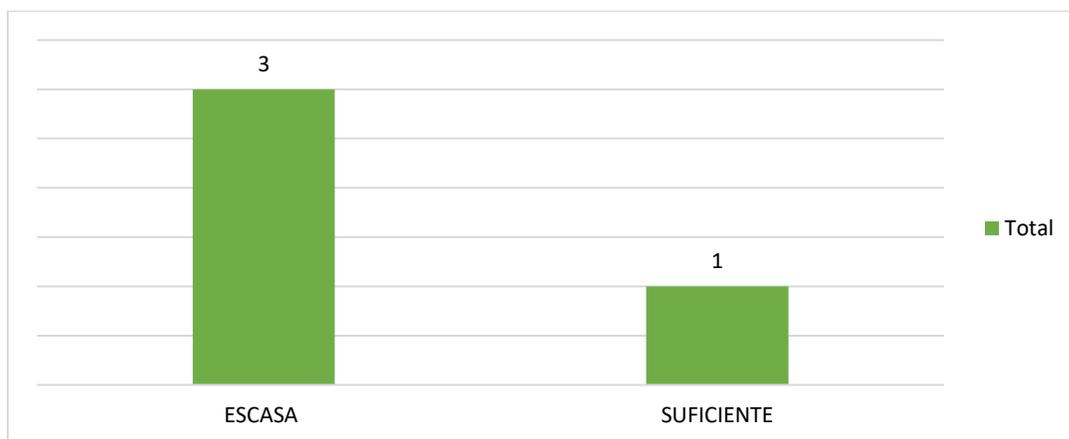
Figura 15 Condición de insumos de la población



Nota: La figura muestra la condición de los insumos (escritorio, silla, computador) de trabajo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

De acuerdo con el análisis de la figura, el 25% de la población entrevistada afirma que a pesar de contar con los insumos (silla de rodachines y escritorio) estos presentan algo de deterioro por el uso que se les da.

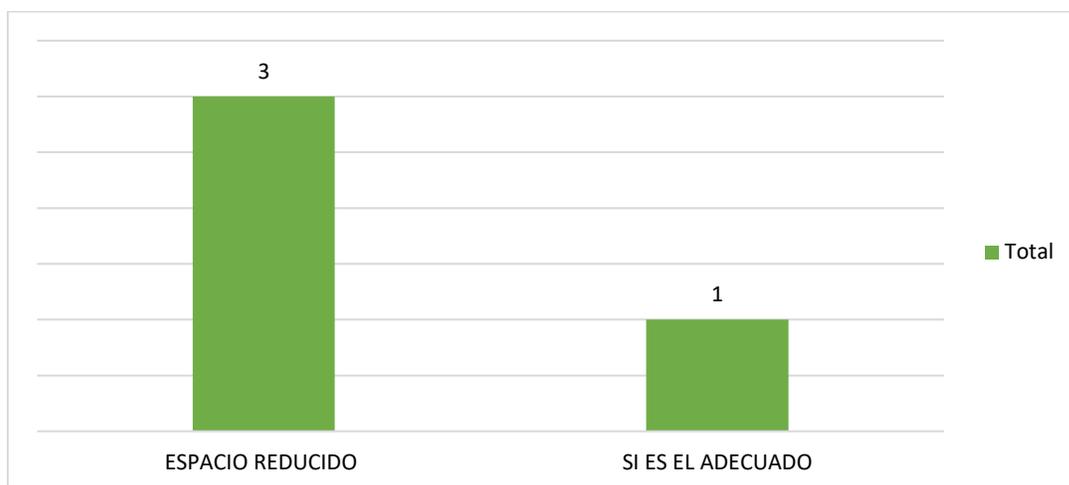
Figura 16 Iluminación del área de la población.



Nota: La figura muestra la iluminación presente en el área de trabajo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se evidencia en la figura analizada el 75% de la población entrevistada manifiesta contar con iluminación escasa en su área de trabajo, ya que en ocasiones la fuente de luz natural disminuye o se opaca por las mismas condiciones climáticas.

Figura 17 Distribución del espacio del personal.



Nota: La figura muestra la distribución del espacio del lugar de trabajo del personal. Fuente: Elaboración propia de autores.

Se analiza en la figura el 75% de la población entrevistada, manifiesta contar con espacio reducido en su sitio de trabajo (escritorio) para la ejecución de parte de sus funciones, es limitado el espacio ya que cuentan con un solo puesto de trabajo para 4 colaboradores.

4.2 Desarrollo objetivo específico 2: Reconocer los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera.

Para la aplicación de este instrumento anexo 3 cuestionario para la evaluación del estrés se contó con el apoyo de la profesional Catherine Paola Velandia Hoyos cuya profesión es psicóloga especialista en gerencia en riesgos laborales y Salud Seguridad en el Trabajo.

A continuación se presenta los resultados de la aplicación del anexo 3 cuestionario para la evaluación del estrés, para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) Psicoemocional.

Número de ítems según categorías de síntomas

Tabla 2 Categorías de síntomas.

CATEGORÍAS	CANTIDAD DE ÍTEMS
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Nota: La tabla muestra las categorías de síntomas del cuestionario para la evaluación del estrés.

Fuente: Tomado de informe Psicóloga Laboral Catherine Hoyos.

Solo se presenta el resultado del nivel de estrés dado que esta información no puede colocarse dentro del documento por confidencialidad

Interpretación de los niveles de estrés.

Para interpretar el riesgo del cuestionario para la evaluación del estrés se tendrán en cuenta los siguientes niveles de riesgo:

- Muy Bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Muy Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Psicóloga Laboral Catherine Hoyos, elaboración propia)

Tabla 3 Colores Nivel de Riesgo en los Gráficos.

MUY ALTO
ALTO
MEDIO
BAJO
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE MUY BAJO

Nota: La tabla muestra los Colores por Nivel de Riesgo en los Gráficos para la evaluación del estrés.

Fuente: Tomado de informe Psicóloga Laboral Catherine Hoyos.

Esta clasificación de colores se hace con el fin de que los colores rojos sean tenidos en cuenta, ya que son los niveles más altos de riesgo, el color amarillo es un riesgo moderado, las personas que se encuentren en estos niveles en la evaluación por dominios y dimensiones evidencian una sintomatología asociada al estrés, se presume que son factores de riesgo y por tanto debe realizarse una intervención; por último el color verde son los niveles más bajos, las personas que se encuentren en estos niveles en la evaluación por dominios y dimensiones no tienen sintomatología asociada al estrés se presume que son factores de protección, el número dentro de cada barra significa el porcentaje de colaboradores con dicha puntuación.

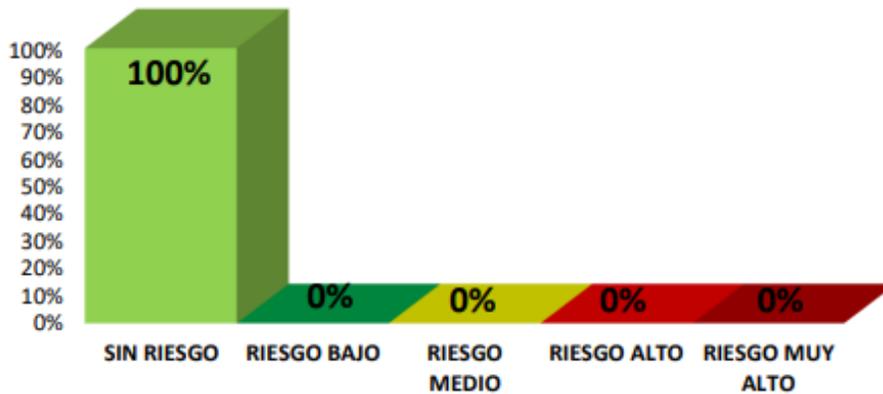
Resultado de la evaluación del estrés

El estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. Es útil porque prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos o huir. Es nocivo cuando es intenso y continuo porque puede resultar en síntomas físicos, psicológicos y conductuales que pueden afectar la salud física y mental de las personas.

El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo y tiende a ser un término global utilizado para describir la reacción ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial, que causan dificultad o tensión al individuo.

Las puntuaciones obtenidas del total de 4 trabajadores evaluados se muestran a continuación:

Figura 18 Resultado de la evaluación del estrés de la población.



Nota: La figura muestra el resultado de la evaluación del estrés del personal. Fuente: Resultado tabulación cuestionario de evaluación del estrés. Psicóloga Laboral Catherine Hoyos.

De acuerdo con el análisis de la figura, se presenta un mayor porcentaje de resultados de riesgo bajo o sin riesgo en el 100% de la población evaluada, este porcentaje es indicativo de ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara.

4.3 Desarrollo objetivo específico 3: Establecer las estrategias enfocadas a los niveles de estrés en los trabajadores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A en Mosquera.

De acuerdo a los factores de riesgo identificados, en relación con la investigación relacionada se puede percibir por medio del anexo 2 entrevista al personal, el personal entrevistado indica sentir algún tipo de molestia en cuanto a su puesto de trabajo, estos por las mismas condiciones de la tarea, resaltando así como el frío en la mañana, espacio reducido en su escritorio, sillas con algo de deterioro, horarios promedio laboral de 11 horas diarias, ciertos aspectos influyen como factores para la carga de estrés, aunque el análisis aplicado anexo 3 cuestionario para la evaluación del estrés, el riesgo de estrés es bajo, es muy importante que se generen estrategias para que el nivel de estrés, dado que hay factores que pueden activarlo.

El trabajador al no contar con su puesto de trabajo acorde para el desarrollo de sus funciones fácilmente podría iniciar con niveles de estrés, los cuales se pueden ir incrementando con la asignación y ejecución propia de sus actividades laborales.

Se hace necesario proponer la siguiente cartilla de prevención del estrés anexo 5, donde se evidenciará fases de promoción y prevención de factores de riesgo, para evitar que los colaboradores de la organización lleguen a aumentar sus niveles de estrés a través del tiempo.

A continuación se detalla los componentes de la cartilla:

- Introducción básica de contenido
- Conceptos del estrés
- Salud mental
- Ejercicios de sensibilización
- Estrategias y estilos de vida saludables
- Pausas activas y sus características
- Ejercicios de pausas activa
- La cartilla estará a disponible en medio magnético o físico según necesidad.

Discusión

El estrés profesional cada día tiene más importancia en las organizaciones, ya que esta problemática afecta la calidad de vida en el trabajo y también genera alteraciones físicas y psicológicas en los colaboradores, lo que puede llegar a afectar el clima organizacional, la productividad o la motivación del personal. Es por esta razón que la presente investigación realizó un estudio acerca del estrés en los empleados del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A ubicado en Mosquera.

Esta investigación concuerda con Castro, Valenzuela y Sierra (2010) en que la satisfacción que tienen los empleados al realizar sus labores cotidianas y que no represente una carga para ellos, contribuye a la buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo, creando así un ambiente más alegre y positivo. Lo que contribuyó a determinar el nivel de estrés que presentan, los colaboradores del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A ubicado en Mosquera, que es un nivel de estrés bajo que no ha afectado sus relaciones interpersonales ni su estado físico-emocional lo que conlleva a realizar adecuadamente sus labores asignadas.

También se encontró relación con lo expuesto por Figueroa y Torres (2011) con referencia al nivel de afectación que puede llegar al tener un colaborador, sí tiene menos tiempo para compartir con su familia debido a las horas de trabajo. Lo que le genera un desequilibrio debido a la tensión que está viviendo, ya que como lo expone Cárdenas (2017) el estrés laboral puede aumentar significativamente sí el tiempo que labora excede a lo establecido por la ley, que en el caso colombiano son 8 horas. Cabe resaltar que esto no solo afecta el aspecto familiar, sino que también el social.

Es por esta razón que las reacciones fisiológicas como dolores de cabeza (migrañas), molestias gastrointestinales, dificultades para conciliar el sueño, problemas cardiovasculares y el comer a deshoras, se podrían empezar a notar al cabo del tiempo ya que esto evidenciaría los niveles de estrés que pueden llegar a presentar los colaboradores de la organización, pero en la empresa Brenntag Colombia S.A ubicado en Mosquera, se evidencia que no hay niveles de estrés alto ya que los colaboradores manifiestan tener ámbitos laborales adecuados, excepto que evidencia que el puesto de trabajo tiene aspectos por corregir (espacio-ubicación de equipos como computadores y demás).

Los factores psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores(Charria & Et Al., 2011; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Ministerio de la Protección Social, 2008; Villalobos, 2005).

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, define los factores psicosociales como:

“las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Es importante recalcar de alguna u otra manera los trabajadores se han acostumbrado a desarrollar sus funciones bajo estos factores, creándose así un confort de puesto el cual no es exigente para la correcta ejecución de sus labores, al indagar sobre diferentes factores en su puesto de trabajo varios de ellos de momento se apresuraron a dar una respuesta asertiva, más el fin del anexo 2 entrevista al personal explicado de una manera mas detallada, hizo que cada entrevistado analizara realmente su condición, evidenciando así que se enfocan en el desarrollo de las actividades laborales y dejan en un segundo plano su apropiado puesto de trabajo, enfocando así una intervención necesario para mejorar dichos factores evidenciados resultado del análisis general.

Conclusiones

Durante el proceso de investigación desde la parte psicológica se concluye en relación a la teoría que el hecho de que los trabajadores de una compañía sufran de estrés laboral, impacta directamente a toda la organización, ya que se ve involucrada la salud tanto física como psicológica del trabajador enfrentándose a síntomas negativos en simultaneo con la labor que realiza, a consecuencia de esto se incrementa factores nocivos para la compañía como la rotación, el absentismo laboral y las incapacidades medicas como estrategia de evitación para afrontar el estrés, generando una baja en el rendimiento de los equipos de trabajo influyendo en los niveles de producción y cumplimiento de metas de la empresa.

Con la información de este estudio, es posible y seguro asumir con la evidencia recogida que los empleados del área de muelle de la empresa Brenntag Colombia S.A ubicado en Mosquera, no sienten el peso de su labor diaria en la empresa, reflejado en aspectos relevantes de su vida y la calidad de la misma; con índices de no afectación directa a la salud, no se presentan síntomas generales como dolores de cabeza, tensión, molestias intestinales, y psicológicos como optar por ciertas conductas que hacen las veces de calmantes de ansiedad como lo serían comer, beber y/o fumar un poco más de lo habitual, e inclusive, meritorio de resaltar, la generación de tristeza en el mismo momento de iniciar sus días, y todo ello se evidencia que los colaboradores cuentan con una salud considerablemente buena.

Otro hallazgo importante fue la consideración de los empleados en cuanto a la extensión de las jornadas laborales, para ellos, jornadas adecuadas, es lo justo.

Como aspecto positivo, es válido resaltar la saludable relación que se encontró en el área estudiada, tanto de la buena relación entre compañeros, como del buen referente que se obtuvo de la relación empleados-ejecutivos. En cuanto al factor familia y relación psico social, no se evidenció un impacto general negativo. Por el contrario cuentan con buenas relaciones interpersonales lo que conlleva a tener un buen ámbito laboral y no aumentar los niveles de estrés en los colaboradores de la organización.

Finalmente se le recomienda a la organización lo siguiente:

- Se recomienda estudio asociado al nivel de cargas.
- Implementar un estándar instructivo para la manipulación manual de cargas.
- Se recomienda aplicar la medición del factor de riesgo psicosocial a toda la organización.
- Capacitar al personal sobre la importancia de la higiene postural y los riesgos biomecánicos a los que están expuestos si no adoptan posturas correctas en su vida laboral y cotidiana.
- Se sugiere fortalecer y aumentar los tiempos de formación y entrenamiento en los procesos de inducción.
- Implementar programa de pausas activas, como medida preventiva.
- El líder del equipo debe mantener un contacto y comunicación constante con su equipo de trabajo, realizando un seguimiento de las tareas con el fin de estar preocupado y atento por sus estados actuales.
- Establecer un ritmo de trabajo adecuado que se ajuste a la jornada laboral
- Realizar una inspección a puesto de trabajo de la población entrevistada.
- Se sugiere adicionar en las entregas de dotación, una prenda abrigada para mayor confort térmico.

Referencias

- AEL. (s.f). Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. Universidad de Colima. El portal de la Tesis. <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*. 4(2), Pág. 25–36. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/issue/view/387>
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, & Cervantes, Genís. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002
- Carrillo, A. (2006). Nuevas formas y organizaciones de trabajo en los servicios médicos empresariales. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Carabobo]. <https://vlexvenezuela.com/vid/nuevas-formas-trabajo-empresariales-402564334>
- Cárdenas, D. (2017). Las condiciones de vida y trabajo relacionadas con la probabilidad de sufrir estrés laboral y familiar. *DYNA – Ingeniería e Industria*, 92(4), 337 -378. <https://www.revistadyna.com/busqueda/las-condiciones-de-vida-y-trabajo-relacionadas-con-probabilidad-de-sufrir-estres-laboral-y-familiar>

Castro, L. & Valenzuela, Y (2010). Bienestar psicológico como indicador de calidad de vida y estrés laboral. [Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias, Colombia]. Recuperado de: <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062610.pdf>

CEPRIT. (s.f). Boletín Es Salud. Centro de prevención de riesgos del trabajo. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Colmena Seguros. (2010). Presentación SVE sistema de vigilancia epidemiológica. COLMENA vida y riesgos profesionales. https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion_SVE.pdf

D. Gimeno, D. Marko, J.M. Martínez. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. Archivos de prevención de riesgos laborales, Vol. 6, Nº 3. Págs. 139-145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2896258>

Equipo de Mental Madrid (20 de abril de 2016). Síndrome de estar quemado o Burnout. <https://mentalmadrid.com/sindrome-de-estar-quemado-o-burnout/>

Figuroa, Y. & Torres, Y. (2011). Trastornos Emocionales asociados a Estrés Laboral. ([Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias, Colombia]. Recuperado de: <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062621.pdf>

Hernández Sampieri, R. Baptista Lucio, P. y Fernández Collado, C. (2006). Metodología de la investigación (4a.ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://elibro.net/es/ereader/biblioibero/73662?page=48>

Juárez, A. (2004). Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. *Ciencia y Trabajo*. 6 (14). pp. 189-196. https://www.researchgate.net/profile/arturo-juarez-garcia/publication/237715476_factores_psicosociales_relacionados_con_la_salud_mental_en_profesionales_de_servicios_humanos_en_mexico_psychosocial_factors_related_to_mental_health_in_human_services_professional's_in_mexico/links/54408bd90cf21227a11bb1d5/factores-psicosociales-relacionados-con-la-salud-mental-en-profesionales-de-servicios-humanos-en-mexico-psychosocial-factors-related-to-mental-health-in-human-services-professionals-in-mexico.pdf

Mejía, R. Chacón, J. Enamorado, O. Garnica, L. Chacón, S. & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Epub 13 de enero de 2020. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

Ministerio de la protección social. República de Colombia. (2009). Garantizar la funcionalidad de los procedimientos de consentimiento informado. Guía Técnica “Buenas prácticas para la seguridad del paciente en atención en salud”. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/1/Garantizar%20la%20funcionalidad%20de%20los%20procedimientos%20de%20consentimiento%20informado.pdf>

Ministerio de salud y protección social. (2023). Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA). Ministerio de salud y protección social. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/Paginas/convivencia-desarrollo-humano-sustancias-psicoactivas.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Por qué importa el estrés en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm

Osorio, J & Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas perspectivas en psicología* 13 (1). Pág. 91-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888577>

Peiro , J. (s.f). Desencadenantes del estrés laboral. Unidad de investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo UIPOT. https://www.researchgate.net/publication/228786101_Desencadenantes_del_estres_laboral

Peiró J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)* 3 (2): 179-186. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sistema%20de%20trabajo%20y%20sus%20implicaciones.pdf>

Peiró, J. & Bravo, M. (1.999) Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones.* 15(2). Pag 137-146. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/52169.pdf>

Peiró, J. & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>

Piñeiro, María. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*, 12(31), 125-150.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008

PSI construcción (2019). ¿Qué son los factores y los riesgos? PSI construcción.
<https://psicosociales.lineaprevencion.com/riesgos-y-factores>

Real Academia Española (2022). Reproducción. En *Diccionario de la lengua española* (edición de tricentenario). Consultado el 14 de marzo de 2023.
<https://dle.rae.es/sector>

Resolución 2646 de 2008. (Julio 17). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 8430 de 1993. (octubre 4). 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>

SafetYA. (s.f). Tabla de enfermedades laborales. SafetYA. <https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/>

Vargas, M. (202). ¿Qué es el Ambiente Laboral? Great place to work.
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,pueden%20ser%20tangibles%20o%20intangibles>

ANEXOS

Anexo 1 Consentimiento informado

Anexo 2 Entrevista al personal

Anexo 3 Cuestionario para la evaluación del estrés

Anexo 4 Carta de autorización

Anexo 5 Cartilla de prevención del estrés

Anexo 6 Informe con resultados y recomendaciones para el personal