

**EFFECTIVIDAD DE LA GIMNASIA LABORAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN EL
PERSONAL DE LA EMPRESA DIESELECTROS CARIBE SAS.BARRAQUILLA
COLOMBIA**



AUTORES:

MARITZA ESPINOSA GONZALEZ ID 100120084

JULY KATHERINE MEDRANO LEÓN ID 100056805

DANIEL EDUARDO VELÁSQUEZ ERAZO ID 100122145

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTA D.C

JULIO 2023

**EFFECTIVIDAD DE LA GIMNASIA LABORAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN EL
PERSONAL DE LA EMPRESA DIESELECTROS CARIBE SAS. BARRANQUILLA
COLOMBIA**



AUTORES:

MARITZA ESPINOSA GONZALEZ ID 100120084

JULY KATHERINE MEDRANO LEÓN ID 100056805

DANIEL EDUARDO VELÁSQUEZ ERAZO ID 100122145

DOCENTE ASESOR:

YURIS MARINA RODRIGUEZ GRANADOS

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTA D.C

JULIO 2023

CONTENIDO

Introducción.....	10
Capítulo 1 Descripción general del Proyecto.....	12
1.1 Problema de investigación	12
1.2 Objetivos	14
1.2.1 Objetivo general:.....	14
1.2.2 Objetivos específicos:	14
1.3. Justificación	14
Capítulo 2 Marco de referencia	17
2.1. Marco teórico.....	17
2.2. Marco conceptual	24
Capítulo 3 Marco metodológico	25
3.1. Tipo de estudio.....	25
3.2. Población.	27
3.2.1. Criterios de inclusión.	27
3.2.2. Criterios de exclusión:	27
3.2.3. Muestra	27
3.3. Procedimientos.....	28
3.4. técnicas para la recolección de la información	29
3.5. Técnicas para el análisis de la información	30
3.6. Consideraciones éticas	31
Capítulo 4 Análisis de resultados	32
4.1. Desarrollo objetivo específico 1- Identificar niveles de estrés en el personal de la empresa Dieselectros caribe ubicada en la ciudad barranquilla Colombia.....	32

4.2. Desarrollo objetivo específico 2- Aplicar gimnasia laboral a los empleados de la empresa Dieselectros caribe SAS.....	50
- 4.3. Desarrollo objetivo específico 3 - Analizar los niveles de estrés antes y después de la aplicación de la gimnasia laboral con el fin de proponer medidas estratégicas para mejorar el ambiente laboral en la compañía.....	53
Discusión.....	55
Conclusiones.....	58
Referencias.....	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cronograma de actividades trabajo de grado 1 y 2.....	28
Tabla 2 Técnicas para la recolección de la información.....	29

INDICE ANEXOS

Anexo A Cuestionario para la valoración del estrés	66
Anexo B Ficha de datos generales	67
Anexo C Acuerdo de confidencialidad.....	68
Anexo D Consentimiento informado.....	69
Anexo E Carta de autorización para investigación.....	70
Anexo F Registro de Gimnasia laboral enero.....	71
Anexo G Enlace tabulación encuestas diciembre 2022 y abril 2023.....	73
Anexo H Documentacion soporte Psicologa	74
Anexo I Certificación de participación de la psicóloga	76

INDICE DE IMÁGENES

Imagen 1 Ejercicios cardiovasculares	51
Imagen 2 Gimnasia laboral, ejercicios de equilibrio	51
Imagen 3 Ejercicios de flexibilidad	51
Imagen 4 Ejercicios de estiramiento	51
Imagen 5 Ejercicios de Resistencia.	52
Imagen 6 Ejercicios activos	52

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dolores musculares	32
Figura 2 Problemas gastrointestinales	33
Figura 3 Problemas respiratorios	33
Figura 4 Dolor de cabeza	34
Figura 5 Trastornos del sueño	35
Figura 6 Problemas cardiacos.....	35
Figura 7 Cambios en el apetito	36
Figura 8 Problemas de órganos genitales.....	36
Figura 9 Relaciones familiares	37
Figura 10 Dificultad para actividades	37
Figura 11 Relaciones interpersonales	38
Figura 12 Aislamiento y desinterés	38
Figura 13 Sobrecarga laboral.....	39
Figura 14 Concentración	39
Figura 15 Accidentes de trabajo.....	40
Figura 16 Sentimientos de frustración.....	40
Figura 17 Cansancio	41
Figura 18 Rendimiento laboral	41
Figura 19 Deseo de no asistir al trabajo.....	42
Figura 20 Bajo compromiso	42
Figura 21 Toma de decisiones	43
Figura 22 Deseo de cambio de empleo.....	43
Figura 23 Sentimientos	44
Figura 24 Sentimientos, actitudes y pensamientos	44
Figura 25 Angustia, preocupación, tristeza	45
Figura 26 Consumo de sustancias alucinógenas	45
Figura 27 Sentimientos de no valer nada.....	46
Figura 28 Consumo de estimulantes.....	47

Figura 29 Sentimiento de perdida de razón	47
Figura 30 Comportamientos rígidos	48
Figura 31 Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	48
Figura 32 Niveles de estrés pre-intervención	49
Figura 33 Relación entre síntomas de estrés, antes y después de realizar gimnasia laboral.	53

Introducción

El estrés es una de las principales causas de baja productividad y absentismo laboral en todo el mundo. Los altos niveles de estrés pueden afectar tanto al bienestar físico como mental de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto negativo en el rendimiento y la eficiencia del trabajo. En este sentido, las empresas se han dado cuenta de la importancia de implementar medidas para reducir los niveles de estrés de sus empleados, ya que esto puede tener un impacto significativo en la productividad y en la satisfacción laboral de los trabajadores. Una de las medidas más efectivas y económicas para lograrlo es la gimnasia laboral.

La gimnasia laboral es un conjunto de ejercicios físicos que se realizan en el lugar de trabajo, durante los descansos o antes y después de la jornada laboral, con el objetivo de mejorar la salud física y mental de los empleados, reducir el estrés y mejorar su calidad de vida en el trabajo.

En esta investigación se quiere determinar la efectividad de la gimnasia laboral en la disminución del estrés en el personal de la empresa **DIESELECTROS CARIBE SAS**. Ubicada geográficamente en el departamento de Atlántico municipio Barranquilla en la Vía 40 No 85 -560 Bodega 21 del centro empresarial Stecker sucesores. Se dedica a la Importación, exportación, alquiler y comercialización de maquinaria agrícola, industrial, automotores, artefactos de la industria eléctrica, electrónica, metalmecánica o de comunicaciones, motores y grupos electrógenos, así como sus partes y repuestos. Adicional servicio post venta de mantenimiento preventivo y correctivo de motores y plantas eléctricas. Cuenta actualmente con un total de 22 colaboradores de planta.

Para lograr el objetivo principal que es determinar la efectividad de la gimnasia laboral en la disminución del estrés del personal de la empresa Dieselectros caribe SAS. se realiza el cuestionario para la valoración del estrés del ministerio de protección social tercera versión, el cual aporta datos sobre síntomas y niveles de estrés, y se realizan sesiones dirigidas de gimnasia laboral a los colaboradores.

La aplicación del cuestionario se realiza con el acompañamiento de una psicóloga especialista en gerencia de riesgos laborales y seguridad y salud en trabajo con licencia Vigente, quien realiza el acompañamiento para la aplicación del cuestionario además del análisis de la información los resultados serán suministrados de manera general con fines estrictamente pedagógicos. Para esto, el cuestionario se realiza antes de iniciar sesiones de gimnasia laboral en diciembre de 2022 y se recopila la información para su respectivo análisis, luego se realizan sesiones de gimnasia durante un periodo comprendido por 3 meses (enero, febrero y marzo de 2023), posteriormente y para finalizar se aplica un cuestionario al terminar el ciclo de sesiones de gimnasia en el mes de abril 2023, del mismo modo se analizan los resultados, siempre contando con el apoyo de la psicóloga.

Esta idea de investigación surge de la observación de las directivas de alteraciones del estado de ánimo y de la actitud laboral en el personal de la empresa, lo cual nos encamina a pensar que existen posibles situaciones personales y del ámbito laboral que están influyendo en los cambios visibles de los trabajadores, esto determina la necesidad de utilizar herramientas que faciliten la búsqueda de situaciones que posiblemente pueden alterar la productividad y el buen desempeño individual de cada colaborador, por tal razón se decide realizar un estudio para valorar la situación actual del personal de la compañía en cuanto a productividad, atención, compromiso, y actitud diaria frente a las labores empresariales.

Capítulo 1 Descripción general del Proyecto

1.1 Problema de investigación

En los entornos laborales, es común que los trabajadores enfrenten altas cargas laborales y un limitado recurso humano para desempeñar los diferentes procesos, lo que puede provocar problemas de salud y generar un impacto negativo en su bienestar. (Häusser, 2013)

El estrés laboral es una de las consecuencias más comunes de estas situaciones y puede generar agotamiento, insatisfacción laboral, problemas interpersonales, desmotivación y alteraciones en la función corporal. Por esta razón, es importante crear una cultura de bienestar laboral y proporcionar ambientes de trabajo saludables y seguros que promuevan la productividad, la eficiencia y la comodidad. (World Health Organization, 2010). En este sentido, la gimnasia laboral se ha convertido en una estrategia efectiva para reducir el estrés y mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores en el lugar de trabajo.

La población objeto de estudio en este proyecto de investigación es el personal de la empresa **DIESELECTROS CARIBE SAS**. Ubicada geográficamente en el departamento de Atlántico municipio Barranquilla en la Vía 40 No 85 -560 Bodega 21 del centro empresarial Stecker sucesores. Se dedica a la Importación, exportación, alquiler y comercialización de maquinaria agrícola, industrial, automotores, artefactos de la industria eléctrica, electrónica, metalmecánica o de comunicaciones, motores y grupos electrógenos, así como sus partes y repuestos. Adicional servicio post venta de mantenimiento preventivo y correctivo de motores y plantas eléctricas. Cuenta actualmente con un total de 22 colaboradores de planta.

Al indagar en la empresa las directivas expresan que han notado un cambio en su personal que ha afectado la productividad y la eficiencia del personal. Esto genera una idea de investigación y nos da como resultado la pregunta: ¿Qué tan efectiva es la gimnasia laboral para disminuir los niveles de estrés en el personal de la empresa Dieselectros Caribe SAS, ubicada en la ciudad Barranquilla Colombia?

Es importante investigar en la empresa DIESELECTROS CARIBE SAS ya que existe una solicitud por parte de los directivos de intervención debido a que notan cambios en la actividad laboral de sus colaboradores, según lo indagado, pueden existir situaciones tanto personales como laborales que modifiquen el estado de ánimo y el desempeño de sus trabajadores. Se ha estudiado que el estrés puede ser desencadenado por causas laborales y producir consecuencias negativas en el trabajador, por tal razón, se decide investigar para verificar si estos cambios son producto de niveles considerables de estrés laboral y por consiguiente proceder a intervenir con gimnasia laboral, ya que esta descrito que esta contribuye en la salud física y mental de los trabajadores.

Esta empresa se encuentra viable para la realización de un estudio orientado a la medición de niveles de estrés por medio del cuestionario para valoración del estrés tercera versión y de encontrar un porcentaje significativo de estos se realizará una intervención con gimnasia laboral con el fin de evaluar si este método impacta positivamente en los niveles que se estén presentando.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general:

Determinar la efectividad de la gimnasia laboral en la disminución del estrés laboral del personal de la empresa Diselectros caribe ubicada en la ciudad barranquilla Colombia.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Identificar niveles de estrés en el personal de la empresa Diselectros caribe ubicada en la ciudad barranquilla Colombia
- Aplicar gimnasia laboral a los empleados de la empresa Diselectros caribe SAS.
 - Analizar los niveles de estrés antes y después de la aplicación de la gimnasia laboral con el fin de proponer medidas estratégicas para mejorar el ambiente laboral en la compañía.

1.3. Justificación

El estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica normal ante estímulos estresantes externos o internos que pueden afectar la salud física y mental de las personas. En el contexto laboral, el estrés se puede producir por diversas causas, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, la falta de reconocimiento y el ambiente laborales adverso. El estrés laboral puede tener consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa, y es importante contar con estrategias para su reducción. Una de las opciones es la gimnasia laboral, que consiste en un conjunto de ejercicios físicos que se realizan en el lugar de trabajo, durante los descansos o antes y después de la jornada laboral.

La gimnasia laboral puede contribuir al desarrollo de las cualidades físicas de los trabajadores, tales como la fuerza muscular, la resistencia cardiovascular, la flexibilidad, el equilibrio y la coordinación. Estas cualidades físicas son fundamentales para mantener un cuerpo sano y funcional y son la base de cualquier programa de actividad física. Además, la gimnasia laboral puede mejorar la salud física y mental de los empleados, reducir el estrés, mejorar el rendimiento y la satisfacción laborales, y contribuir a la creación de un ambiente laboral más saludable y agradable.

La literatura existente sugiere que la gimnasia laboral puede ser una opción efectiva y económica para la reducción del estrés en el ámbito laboral. Un estudio realizado por (Zhang, 2019), encontró que un programa de gimnasia laboral mejoró significativamente la resistencia cardiovascular, la fuerza muscular y la flexibilidad de los trabajadores. Además, el programa también redujo los niveles de estrés y mejoró la calidad de vida de los trabajadores.

Otro estudio realizado por (Li, 2019) encontró que un programa de gimnasia laboral redujo significativamente los niveles de estrés y mejoró la calidad de vida de los trabajadores de la salud en China. Además, el programa también mejoró la fuerza muscular y la resistencia cardiovascular de los trabajadores.

Se encuentra de gran importancia la intervención en la empresa DIESELECTROS CARIBE SAS ya que los directivos están notando cambios en la actividad diaria laboral de sus colaboradores esto sugiere que pueden existir situaciones tanto personales como laborales que modifiquen el estado de ánimo y el desempeño de sus trabajadores, dado que ya se planteó que el estrés puede ser desencadenado por causas laborales y producir consecuencias negativas en el trabajador, es que se decide investigar más afondo esas observaciones de los directivos para verificar si es producto de niveles considerables de estrés laboral y por consiguiente intervenir con sesiones de gimnasia laboral ya que también esta descrito que esta contribuye en la salud mental y física de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta algunas consideraciones para la implementación de la gimnasia laboral, como contar con la aprobación y el apoyo de la empresa y de los trabajadores para llevar a cabo la actividad, adaptar los ejercicios de gimnasia laboral a las necesidades y capacidades de los trabajadores, y evaluar periódicamente la efectividad del programa.

Además, es de vital importancia intervenir cuando se presentan síntomas de estrés laboral ya que esto afecta la productividad y el desempeño del trabajador tanto en su vida personal como a nivel empresarial, también hay que tener en cuenta que el estrés sin manejo puede progresar a síntomas físicos de mayor importancia y afectar directamente la salud del trabajador.

La resolución 2646 de 2008 obliga a las empresas a realizar la evaluación por lo menos anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante sus funciones y el estrés es una de las condiciones que se mide en esa valoración, esto respalda la importancia de abordar el estrés laboral y promover la salud en el lugar de trabajo. (laborales F. d., 2008)

La Resolución 2764 de 2022 revoca la anterior resolución y adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. La aplicación de esta herramienta puede permitir a las empresas identificar y abordar los niveles de estrés en el lugar de trabajo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al éxito de la empresa.

Capítulo 2 Marco de referencia

2.1. Marco teórico

El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica normal ante estímulos estresantes externos o internos que pueden afectar la salud física y mental de las personas. En el contexto laboral, el estrés se puede producir por diversas causas, pueden ser diversas y dependen de las características del trabajo y del trabajador (Bakker, 2014). Entre las principales causas del estrés laboral se pueden mencionar las siguientes:

- Sobrecarga de trabajo: cuando el trabajador tiene más trabajo del que puede realizar en el tiempo disponible.
- Falta de control sobre el trabajo: cuando el trabajador no tiene autonomía para tomar decisiones o para organizar su trabajo.
- Falta de apoyo social: cuando el trabajador no recibe apoyo emocional o instrumental de sus compañeros o superiores.
- Falta de reconocimiento laboral: cuando el trabajador no recibe el reconocimiento que merece por su trabajo.
- Ambiente laboral adverso: cuando el ambiente laboral es ruidoso, sucio o peligroso.

El estrés laboral puede tener consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa. A nivel individual, puede generar problemas de salud física y mental, tales como dolores de cabeza, fatiga, trastornos del sueño, depresión y ansiedad. El estrés laboral también puede afectar la calidad de vida del trabajador, disminuyendo su satisfacción laboral y su bienestar emocional. A nivel organizacional, el estrés laboral puede afectar la productividad, el absentismo y la rotación de personal. El estrés laboral puede generar costos directos e indirectos para la empresa, tales como los costos médicos, los costos de reemplazo de personal, los costos de entrenamiento y los costos de disminución de la productividad (Uninorte, 2019).

Por tanto, es importante contar con estrategias para la reducción del estrés en el ámbito laboral, siendo una de las opciones la gimnasia laboral. Esta se compone de

conjunto de ejercicios físicos que se realizan en el lugar de trabajo, durante los descansos o antes y después de la jornada laboral, que pueden ser individuales o colectivas, preventivas o correctivas, y enfocadas en el trabajador o en la organización.

Entre las principales estrategias para la reducción del estrés laboral se pueden mencionar las siguientes:

- Promover un ambiente laboral saludable y seguro: esto incluye la eliminación de los riesgos físicos y psicosociales en el ambiente laboral, tales como el ruido, la falta de luz, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Mejorar la organización del trabajo: esto incluye la asignación adecuada de tareas, el establecimiento de objetivos claros y alcanzables, y la asignación de recursos suficientes para realizar el trabajo.
- Fomentar la participación y el apoyo social: esto incluye la promoción de la comunicación y la colaboración entre los trabajadores y la participación en las decisiones relacionadas con el trabajo.
- Promover un estilo de vida saludable: esto incluye la promoción de la actividad física, la alimentación saludable, el manejo del estrés y la prevención de los riesgos psicosociales.

Para comprender la efectividad de la gimnasia laboral en la reducción del estrés en el ámbito laboral, es importante analizar la literatura existente sobre los efectos del ejercicio físico en el estrés. Según una revisión sistemática realizada por (Ströhle, 2019), el ejercicio físico puede tener efectos beneficiosos sobre la salud mental, disminuyendo los síntomas de depresión y ansiedad, así como los niveles de estrés. La gimnasia laboral se ha convertido en una estrategia popular en el ámbito laboral debido a sus múltiples beneficios.

Según (Jensen, 2013) la gimnasia laboral puede mejorar la salud física y mental de los empleados, reducir el estrés, mejorar el rendimiento y la satisfacción laborales. Además, la gimnasia laboral puede contribuir a la creación de un ambiente laboral más

saludable y agradable, fomentando la comunicación y la cohesión del equipo de trabajo (Sjöström, 2006).

La efectividad de la gimnasia laboral ha sido evaluada en diversos estudios. Por ejemplo, un estudio realizado por (García-Hermoso, 2018), encontró que la gimnasia laboral puede mejorar la salud física y mental de los empleados, reducir los niveles de estrés y mejorar la calidad de vida en el trabajo. De manera similar, un estudio realizado por (Marqués, 2020) encontró que la gimnasia laboral puede mejorar el bienestar psicológico de los empleados, reducir los niveles de estrés y mejorar la satisfacción laboral. Por tal motivo, a continuación, se hablará de las características principales de la gimnasia laboral, enfatizando en el desarrollo de las cualidades físicas de los trabajadores.

Las cualidades físicas son las características inherentes del cuerpo humano que pueden ser desarrolladas mediante la actividad física. Existen cinco cualidades físicas principales: la fuerza muscular, la resistencia cardiovascular, la flexibilidad, el equilibrio y la coordinación. Estas cualidades físicas son fundamentales para mantener un cuerpo sano y funcional y son la base de cualquier programa de actividad física (Medicine., 2020)

La gimnasia laboral puede contribuir al desarrollo de las cualidades físicas de los trabajadores y, por lo tanto, a mejorar su salud y bienestar. La fuerza muscular es una de las cualidades físicas que se pueden trabajar en la gimnasia laboral. La fuerza muscular se refiere a la capacidad de los músculos para generar fuerza y es importante para la realización de tareas laborales que requieren esfuerzo físico. Se incluyen ejercicios de resistencia muscular, como flexiones de brazos o sentadillas, para mejorar la fuerza muscular de los trabajadores. (Harvey, 2017)

La resistencia cardiovascular es otra de las cualidades físicas que se pueden mejorar, esta se refiere a la capacidad del cuerpo para utilizar el oxígeno de manera efectiva durante un período prolongado de actividad física. Mejorar la resistencia cardiovascular puede reducir el riesgo de enfermedades crónicas, mejorar la calidad del sueño y

aumentar la energía y la productividad en el trabajo. La gimnasia laboral puede incluir ejercicios cardiovasculares como caminar en el lugar o saltar suavemente para mejorar la resistencia cardiovascular de los trabajadores

La flexibilidad es otra de las cualidades física, donde nos permite mejorar la capacidad de mover las articulaciones a través de un rango de movimiento completo. La falta de flexibilidad puede causar dolores y tensiones musculares, especialmente en la espalda, el cuello y los hombros. La gimnasia laboral puede incluir ejercicios de estiramiento para mejorar la flexibilidad de los trabajadores (Harvey, 2017)

El equilibrio y la coordinación son otras habilidades físicas importantes para mejorar la postura y reducir el riesgo de lesiones. La gimnasia laboral puede incluir ejercicios de equilibrio como levantar una pierna y mantener el equilibrio durante unos segundos, o ejercicios de coordinación como tocar la rodilla con la mano opuesta para mejorar estas habilidades en los trabajadores (Reis, 2015). Se debe tener en cuenta adaptar los ejercicios de gimnasia laboral a las necesidades y capacidades de los trabajadores, y realizar una evaluación previa para identificar posibles lesiones o limitaciones físicas. Además, es fundamental evaluar periódicamente la efectividad del programa para asegurarse de que se estén logrando los objetivos deseados (Santana, 2016).

Un estudio realizado por (Zhang, 2019) encontró que un programa de gimnasia laboral mejoró significativamente la resistencia cardiovascular, la fuerza muscular y la flexibilidad de los trabajadores. Además, el programa también redujo los niveles de estrés y mejoró la calidad de vida de los trabajadores.

Otro estudio realizado por (Li, 2019) encontró que un programa de gimnasia laboral redujo significativamente los niveles de estrés y mejoró la calidad de vida de los trabajadores de la salud en China. Además, el programa también mejoró la fuerza muscular y la resistencia cardiovascular de los trabajadores.

En cuanto a la implementación de la gimnasia laboral, es importante tener en cuenta algunas consideraciones. En primer lugar, es necesario contar con la aprobación y el apoyo de la empresa y de los trabajadores para llevar a cabo la actividad. En segundo lugar, es importante mantener una rutina constante de ejercicios y evaluar periódicamente su efectividad en la reducción del estrés.

Por lo anterior, es crucial señalar que existen normas, leyes y directrices que respaldan la importancia de abordar el estrés laboral y promover la salud en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la Resolución 2646 de 2008 establece las directrices generales del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, incluyendo la obligatoriedad de las empresas de implementar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales, tales como el estrés laboral, La Resolución 2764 revoca la anterior resolución, es una normativa emitida en Colombia en 2022 por el Ministerio de Trabajo, que tiene como objetivo establecer las disposiciones mínimas para la identificación, evaluación, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. .

De igual forma, la Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema de Riesgos Laborales y establece la obligatoriedad de las empresas de implementar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales.

El Decreto 1072 de 2015 expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el que se establecen las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la obligatoriedad de las empresas de implementar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales. (Trabajo, 2015)

La norma ISO 45001:2018, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, también establece los requisitos para implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la obligatoriedad de las empresas de identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales, tales como el estrés laboral.

El Acuerdo 584 de 2018 establece los lineamientos para la implementación de programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral, destacando la importancia de promover la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo la implementación de estrategias para reducir el estrés laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la salud y seguridad en el trabajo son derechos fundamentales de los trabajadores y ha adoptado un número de convenios internacionales relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo el Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el estrés relacionado con el trabajo, 1986 (núm. 165).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha publicado una serie de directrices para la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo, que incluyen medidas para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores (OMS, 2021)

La Resolución 2404 de 2019 establece las directrices para la implementación de la estrategia de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en el ámbito laboral en Colombia, que incluye medidas para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores (Minsalud, 2019)

Por último, el Decreto 1074 de 2015 expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, en el que se establecen las disposiciones reglamentarias en materia de salud pública, incluyendo la importancia de prevenir y controlar los riesgos psicosociales, tales como el estrés laboral.

Entre las herramientas que se proponen para la evaluación de estos factores, se encuentra el cuestionario de estrés de tercera edición. Este cuestionario es una herramienta diseñada para evaluar el nivel de estrés percibido por los trabajadores. Esta herramienta consta de 31 preguntas y se basa en un enfoque cognitivo-afectivo que permite evaluar las respuestas emocionales y cognitivas de los trabajadores ante situaciones de estrés laboral.

Una vez aplicado el cuestionario, los resultados obtenidos permiten a las empresas identificar los factores de riesgo psicosocial enfocados en el estrés presentes en el lugar de trabajo y adoptar medidas preventivas y de control para eliminar o reducir estos riesgos.

Las empresas pueden utilizar los resultados obtenidos mediante el cuestionario para desarrollar planes de acción y programas específicos para reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores

En conclusión, el estrés laboral es un problema que afecta tanto al bienestar de los empleados como a la productividad de la empresa. La gimnasia laboral se ha convertido en una estrategia popular para reducir los niveles de estrés en el ámbito laboral debido a sus múltiples beneficios en la salud física y mental de los empleados, así como en la mejora del rendimiento y la satisfacción laborales. La literatura existente sugiere que la gimnasia laboral puede ser una opción efectiva y económica para la reducción del estrés en el ámbito laboral, aunque es necesario adaptarla a las necesidades y capacidades de los trabajadores y evaluar periódicamente su efectividad.

2.2. Marco conceptual

- Función corporal: Son funciones fisiológicas y psicológicas de los sistemas corporales, tales como la respiración, visión, el movimiento, la atención, el pensamiento entre otras. (Manzanas, 2019)
- Estrés laboral: Es la sensación de presión, angustia y tensión ante una situación del entorno. Se siente preocupación ante las consecuencias de no poder cumplir un objetivo o demanda en el trabajo. (medico, 2022)
- Eficiencia: Virtud y facultad para lograr un efecto determinado. (hematología, 2008)
- Productividad: Capacidad de hacer más tareas en menos tiempo. (Drew, 2013)
- Enfermedad laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Minsalud I. 1., 2012)
- OPS: Organización panamericana de la salud.
- Ausentismo: Toda ausencia de un individuo a su puesto de trabajo, dentro de las horas que correspondientes a la jornada y día laborable legal, estén justificadas o no. (empresas, 2023)
- Hormonas: Son moléculas orgánicas que actúan en el cuerpo como mensajeros químicos que transmiten señales. (Grudemi, 2019-2023)
- Discapacidad: Deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (1239, 2022)
- Gimnasia laboral: Actividad física que se pone en práctica durante un horario, debe realizarse en el lugar de trabajo, debe ser concebida como un elemento indispensable dentro del espacio laboral con la finalidad de mejorar y conservar la salud. (arl, 2019)
- Autocuidado: Acciones que emprende una persona en beneficio de su salud y bienestar. Se trata de una cualidad innata al ser humano cuyo objetivo principal es garantizar su supervivencia y, con ello, la de su familia y grupo social. (Sanchis, 2020)

Capítulo 3 Marco metodológico

3.1. Tipo de estudio

Estudio correlacional. Es un tipo de estudio observacional en el que se evalúa la relación entre dos o más variables sin manipular ninguna de ellas. Este tipo de estudio se utiliza para analizar la asociación entre variables y evaluar la fuerza y dirección de esa asociación. En un estudio correlacional, "la hipótesis establece la presencia de una relación entre dos o más variables, pero no especifica la dirección o la causalidad de la relación". En este tipo de estudio, se mide el grado de asociación entre las variables mediante el uso de coeficientes de correlación como el coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente de correlación de Spearman o el coeficiente de correlación de Kendall. (Scielo, 2016)

Un estudio correlacional no permite establecer una relación causal entre las variables, sino solamente una asociación. Por lo tanto, este tipo de estudio se utiliza cuando se quiere evaluar la relación entre dos o más variables, pero no se puede manipular ninguna de ellas, como en el caso de estudios observacionales. La idea de investigar consiste en la descripción de fenómenos, situaciones, y eventos, orientado a detallar cómo son.

Para lograr el objetivo principal que es determinar la efectividad de la gimnasia laboral en la disminución del estrés del personal de la empresa Diselectros caribe SAS. se realiza el cuestionario para la valoración del estrés del ministerio de protección social tercera versión, el cual aporta datos sobre síntomas y niveles de estrés, y se realizan sesiones dirigidas de gimnasia laboral a los colaboradores. La aplicación del cuestionario se realiza con el acompañamiento de una psicóloga especialista en gerencia de riesgos laborales y seguridad y salud en trabajo con licencia Vigente, quien hace el acompañamiento para la aplicación del cuestionario y análisis de la información. Los resultados serán suministrados de manera general con fines estrictamente pedagógicos. Para esto, el cuestionario se realiza antes de iniciar sesiones de gimnasia laboral en diciembre de 2022 y se recopila la información para su respectivo análisis, luego se

realizan sesiones de gimnasia durante un periodo comprendido por 3 meses (enero, febrero y marzo de 2023), posteriormente y para finalizar se aplica un cuestionario al terminar el ciclo de sesiones de gimnasia en el mes de abril 2023, del mismo modo se analizan los resultados, siempre contando con el apoyo de la psicóloga.

Se evalúa la relación entre los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa DIESELECTROS CARIBE SAS y la aplicación de sesiones de gimnasia laboral. La intención es evaluar en dicha compañía el impacto de la gimnasia laboral en la reducción de los síntomas relacionados al estrés laboral en los trabajadores de la empresa Dieselectros Caribe, por medio de sesiones de gimnasia laboral diariamente por 15 minutos durante 3 meses y así mismo se aplican cuestionarios para verificar si se presenta un cambio significativo posterior a la intervención. Por parte de los autores, las sesiones de gimnasia laboral son dirigidas por la fisioterapeuta y la medico autoras del presente estudio, también se cuenta con un autor administrador de empresas que supervisa el desarrollo de la investigación. El estudio tiene un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). Según Hernández Sanpieri y Baptista. Las investigaciones se originan por ideas sin importar qué tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir. Para iniciar una investigación siempre se necesita una idea; todavía no se conoce el sustituto de una buena idea. Las ideas constituyen el primer acercamiento a la realidad objetiva (desde la perspectiva cuantitativa), a la realidad subjetiva (desde la perspectiva cualitativa) o a la realidad intersubjetiva (desde la óptica mixta) que habrá de investigarse. La realización de un enfoque mixto se propone dado que conjuga los enfoques cualitativo y cuantitativo en una misma investigación, lo que Hernández Sampieri y Mendoza han denominado—metafóricamente hablando—“el matrimonio cuantitativo-cualitativo”. (Hernandez, 2010)

Se inicia con un enfoque cualitativo donde se realizará la recolección de datos no numéricos teniendo en cuenta que la finalidad es observar un fenómeno psicosocial que va en aumento en los trabajadores y determina su comportamiento y su desempeño laboral, hablamos puntualmente del estrés, debido a que se desea observar y estudiar a los colaboradores desde un ámbito comportamental. Además se adiciona el enfoque

cuantitativo debido a que también se busca investigar aspectos que sean cuantificables, basado en el cuestionario para la evaluación del estrés del ministerio de protección social tercera versión, donde se recopila la información personal de los empleados de la empresa Deselectros caribe con el fin de identificar los niveles de estrés que se presenten para luego realizar sesiones de gimnasia laboral diarias con el fin de evaluar, si la realización de esta gimnasia impacta de forma positiva y disminuye los niveles de estrés. Esto arroja como resultado un enfoque mixto para orientar nuestro estudio.

3.2. Población.

La población de la empresa Deselectros caribe SAS, son 22 trabajadores de planta.

3.2.1. Criterios de inclusión.

- Personal que labore directamente con la compañía.
- Trabajadores que tengan el mismo horario laboral (8hrs)
- Mayores de edad.
- Trabajadores que desempeñen funciones administrativas.
- Trabajadores que diligencien el cuestionario
- Trabajadores que realicen las sesiones de gimnasia laboral

3.2.2. Criterios de exclusión:

- Personas que no diligenciaron el cuestionario,
- Personas que se retiraron de la compañía.
- Personas que realicen menos del 80% de las sesiones de gimnasia laboral.
- Personas que nunca realicen gimnasia laboral.
- Personal que desempeñe labores diferentes a las administrativas.

3.2.3. Muestra

La muestra total después de verificar los criterios de inclusión y de exclusión es de 14 empleados de la empresa Deselectros caribe S.A.S

3.4. técnicas para la recolección de la información

Tabla 2 Técnicas para la recolección de la información

Objetivo general	Objetivos específicos	Técnica	Instrumento	Propósito
Determinar la efectividad de la gimnasia laboral en la disminución del estrés laboral del personal de la empresa Dieselectros Caribe SAS.	1. identificar niveles de estrés en el personal de la empresa Dieselectros Caribe SAS	-Búsqueda bibliográfica -Consentimiento informado. -Ficha de datos generales -Cuestionario para la evaluación del estrés del ministerio de protección social.	Cuestionario para la evaluación del estrés del ministerio de protección social (Minproteccion, 2011),. (Ver anexo A) Ficha de datos generales (Minproteccion, 2011) (Ver anexo B)	Identificar niveles de estrés laboral por medio del instrumento "cuestionario para la valoración del estrés"
	2. Aplicar gimnasia laboral a los empleados de la empresa Dieselectros caribe SAS.	Observación: con el fin de evaluar el comportamiento durante la realización de la gimnasia laboral.	Actas de asistencia a las sesiones de gimnasia laboral .	Observar cambios comportamentales en los empleados durante la realización de la gimnasia.
	3. Analizar los niveles de estrés antes y después de la aplicación de la gimnasia laboral con el fin de proponer medidas estratégicas para mejorar el ambiente laboral en la compañía	Tabulación y graficación de los resultados de los instrumentos aplicados	Aplicación del instrumento post intervención con sesiones de gimnasia laboral Hoja de cálculo en Excel y figuras demostrativas de los resultados.	Medir variaciones en los niveles de estrés en los trabajadores de la compañía. Identificar la eficacia de la gimnasia laboral para el manejo del estrés

Nota: Indica los instrumentos que se aplicaron para cada uno de los objetivos específicos. Fuente: creación propia (2023)

3.5. Técnicas para el análisis de la información

Para mostrar los resultados del estudio, se seguirán los siguientes pasos:

- Identificar las variables de interés: en este caso, la variable independiente sería la práctica de la gimnasia laboral y la variable dependiente sería la disminución del estrés en los empleados.
- Recolectar los datos: se debe realizara la encuesta antes, durante y después de la intervención de la práctica de la gimnasia laboral en los 14 empleados seleccionados.
- Se ingresarán los datos en un formulario de Google para obtener la tabulación y las gráficas de los resultados.

Los resultados serán presentados por medio de figuras en barras que muestren el porcentaje de prevalencia de cada síntoma las cuales se van a analizar individualmente y al final desarrollaremos una interpretación y análisis global.

3.6. Consideraciones éticas

Para efectos de esta investigación dentro de la resolución 8330 de 1993 nuestro estudio se encuentra clasificado como “investigación de riesgo mínimo”. Se creó un documento de consentimiento informado para que todos los participantes de la encuesta aprueben su realización, recibirán información detallada sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación, así como la confidencialidad y el uso de los datos recopilados. Tienen la opción de retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Se redactó un acuerdo de confidencialidad con la empresa Dieselectros caribe donde se acordó no divulgar información confidencial financiera, patrimonial, societaria, personal y todo lo concerniente a el desarrollo empresarial permanente que afecte la competencia con otras empresas o el buen nombre de la compañía. Los datos recopilados de los empleados serán tratados de manera confidencial y anónima. Garantizaremos que la información personal de los participantes no sea divulgada ni utilizada para fines distintos a los del estudio. Todos los empleados deben ser tratados con respeto y equidad durante el estudio. Esto incluye considerar las necesidades individuales de cada participante y garantizar que no se produzcan discriminaciones ni favoritismos. (Ver anexo C)

La investigación se diseñará con el objetivo de que los beneficios para los participantes sean mayores que los riesgos potenciales. Los resultados del estudio se comunicarán de manera transparente y objetiva a los empleados y a la dirección de la empresa. Esto incluye tanto los resultados positivos como los negativos, así como las implicaciones y recomendaciones para la implementación futura de la gimnasia laboral en la empresa.

Se obtuvo una carta de autorización de la empresa DIESELECTROS CARIBE S.A.S para realizar las encuestas dentro de las instalaciones a todo el personal con previa aviso y autorización de estos. (Ver anexo D)

Capítulo 4 Análisis de resultados

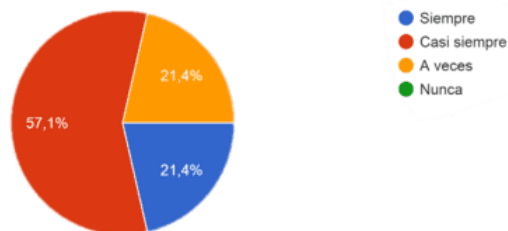
4.1. Desarrollo objetivo específico 1- Identificar niveles de estrés en el personal de la empresa Dieselectros caribe ubicada en la ciudad barranquilla Colombia.

Se realizó el cuestionario para la valoración del estrés de ministerio de protección social en el mes de diciembre a los 14 trabajadores que componen la muestra de la empresa para verificar si se presentaban síntomas de estrés y en qué nivel. La aplicación del instrumento nos dio como resultados: Esto se realizó con el apoyo y acompañamiento de una psicóloga especialista en salud ocupacional que guio el proceso de aplicación del cuestionario y análisis de los resultados

- Resultados individuales por cada una de las preguntas del cuestionario.

Figura 1 Dolores musculares

1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.
14 respuestas

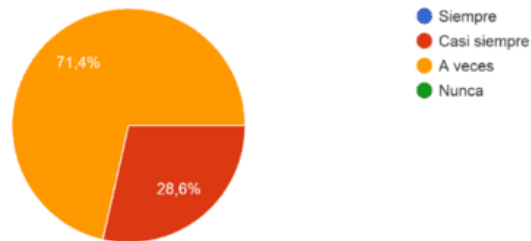


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta n° 1 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Según (Mayoclinic, 2022) El dolor de cuello y espalda está dentro de los síntomas más frecuentes de estrés en trabajadores. En la encuesta aplicada al personal encontramos que el 57% de los trabajadores reporta que casi siempre presenta este síntoma siendo de relevancia ya que esto nos indica que dentro de la sintomatología de estrés ya hay la prevalencia de síntomas musculares asociados.

Figura 2 *Problemas gastrointestinales*

2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.
14 respuestas

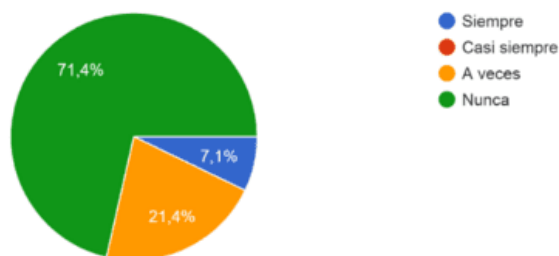


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 2 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Teniendo como base el reporte de la clínica mayo, los problemas gastrointestinales se encuentran en la lista de síntomas de estrés. (Mayoclinic, 2019) El dato que reporta la aplicación del cuestionario muestra que el 71% de los encuestados a veces presenta problemas digestivos este es un porcentaje alto y bastante significativo que continúa evidenciando que en la compañía se presentan síntomas relacionados con el estrés.

Figura 3 *Problemas respiratorios*

3. Problemas respiratorios.
14 respuestas



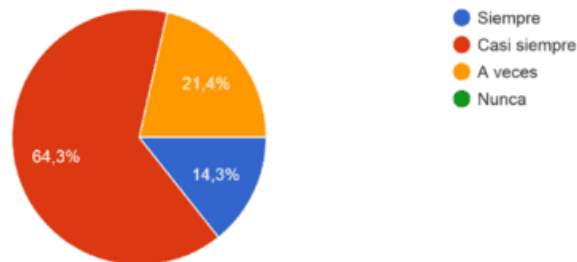
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N°3 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Los problemas respiratorios van de la mano con un pobre o deficiente manejo del estrés ya que están asociados a sensación de agotamiento y en ocasiones al consumo desmedido de tabaco (Mayoclinic, 2019).

El 71% de los trabajadores manifiestan no verse afectados. Esto es un dato positivo, sin embargo, hay que anotar que un 21% a veces ha presentado esta sintomatología y un 7% lo presenta siempre y dado que estamos verificando síntomas de estrés en nuestra encuesta este es un indicador asociado a las repercusiones físicas que puede presentar el trabajador que desarrolle estrés laboral.

Figura 4 Dolor de cabeza

4. Dolor de cabeza.
14 respuestas



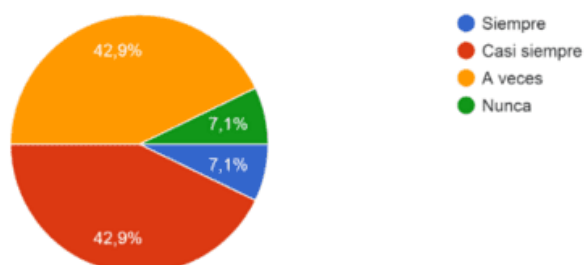
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 4 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Como se puede observar el dolor de cabeza se presenta de manera frecuente, el 100% de los trabajadores admiten haber sufrido siempre o casi siempre dolores de cabeza durante la jornada de trabajo. Estos dolores pueden interferir en sus actividades diarias e incluso impedir completar tareas, ocasionando estrés que a su vez favorece el incremento del dolor.

Figura 5 Trastornos del sueño

5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

14 respuestas



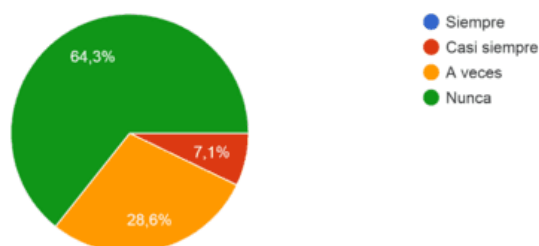
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 5 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

La aplicación del cuestionario arroja que el 91 % de la muestra presenta alteraciones del sueño esto conlleva serias implicaciones en las áreas de rendimiento laboral y accidentalidad. Además, esta reportado que el estrés tiene un impacto negativo en el ciclo del sueño esto repercute en falta de energía, baja el ánimo y la concentración lo cual disminuye su productividad. (healthline, 2021)

Figura 6 Problemas cardiacos

6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.

14 respuestas



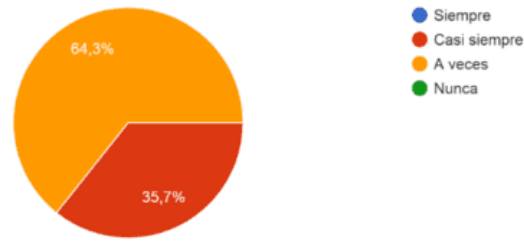
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 6 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Las palpitaciones son algo muy habitual y la mayoría de las veces no implican la existencia de ninguna patología. Sin embargo, cuando son muy frecuentes y presentan ciertas características distintivas pueden ser signo de que algo no va bien.

Como muestra el grafico al menos el 35% de los trabajadores reportan haber sentido una palpitación en el pecho, estas palpitaciones se producen con frecuencia en circunstancias de ansiedad o estrés.

Figura 7 Cambios en el apetito

7. Cambios fuertes del apetito.
14 respuestas

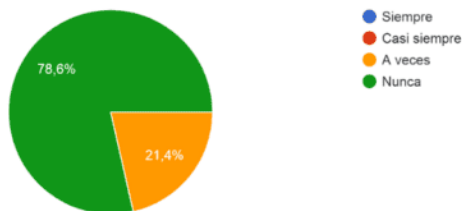


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 7 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

El 100% de los encuestados refieren haber presentado cambios en el apetito entre siempre y casi siempre. En las situaciones de estrés se disminuye la ingesta, este efecto se debe a la CRH, que es un potente anorexígeno y también a otra hormona anoxigénica como es la leptina, cuya secreción también aumenta durante el estrés. (Sanz, 2022).

Figura 8 Problemas de órganos genitales

8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).
14 respuestas



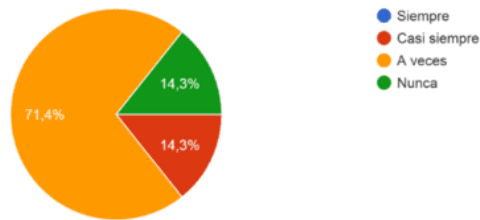
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 8 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Estudios afirman que el estrés tiene efectos hormonales que afectan directamente la función genital tanto en mujeres como en hombres. En el caso de la encuesta

encontramos que la mayoría de los colaboradores no presenta esta sintomatología sin embargo al reportarse en algunos es importante la vigilancia ya que este síntoma se asocia a problemas familiares directamente relacionados con la pareja que pueden repercutir directamente en su desempeño laboral.

Figura 9 Relaciones familiares

9. Dificultad en las relaciones familiares.
14 respuestas

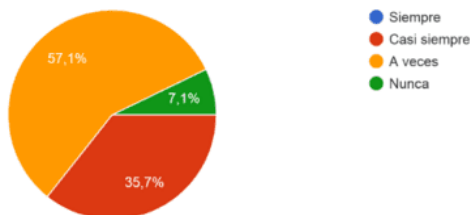


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 9 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

El conflicto trabajo-familia puede verse generado por una serie de presiones en el trabajo, tales como las características del horario laboral, los estresores de rol, el estatus dentro de la organización o las características de la tarea. Se puede observar un alto índice de trabajadores que refieren tener algún tipo de dificultad familiar.

Figura 10 Dificultad para actividades

10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.
14 respuestas

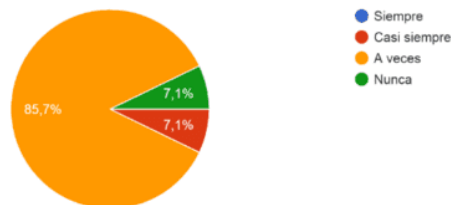


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 10 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

El estrés provoca un aumento en la actividad eléctrica en algunas partes del cerebro, esto genera aceleración de pensamientos, dificultad para descansar, aumento de movimientos, temblores, dificultad para pensar, mareos, piernas inquietas y fatiga entre otros. Mas del 90% de los encuestados admiten al menos haber sentido alguna vez dificultades para iniciar una actividad.

Figura 11 Relaciones interpersonales

11. Dificultad en las relaciones con otras personas .
14 respuestas

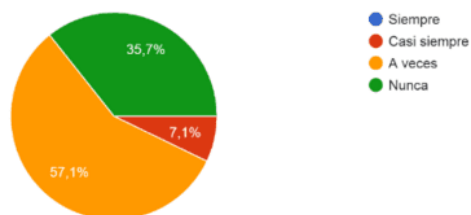


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 11 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Existen muchas causas por las que se presentan estas dificultades en las relaciones con otras personas, según Fernández Carlos en su obra “La comunicación en las organizaciones” (1999). La falta de comunicación es una de las principales causas que pueden provocar conflictos en el trabajo y afectar el clima laboral. la mayoría de los encuestados admiten haber presentado algún conflicto con uno de sus compañeros de trabajo.

Figura 12 Aislamiento y desinterés

12. Sensación de aislamiento y desinterés.
14 respuestas

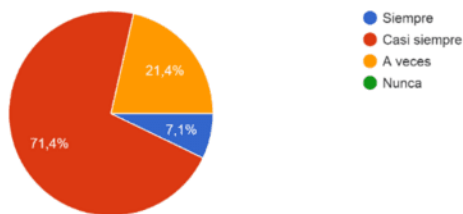


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 12 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Según el Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Las principales causas de la apatía y de la desmotivación se deben en gran parte al cansancio, la falta de sueño, el aburrimiento e inactividad y el estrés. Más del 50% de los encuestados reportan haber sentido esta sensación alguna vez.

Figura 13 *Sobrecarga laboral*

13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo
14 respuestas

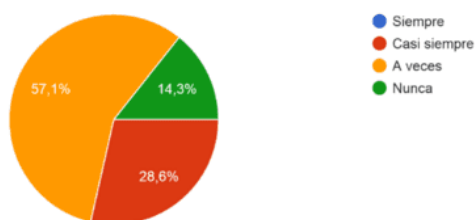


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 13 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

La sobrecarga de trabajo es considerada como una de las causas de que se genere baja productividad en los trabajadores, según la OMS, esta sobrecarga afecta gravemente a la empresa ya que puede producir aumento de niveles de estrés y depresión en los trabajadores y deserción laboral. Como se muestra en el gráfico el 100% de los trabajadores respondieron haber sentido que están excediendo su trabajo.

Figura 14 *Concentración*

14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
14 respuestas

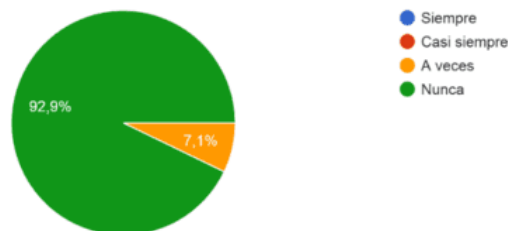


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 14 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Desafortunadamente, la falta de concentración en el trabajo es un problema muy común como se puede observar en la gráfica. A menudo, se puede atribuir a un problema de insomnio o a una función cognitiva deficiente mayormente ocasionada por el estrés o ansiedad.

Figura 15 Accidentes de trabajo

15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .
14 respuestas

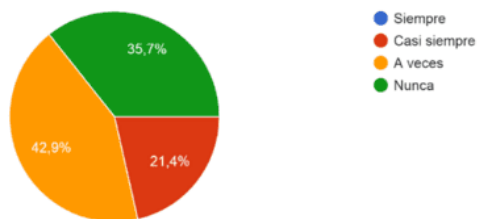


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 15 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Dentro del análisis se identifica que hay un bajo índice de accidentalidad, por lo que podemos establecer que la empresa está tomando acciones y estableciendo políticas de prevención y disminución de accidentes.

Figura 16 Sentimientos de frustración

16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
14 respuestas



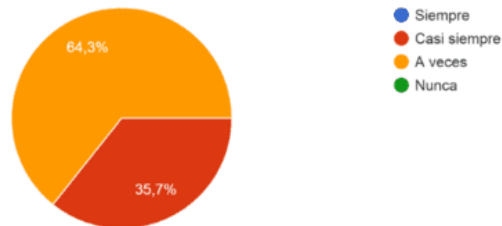
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 16 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Dentro del análisis podemos identificar que el 43% de los trabajadores sintieron alguna vez que no lograron el alcanzar el deseo planeado para satisfacer una necesidad. la

insatisfacción de las necesidades o deseos trae consecuencias negativas para los trabajadores, según Maslow, esta insatisfacción genera estados de frustración y egoísmo, si la persona no supera esta etapa su desarrollo se estanca.

Figura 17 Cansancio

17. Cansancio, tedio o desgano.
14 respuestas

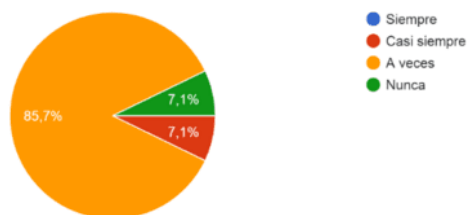


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 17 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Como observamos en la gráfica la totalidad de los trabajadores han sentido cansancio o agotamiento ocasionado usualmente cuando el trabajo es monótono o caótico, lo que provoca fatiga y agotamiento laboral que a su vez lleva a disminuir su productividad y rendimiento.

Figura 18 Rendimiento laboral

18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
14 respuestas



Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 18 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Existen varios factores que pueden afectar el rendimiento en el trabajo, para Maslach los principales factores que afectan el rendimiento en los trabajadores son los familiares

y personales, ambientales o higiénicos como: el insomnio, el clima, el ruido, la iluminación etc. Hay un alto índice de trabajadores que han notado un bajo rendimiento o creatividad en su jornada laboral.

Figura 19 Deseo de no asistir al trabajo



Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 19 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Aunque el trabajo forma parte de nuestra rutina, a veces sentimos ese deseo de no ir a trabajar, pueden ser muchas las causas, un problema personal o familiar o en algunas ocasiones, situaciones laborales que nos afectan. Cerca del 80% de los trabajadores respondieron que han sentido ese deseo de no asistir al trabajo por algunas de las causas mencionadas anteriormente.

Figura 20 Bajo compromiso



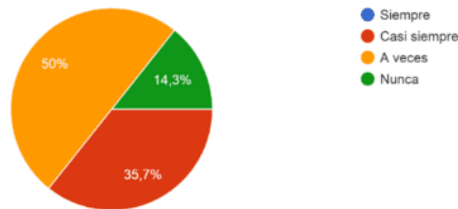
Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 20 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

El alto índice en esta encuesta demuestra que muchos trabajadores han presentado bajo compromiso laboral, las causas pueden ser varias, un mal liderazgo, el

incumplimiento en los objetivos, carencia de recursos/formación, falta de pertenencia o el mal ambiente laboral.

Figura 21 Toma de decisiones

21. Dificultad para tomar decisiones.
14 respuestas

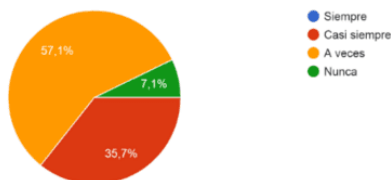


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 21 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Como se puede observar en la gráfica la mayoría de los encuestados reportan presentar dificultades al momento de tomar una decisión, una de las causas más comunes es el miedo de que tomaran una mala decisión. Muchas veces la toma de decisiones es causante de estrés, ansiedad, confusión e incluso depresión. Según la revista académica de la universidad Autónoma de Tamaulipas, en el mundo laboral es más común tener estrés, ya que se toman decisiones que involucran personal a cargo, gastos, dinero etc., olvidando que las labores del hogar o fuera de una empresa también generan estrés.

Figura 22 Deseo de cambio de empleo

22. Deseo de cambiar de empleo.
14 respuestas

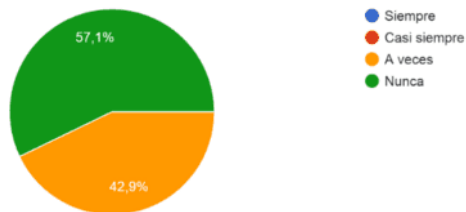


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 22 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Existe un alto índice de trabajadores que han tenido el deseo de cambiar de trabajo, el 35% de los encuestados presentan un alto deseo de deserción, las causas pueden ser varias, mejores condiciones laborales, horario, flexibilidad, distancia, entre otros beneficios.

Figura 23 Sentimientos

23. Sentimiento de soledad y miedo.
14 respuestas



Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 23 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Cerca de la mitad de los encuestados han presenciado ese sentimiento de soledad emocional, la cual puede traer consigo tristeza, angustia, ansiedad e incluso miedo. según el artículo presentado en la revista MedlinePlus el aislamiento puede ser causante de sentimientos de soledad y estrés, La soledad se ha relacionado con índices más altos de depresión, ansiedad y suicidio.

Figura 24 Sentimientos, actitudes y pensamientos

24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
14 respuestas

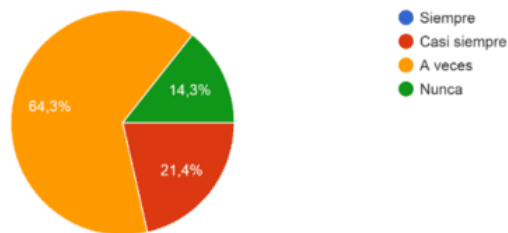


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 24 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

El 100% de los encuestados respondieron que se han sentido irritables y han tenido pensamientos negativos, la irritabilidad es un claro síntoma de estrés laboral que con el tiempo puede generar trastornos depresivos en el trabajo. Cabe destacar la importancia de este síntoma debido a que todos los trabajadores encuestados lo presentan por lo tanto es importante hacer seguimiento y verificación si durante el proceso el síntoma tiene alguna variación significativa.

Figura 25 *Angustia, preocupación, tristeza*

25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.
14 respuestas

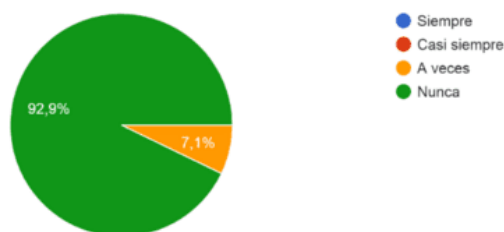


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 25 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Se observa un alto índice de ansiedad laboral, la cual es una forma de angustia emocional asociada al trabajo. Reconocer los síntomas de la ansiedad laboral es la mejor forma de superarla para tratar de disminuir estos índices que con el tiempo generan estrés y enfermedades que afectan la integridad del trabajador.

Figura 26 *Consumo de sustancias alucinógenas*

26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
14 respuestas

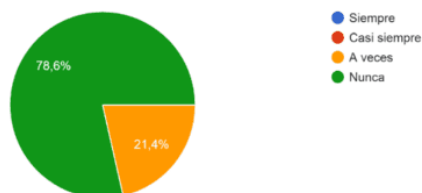


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 26 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Según el instituto Castelao (entidad de sanidad privada especializada en el tratamiento de adicciones a sustancias psicoactivas) el estrés y el consumo de drogas están estrechamente relacionados y se influyen mutuamente. Situaciones de estrés prolongadas pueden llevar al uso de drogas y el abuso de estas puede generar problemas de estrés. Como se observa en la gráfica es muy bajo el índice de trabajadores que consumen drogas para aliviar la tensión o los nervios y quienes lo hacen es poco usual.

Figura 27 *Sentimientos de no valer nada*

27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".
14 respuestas

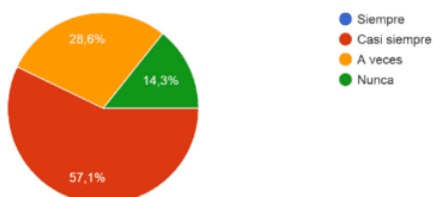


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 27 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Tener estos sentimientos de “no valer para nada”, en ocasiones surgen cuando el trabajador está pasando un mal momento en su vida. Pero cuando estos sentimientos se dan de manera constante, pueden reflejar un problema de salud mental. un artículo de la Biblioteca Nacional de Medicina que trata sobre el estrés y la salud indica que cuando se presentan estos pensamientos negativos es importante analizar este pensamiento e indagar las causas.

Figura 28 Consumo de estimulantes

28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
14 respuestas

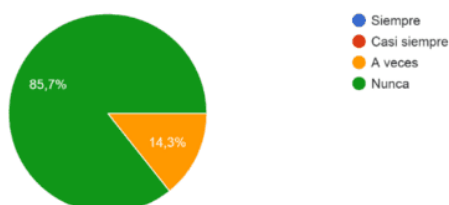


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 28 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Se encontraron altos índices de consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo, una gran parte de los trabajadores son consumidores, la frecuencia en el consumo de estas puede inducir a enfermedades degenerativas. tal como lo dice el Ministerio de Salud en su modelo de atención integral de sustancias psicoactivas del 2015.

Figura 29 Sentimiento de pérdida de razón

29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.
14 respuestas

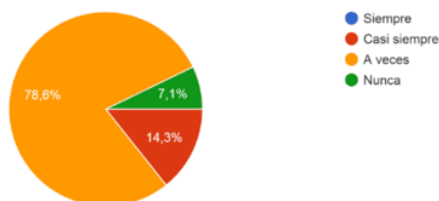


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 29 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

Algunos trabajadores han sentido alguna vez el temor a perder el control sobre el propio pensamiento, conducta o impulsos, el 14.3% de los encuestados siendo más precisos. estos sentimientos se presentan frecuentemente en los trastornos de ansiedad y estrés.

Figura 30 Comportamientos rígidos

30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.
14 respuestas

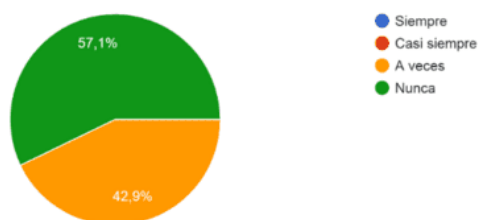


Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 30 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

La mayoría de los encuestados reportan haber tenido comportamientos rígidos, obstinación o terquedad, esta última podría tomarse como un defecto y la perseverancia una virtud, tal como lo dice Jorge Luis Becker en su publicación del ILM Latam, sin embargo, cuando pensamos en la definición de cada palabra, se hace muy difícil establecer una diferencia objetiva... ambas apuntan hacia la obstinación, a mantenerse en un mismo propósito.

Figura 31 Sensación de no poder manejar los problemas de la vida

31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.
14 respuestas



Nota: Figura correspondiente al resultado de la pregunta N° 31 de la encuesta para la valoración del estrés tercera versión del ministerio de protección social herramienta adoptada para la recolección de datos del presente estudio. Fuente: creación propia de los autores.

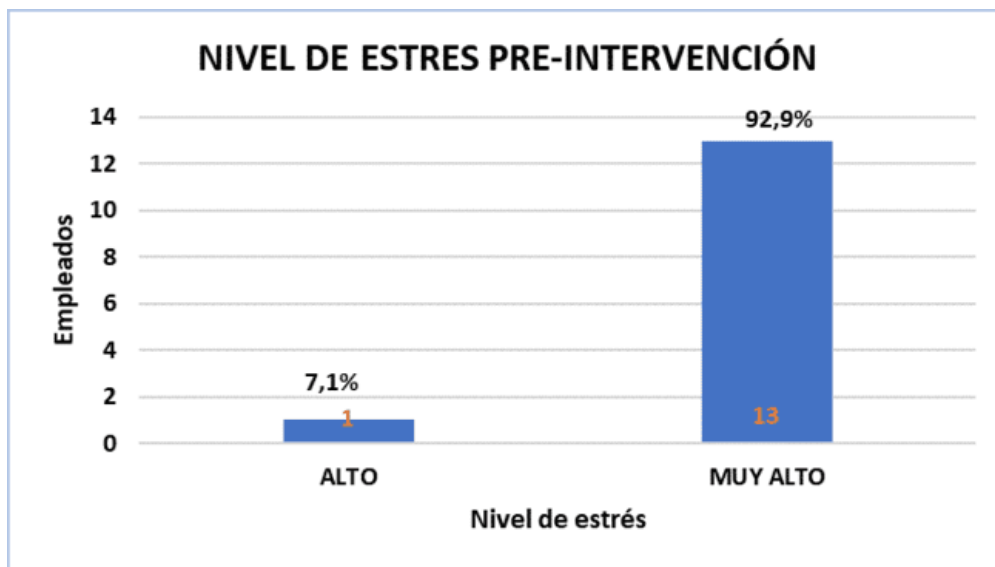
Según un estudio del (National Institute of Mental Health), este trastorno involucra una sensación persistente de ansiedad o pavor que interfiere en la forma en que lleva su vida. Los trabajadores que respondieron que han tenido alguna vez esta sensación pueden estar pasando preocupaciones asociados a problemas de la salud, el dinero o la familia.

- **Resultado global de todo el cuestionario.**

Después de realizar el análisis por síntomas se realiza la valoración de niveles de estrés por el método de la escala de respuesta tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente, teniendo en cuenta que las respuestas corresponden a: siempre, casi siempre, a veces o nunca.

El instrumento evalúa 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) psicoemocionales. Con lo que se obtiene un puntaje bruto total, que posteriormente se transforma por medio de las tablas de baremos y se interpreta el nivel de estrés. Lo cual nos da como resultado:

Figura 32 Niveles de estrés pre-intervención



Nota: Escala de respuestas tipo Likert, se evidencian niveles muy altos de estrés en el mes de Diciembre de 2022. Fuente: Elaboración propia.

Antes de la intervención (Diciembre de 2022), se observó que la mayoría de los trabajadores (92.86%) reportaron un nivel de estrés "muy alto". Solo un trabajador (7.14%) reportó un nivel de estrés "alto".

Estos resultados indican que el estrés laboral es un problema significativo en la empresa, lo que puede afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y la rentabilidad de la empresa.

4.2. Desarrollo objetivo específico 2- Aplicar gimnasia laboral a los empleados de la empresa Dieselectros caribe SAS.

Durante los meses de enero, febrero y marzo de 2023. Se realizaron sesiones dirigidas de gimnasia laboral donde se incluyen ejercicios de resistencia muscular, como flexiones de brazos o sentadillas, ejercicios cardiovasculares como caminar en el lugar o saltar, ejercicios de flexibilidad, ejercicios de estiramiento, ejercicios de equilibrio como levantar una pierna y mantener el equilibrio durante unos segundos, y ejercicios de coordinación como tocar la rodilla.

Dichos ejercicios se realizaron diariamente por 15 minutos. Se obtuvo colaboración por parte de los trabajadores para la realización de la gimnasia y se observa que con el paso de los meses los ejercicios van siendo más fáciles de realizar y más aceptados por los trabajadores, además que la actitud en las sesiones cada día era más positiva y el estado de ánimo se veía más optimista durante nuestro acompañamiento en las sesiones.

La empresa DIESELECTROS CARIBE SAS, aportó copia del formato de asistencia a las sesiones. (Ver anexo F, G, H)

Además, se tomaron evidencias fotográficas de las sesiones con el personal las cuales observaremos a continuación:

Imagen 2 Ejercicios cardiovasculares



Nota: Ejercicios para fomentar La salud cardiovascular realizado en los meses de enero, febrero y marzo de 2023

Imagen 1 Gimnasia laboral, ejercicios de equilibrio



Nota: Ejercicios dirigidos para fomentar el equilibrio realizado en los meses de enero, febrero y marzo de 2023

Imagen 4 Ejercicios de flexibilidad



Nota: Ejercicios para fortalecer la flexibilidad realizado en los meses de enero, febrero y marzo de 2023

Imagen 3 Ejercicios de estiramiento



Nota: Ejercicios con énfasis en estiramiento realizado en los meses de enero, febrero y marzo de 2023

Imagen 6 *Ejercicios de Resistencia.*



Nota: Ejercicios para mejorar la resistencia muscular realizado en los meses de enero, febrero y marzo de 2023

Imagen 5 *Ejercicios activos*

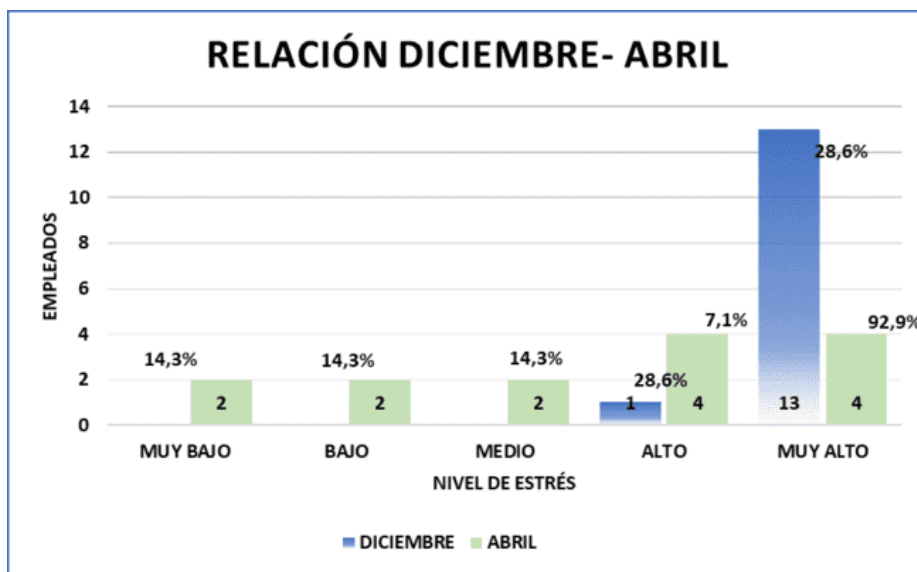


Nota: Ejercicios activos para mejorar agilidad, realizado en los meses de enero, febrero y marzo de 2023

- **4.3. Desarrollo objetivo específico 3 - Analizar los niveles de estrés antes y después de la aplicación de la gimnasia laboral con el fin de proponer medidas estratégicas para mejorar el ambiente laboral en la compañía**

En la siguiente figura se observa el análisis de la variación de los niveles de estrés entre trabajadores con síntomas de estrés sin intervención con gimnasia laboral y los mismos trabajadores posterior a realizarse una intervención constante por 3 meses de sesiones de gimnasia laboral diaria. Nuevamente se contó con el apoyo y acompañamiento de una psicóloga especialista en salud ocupacional para la aplicación del cuestionario y análisis de los resultados.

Figura 33 *Relación entre síntomas de estrés, antes y después de realizar gimnasia laboral.*



Nota: Se observa la variación de niveles de estrés antes de realizar sesiones de gimnasia laboral diarias por 3 meses y posterior a las mismas. Fuente: Elaboración propia.

En la fase inicial que denominamos “antes” se aplicó el cuestionario previo para recopilar información sobre los niveles de estrés de los trabajadores sin realizar sesiones de gimnasia laboral, este se aplicó en el mes de diciembre de 2022. Después de un periodo de 3 meses de intervención con gimnasia laboral (enero-febrero-marzo de 2023)

se realizó nuevamente el cuestionario de estrés en el mes de abril del 2023, para la fase que denominamos “después”.

En este punto se observó una disminución en el número de trabajadores que reportaron un nivel de estrés "muy alto", de 13 a 4 personas. Además, aumentó el número de personas que reportaron niveles de estrés más bajos, con un aumento en el número de personas que reportaron un nivel de estrés "bajo" y "muy bajo".

En términos porcentuales, después de la intervención, el 28.57% de los trabajadores reportaron un nivel de estrés "muy alto" y "alto" (combinados), en comparación con el 100% antes de la intervención (diciembre). Además, el 28.57% de los trabajadores reportaron un nivel de estrés "medio" o más bajo (combinados), en comparación con el 100% antes de la intervención.

Esta información se basa en los datos recopilados y refleja la evolución del estrés en el grupo de trabajadores después de la intervención realizada durante el período mencionado.

Discusión

Los resultados del presente estudio arrojan que se produjo una disminución sustancial en los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa DIESELECTROS CARIBE SAS. En términos estadísticos, se utilizó el método de Chi-cuadrado para analizar los cambios encontrados en el nivel de estrés antes y después del período de intervención. Se detectó una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de estrés antes y después de la intervención, utilizando la siguiente fórmula: ($\chi^2 = 15.86$, $p < 0.05$), lo que sugiere que la intervención tuvo un impacto significativo en la reducción del nivel de estrés de los trabajadores.

El estudio realizado por (Zhang, 2019) encontró que un programa de gimnasia laboral mejoró significativamente la resistencia cardiovascular, la fuerza muscular y la flexibilidad de los trabajadores. Además, el programa también redujo los niveles de estrés y mejoró la calidad de vida de los trabajadores. Lo cual reafirma el resultado del presente estudio indicando que la gimnasia laboral reduce los niveles de estrés en los trabajadores.

Adicionalmente el estudio realizado por (Li, 2019) encontró que un programa de gimnasia laboral redujo significativamente los niveles de estrés y mejoró la calidad de vida de los trabajadores de la salud en China. Lo cual apoya la idea de investigación inicial del presente estudio en términos de indagar que tan efectiva es la gimnasia laboral para la disminución del estrés.

En relación con la pregunta de investigación ¿Qué tan efectiva es la gimnasia laboral para disminuir los niveles de estrés en el personal de la empresa Dieselectros Caribe SAS, ubicada en la ciudad Barranquilla Colombia?

se encontró que notoriamente y en términos porcentuales es evidente la efectividad de la gimnasia laboral para el manejo de estrés. Dado que con la intervención de sesiones de gimnasia laboral se produjo un impacto positivo en cuanto a la reducción de los niveles de estrés que se presentaban en la compañía.

Durante la realización de este estudio no se encontraron grandes limitantes para su desarrollo, por el contrario se obtuvo un apoyo absoluto por parte de las directivas de la empresa y una colaboración permanente por parte de los trabajadores que facilitó la aplicación tanto del cuestionario como de las sesiones de gimnasia y la evaluación de la misma, esto promovió que se pudieran recolectar datos de importancia que finalmente se pudieron analizar con el fin de comunicar a las directivas y a los trabajadores la importancia de vigilar los síntomas de estrés y más aún revisar que no se eleven a un nivel que llegue a afectar física o emocionalmente a los colaboradores.

Dentro de los estudios más significativos que se hallaron relacionados con el presente estudio se encuentran:

- Aplicación de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el hospital psiquiátrico “Julio Endara” en el periodo abril 2019-septiembre 2019 en el que se comprobó la eficacia de la aplicación de un programa de pausas activas para la reducción de síntomas de estrés, el cual con la frecuencia y aplicación correcta lleva al sujeto a un estado de calma, produciendo tranquilidad sistémica. Se utilizó la escala de estrés en enfermería (NSS) para establecer el grado de estrés que cada participante antes y después de la aplicación del programa.* Demostrando que este método reduce principalmente síntomas sociales y psicológicos posterior a su aplicación. (Ecuador, 2019).
- Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos titulares de la universidad estatal península de santa elena, cantón la libertad, provincia de santa elena, año 2014: Se concluyó que - La Gimnasia Laboral es

una actividad muy importante que ayuda a mejorar el rendimiento laboral, disminuye las fatigas musculares, ayuda a mantener una buena postura y evita enfermedades no transmisibles las cuales con el tiempo causan la muerte a miles de trabajadores en el mundo. (Elena, 2014)

- Evaluación de las consecuencias de la no implementación de las pausas activas en los trabajadores de la IPS Controlar Salud de Bogotá: En esta investigación se concluyó que los trabajadores padecen frecuentemente, dolores, agotamiento físico y mental y ansiedad, pues permanecen largas jornadas sentados y en posiciones repetitivas, siendo propensos a padecer estrés psicológico y fisiológico. Estrés Laboral Crónico. La investigación permitió establecer las consecuencias de la no implementación de las pausas activas y formular recomendaciones sobre la importancia de éstas en el desempeño, eficiencia y clima laboral y en la prevención de enfermedades y accidentes laborales. (Unitec, 2019)

Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto de la gimnasia laboral en la reducción del estrés laboral en los trabajadores de la empresa Deselectros Caribe SAS. La encuesta realizada a los trabajadores sobre los factores de estrés laboral ha permitido conocer algunos de los problemas más comunes que afectan a los empleados y que pueden generar una disminución en su productividad y rendimiento en el trabajo.

La insatisfacción de las necesidades o deseos, el cansancio, el bajo rendimiento, la falta de compromiso, la dificultad en la toma de decisiones, el deseo de cambio de empleo, la ansiedad, el consumo de sustancias psicoactivas, los sentimientos de soledad y los comportamientos rígidos son algunos de los factores más importantes que se observaron en el cuestionario de estrés y por lo tanto influyeron en el estrés laboral. Esta es una información que encontramos al realizar el proceso de análisis de los cuestionarios.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que el estrés laboral no solo tiene un impacto negativo en el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que también puede tener consecuencias en su salud física. Por ejemplo, el alto consumo de estimulantes como el café o el cigarrillo puede inducir a enfermedades degenerativas.

Con el fin de reducir los factores de estrés laboral y mejorar la calidad de vida de los empleados, se recomienda implementar programas de prevención y manejo del estrés. Estos programas pueden incluir actividades como la gimnasia laboral. Además, se sugiere la implementación de programas de capacitación y entrenamiento para mejorar las habilidades de los trabajadores en la toma de decisiones, la resolución de problemas y la comunicación efectiva.

Es importante destacar la necesidad de realizar más estudios sobre el estrés laboral en diferentes poblaciones, así como en diferentes sectores de la economía. Estos estudios pueden permitir identificar factores específicos de estrés laboral que sean

relevantes para cada sector, y que permitan diseñar programas de prevención y manejo del estrés más efectivos y específicos.

Después de la implementación de la gimnasia laboral en Dieselectros Caribe SAS, se evidenció que el estrés laboral es un problema significativo en la empresa, con la mayoría de los trabajadores reportando un nivel de estrés muy alto antes de la intervención. Sin embargo, después de la implementación de la gimnasia laboral, se observó una disminución en el número de trabajadores que reportaron un nivel de estrés muy alto, lo que sugiere que esta práctica toma relevancia para reducir los niveles de estrés en los trabajadores. Además, aumentó el número de personas que reportaron niveles de estrés más bajos, lo que indica que la gimnasia laboral puede contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y rentabilidad de la empresa.

En este sentido, se recomienda que la empresa continúe implementando la gimnasia laboral como una práctica regular para sus trabajadores, con el fin de mantener los síntomas de estrés en niveles saludables. Adicionalmente, se sugiere realizar estudios complementarios que permitan evaluar el impacto a largo plazo de la gimnasia laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y rentabilidad de la empresa.

Referencias

- 1239, R. (2022). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>
- arl, P. (23 de Diciembre de 2019). *www.possitiva.com*. Obtenido de <https://www.possitiva.com/tipos-gimnasia-laboral/>
- Bakker, A. B.-V. (2014). *Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Obtenido de Burnout and work engagement: The JD-R approach. : <https://psycnet.apa.org/record/2016-34491-016>
- Drew. (2013). *www.marketing.wearedrew.co*. Obtenido de <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-producti...>
- Ecuador, U. C. (abril de 2019). *Aplicación de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el hospital psiquiátrico "Julio Endara"*. . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19733#:~:text=Repositorio%20Digital%3A%20Aplicaci%C3%B3n%20de%20pausas%20activas%20para%20disminuir,%E2%80%9CJulio%20Endara%E2%80%9D%20en%20el%20periodo%20abril%202019-septiembre%202019%E2%80%9D>
- Elena, U. E. (noviembre de 2014). *GIMNASIA LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL*. Obtenido de [www./repositorio.upse.edu.ec](http://www.repositorio.upse.edu.ec)
- ELENA, U. E. (Noviembre de 2014). *www./repositorio.upse.edu.ec*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/2088/1/UPSE-TEF-2015-0027.pdf>
- empresas, W. Y. (2023). *WWW.Webyempresas.com*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/ausentismo-laboral/>
- Endara, H. p. (Abril de 2019). */www.dspace.uce.edu.ec*. Obtenido de Aplicacion de pausas activas para disminuir el estres laboral : <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19733>

- García-Hermoso, A. C.-R.-V. (2018). *Gimnasia laboral y sus efectos sobre la salud mental y física de los empleados*. Obtenido de Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte: <https://revistas.uam.es/rimcafd>
- Gonzalez, M. (2014). *www.estresydesempeñolaboral.Gu.edu*. Obtenido de Universidad rafael Landivar.
- Graciane, M. S. (2011). *www.yumpu.com*. Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/14123763/la-gimnasia-laboral-practica-voluntaria-de-actividad-fisica-y-la->
- Grudemi. (2019-2023). *www.encyclopediadebiologia*. Obtenido de <https://encyclopediadebiologia.com/hormonas/>
- Harvey, S. B.-S. (20 de enero de 2017). *Can work make you mentally ill? A systematic meta-review work-related risk factors for common mental health problems. Occupational and Env*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28108676/#:~:text=Can%20work%20make%20you%20mentally%20ill%3F%20A%20systematic,Occup%20Environ%20Med.%202017%20Mar%3B74%20%284%29%3A301-310.%20doi%3A%2010.1136%2Foemed-2016-104015>.
- Häusser, M. N.-H. (26 de noviembre de 2013). *La hipótesis del aprendizaje activo del modelo de control-demanda-trabajo*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24274148/>
- healthline. (9 de agosto de 2021). Obtenido de <https://www.healthline.com/health/es/trastornos-del-sueno>
- hematologia, R. c. (Mayo de 2008). *www.scielo.si.cu*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009
- Hernandez, S. y. (2010). *academia.edu*. Obtenido de Metodología de la investigación: https://www.academia.edu/23889615/_Hern%C3%A1ndez_Sampieri_R_Fern%C3%A1ndez_Collado_C_y_Baptista_Lucio_M_P_2010_
- Jensen, J. N. (06 de 07 de 2013). *Effects of training and physical activity on neck/shoulder pain and trapezius muscle tenderness: Evidence from randomized*

- controlled trials*. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-013-9441-1>
- laborales, F. d. (2008). *Resolucion 2646*. Obtenido de www.fondoriesgoslaborales.gov.co.
- laborales, R. (2008). *www.fondoriesgoslaborales.gov.co*. Obtenido de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Li, J. Z. (enero de 2019). *Effect of workplace-based physical exercise on the prevention of occupational stress among Chinese nurses: A randomized controlled trial. Journal of Advanced Nursing*,. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/jan.13963>.
- Lombana, J. M. (2003). *www.minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/Estudio%20SM.pdf#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202003%20se%20hizo%20el%20%C3%BAltimo,a%201520%20adolescentes%20entre%2013-17%20a%C3%B1os%20de%20edad>.
- Manzanas, A. (marzo de 2019). *www.Efisopediatric.com*. Obtenido de <https://efisopediatric.com/area-privada/herramientas-para-la-valoracion/estructuras-y-funciones-corporales/>
- Marqués, M. P. (2020). *The effects of workplace exercise programs on the health outcomes of office workers: A systematic review and meta-analysis*. Obtenido de *American Journal of Health Promotion*,: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27147634/>
- Martín, C. R. (2012). *www.dialnet.unirioja.es*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialEnLosProfesionalesDeLos-6095384%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialEnLosProfesionalesDeLos-6095384%20(1).pdf)
- Mayoclinic. (abril de 2019). *Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
- Mayoclinic. (25 de octubre de 2022). *Dolor de cuello*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/neck-pain/symptoms-causes/syc-20375581#:~:text=Dolor%20de%20cuello%20->

%20S%C3%ADntomas%20y%20causas%20-
,pocos%20casos%2C%20puede%20indicar%20un%20problema%20m%C3%A1
s%20grave.

Medicine., A. C. (2020). *ACSM's resources for the personal trainer*. Obtenido de
<https://thepoint.lww.com/Book/Show/735900>

medico, t. d. (15 de Julio de 2022). *www.topdoctors.es*. Obtenido de
<https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral>

Minproteccion. (2011). *www.minsalud.gov.co*. Obtenido de
[https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentos
paraevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentos
paraevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx)

Minsalud. (2006). *www.minsalud.gov.co*. Obtenido de
[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%
202006.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%
202006.pdf)

Minsalud. (2019). *Resolución 2404 de 2019. Por la cual se establecen las directrices
para la implementación de la estrategia de Promoción de la Salud y Prevención
de la Enfermedad en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://www.minsalud>

Minsalud, l. 1. (2012). *www.minsalud.gov.co*. Obtenido de
[https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enferm
edad-laboral.aspx](https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enferm
edad-laboral.aspx)

Mintrabajo. (2014). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2
187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2
187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e)

OMS. (17 de septiembre de 2021). *www.ilo.org*. Obtenido de
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--
es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--
es/index.htm)

publica, F. (2006). *www.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de
<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Reis, D. T.-R. (2015). *Exercise intervention in corporate settings: Randomized
controlled trial evaluating effectiveness and factors underlying participation*.
Obtenido de <https://bmjopen.bmj.com/content/12/1/e054288>

- salud, M. d. (2014). *WWW.funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://funcionpublica.gov.co/eva//gestornormativo//norma.php?i=58849>
- Salud, O. M. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la accion*.
- Sanchis, S. (18 de febrero de 2020). */www.psicologia-online.com*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/que-es-el-autocuidado-personal-y-emocional-4951.html>
- Santana, M. D. (2016). *Efectos de la gimnasia laboral sobre el estrés y la salud percibida en trabajadores de oficina*. Obtenido de Revista de Salud Pública: <https://doi.org/10.15446/rsap.v18n5.49210>
- Sanz, E. (agosto de 2022). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/el-estres-engorda/>
- Scielo. (abril de 2016). *Apuntes sobre las reflexiones teoricas de Bexk y Polit*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162016000100002
- Sjöström, M. O. (2006). *Physical activity and health in Europe: Evidence for action. Copenhagen, Denmark: World Health Organization Regional Office for Europe*. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/328052/9789289013871-eng.pdf>
- social, M. d. (2008). *www.serviciocivil.gov.co*. Obtenido de <https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen%20disposiciones%20y%20se,el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.%20N%C3%BAmero%20de%200la%>
- Ströhle, A. H. (2019). *Physical activity and prevalence and incidence of mental*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17579930/#:~:text=Physical%20activity%20and%20prevalence%20and%20incidence%20of%20mental,also%20seems%20to%20reduce%20the%20degree%20of%20co-morbidity.>

- Trabajo, M. d. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015. Diario Oficial No. 49.685*.
Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/D-1072+DE+2015.pdf/4094e3b3-3e3d-4b7d-bc2c-1c7b4f4d4a7a>
- Uninorte. (Abril de 2019). *Scielo*. Obtenido de Que es el estres laboral y como medirlo:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Vargas Rodríguez, A. R. (octubre de 2016). *www./repositorio.uap.edu.pe*. Obtenido de Eficacia del programa de pausas activas para disminuir el estres laboral:
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/3210#:~:text=Estos%20resultados%20fueron%20analizados%20estad%C3%ADsticamente%20y%20se%20obtuvo,personal%20administrativo%20de%20la%20empresa%20DANPER%20TRUJILLO%20S.A>
- World Health Organization. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la accion*. Obtenido de
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf?sequence=1
- Zhang, a. e. (29 de enero de 2019). *Nurses' decision-making, practices and perceptions of patient involvement in medication administration in an acute hospital setting*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.13963#pane-pcw-references>

ANEXOS

Anexo A Cuestionario para la valoración del estrés

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo B Ficha de datos generales

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

1. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>
Carrera militar / policía	<input type="checkbox"/>
Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>
Post-grado completo	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

3. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	<input type="text"/>
Departamento	<input type="text"/>

4. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

5. Tipo de vivienda

Propia	<input type="checkbox"/>
En arriendo	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

6. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

1. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	<input type="text"/>
Departamento	<input type="text"/>

2. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción

Si lleva más de un año, anote cuántos años

3. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

4. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	<input type="checkbox"/>
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	<input type="checkbox"/>
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	<input type="checkbox"/>
Operario, operador, ayudante, servicios generales	<input type="checkbox"/>

5. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción

Si lleva más de un año, anote cuántos años

6. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

1. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

2. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

 horas de trabajo al día

3. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo C Acuerdo de confidencialidad

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Breve los sucesos a saber:

De una parte, **JOSÉ MIGUEL ESPINOSA DURAN**, mayor de edad, con domicilio en Baranquilla - Atlántico, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.302.278 de Bogotá, que en su calidad de REPRESENTANTE LEGAL, obra en nombre y representación de la **EMPRESA DIESELECTROS CARIBE S.A.S.**, identificada con NIT 900347900-9 quien, en adelante, y para todos los efectos del presente Acuerdo, se denominará **LA EMPRESA**; y, por la otra **MARITZA ESPINOSA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.805.237 de Bogotá, **JULY KATHERINE MEDRANO LEÓN** identificada con cédula de ciudadanía No. 1072645515 de Chia, y **DANIEL EDUARDO VELÁSQUEZ ERAZO** de ciudadanía No. de 1085323417 de pasto quienes actúan en su propio nombre y representación y quien para efectos de este Acuerdo se denominará **EL GRUPO INVESTIGADOR**, han convenido celebrar un acuerdo de confidencialidad, el cual se registró por las siguientes cláusulas, previos las siguientes:

CONSIDERACIONES

- i) Que LA EMPRESA ha sido seleccionada para desarrollar investigación con fines académicos, del plan de estudios del Programa especialización Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Baranquense
- ii) Que el GRUPO INVESTIGADOR está integrado por estudiantes del Programa especialización Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Baranquense
- iii) Que las partes se han acordado con el ánimo de trabajar juntos en el desarrollo de la investigación, por lo tanto LA EMPRESA podría compartir información considerada como confidencial.
- iv) Reconocen las partes que la información de LA EMPRESA objeto de la investigación es considerada como confidencial.

ACUERDO

PRIMERA. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. En adelante se llamará información confidencial a toda la información que haya connotado o llegue a conocer cualquiera de las partes, sobre cualquier aspecto de la otra, en lo concerniente a LA EMPRESA objeto de la investigación, tales como los referidos a información financiera, patrimonial, societaria, personal, y en general cualquier aspecto de ellas y la cual comprenda, pero no se limita, a 1) Información de contratos con terceros, 2) Planes de negocio y de desarrollo, 3)

Información técnica y financiera, 4) know-how, 5) Estructura societaria, 6) Información de sus clientes, empleados y accionistas, 7) Patrimonio, 8) Software, 9) Códigos Fuente, 10) La arquitectura de los Software, 11) Cualquier componente de los aplicativos o sistemas de información, 12) Cualquier otra información que las partes revisan con el carácter de confidencial.

Para el cumplimiento de lo anterior, las partes se obligan a mantener estricta confidencialidad y, en consecuencia, a no revelar la existencia y contenido de la documentación e información que llegue a conocer como consecuencia del desarrollo de la investigación. En consecuencia, las partes aceptan no revelar a terceros la Información Confidencial poniendo en ello la máxima diligencia.

SEGUNDA REVELACIÓN Y MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. EL GRUPO INVESTIGADOR en relación con la Información Confidencial se compromete a:

1. No divulgar, ninguna Información Confidencial a cualquier persona o tercero.
2. EL GRUPO INVESTIGADOR no podrá sin el consentimiento previo y por escrito de LA EMPRESA:
 - (i) Utilizar, emplear ni emplear en una forma diferente a la autorizada por este Acuerdo, la Información Confidencial.
 - (ii) Usar Información Confidencial en cualquier forma que pueda ser perjudicial o dañina para LA EMPRESA.
 - (iii) Desarrollar proyectos o productos similares a LA EMPRESA, ni utilizar en futuros proyectos la Información Confidencial al que haya sido puesta en conocimiento por LA EMPRESA al EQUIPO CONSULTOR, y de hacerlo se entenderá incumplir este Acuerdo, haciéndose acreedor de las sanciones establecidas por el incumplimiento, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que haya lugar según la ley.
 - (iv) EL GRUPO INVESTIGADOR se abstendrá de promover, explotar o comercializar una idea o producto igual o similar a la presentada por LA EMPRESA, y de hacerlo se entenderá incumplir este Acuerdo, haciéndose acreedor de las sanciones establecidas por el incumplimiento, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que haya lugar según la ley.
3. Guardar la información confidencial en un lugar seguro con acceso restringido.

TERCERA: EL GRUPO INVESTIGADOR entiende que su relación es de acompañamiento, asesoría y consultoría, en el marco de un proceso académico, por tanto, se obliga a no pedir una contraprestación, ni en dinero o especie, diferente a la pazata.

CUARTA: EXCEPCIÓN A LA CONFIDENCIALIDAD. Las Partes se obligan a mantener estricta confidencialidad y, en consecuencia, a no revelar la existencia y contenido de este Acuerdo y de la documentación que llegue a conocer como consecuencia del ejercicio desarrollado. En consecuencia, las Partes aceptan no revelar a terceros la Información Confidencial poniendo en ello la máxima diligencia, siendo las únicas excepciones a este principio, que permitirán a las Partes revelar la Información Confidencial, previa notificación por escrito de la otra Parte, las siguientes:

- 4.1. Cuando así lo requiere la ley o orden de autoridad competente;
- 4.2. Cuando la desarrollen por medios propios o les fuere revelada por terceros, que a su turno no estuvieren obligados a mantenerla en confidencialidad; y,
- 4.3. Cuando la información sea pública por cualquier motivo, que no implique violación del presente Acuerdo.

En cualquiera de los dos primeros eventos, las Partes deberán comunicar al receptor de la información, las obligaciones de confidencialidad que tienen en virtud de este Acuerdo.

QUINTA DURACIÓN DEL ACUERDO. Las partes se obligan a mantener la confidencialidad de la información por el término de dos años y durante el desarrollo del trabajo de grado 1 y 2.

SEXTA MODIFICACIONES. Este Acuerdo podrá modificarse de común acuerdo entre las partes mediante documento escrito firmado por ambas partes, celebrado para el efecto.

SÉPTIMA CLÁUSULA PENAL. Las partes reconocen que el incumplimiento de este Acuerdo de Confidencialidad, de cualquier forma, causará un perjuicio irreparable a la parte que ha suministrado la información y que por lo tanto la última podrá tomar todas las medidas necesarias para evitar su incumplimiento, pero en el evento de que efectivamente éstos sean incumplidos dará lugar a la terminación de cualquier acuerdo que se haya celebrado entre las partes.

OCTAVA: INDEMNIDAD. EL GRUPO INVESTIGADOR se compromete con LA EMPRESA a mantenerle indemne contra todo reclamo, demanda, acción legal y costo que cause o sufra como consecuencia de un incumplimiento por parte del GRUPO INVESTIGADOR, de alguna o algunas obligaciones a su cargo en este acuerdo.

En consecuencia, las partes que intervienen en el presente acuerdo se declaran conscientes de que, en caso de incurrir en violación del deber de confidencialidad, y por esta causa una de las partes perciba perjuicios económicos o morales o deba indemnizar a terceros tales perjuicios, ésta está en plena facultad para perseguir los mismos en contra de la parte que incumplió, a través de los mecanismos judiciales existentes en la legislación nacional para tal fin.

de Naciones, la Ley 23 de 1982, la Ley 1450 de 2011 y demás normas que lo sustituyan, reglamentos, desarrollos o complementen; las creaciones de carácter científico, artístico, audiovisual, literario, de soporte lógico (software), fonogramas, desarrollos investigativos, diseños, invenciones, productos, procedimientos técnicos o desarrollados y en general, las creaciones intelectuales protegidas por el derecho de autor y/o el derecho de propiedad industrial, desarrolladas por EL GRUPO INVESTIGADOR en cumplimiento de su labor, pertenecerán a LA EMPRESA. Lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de conformidad a la Ley 23 de 1982, la Ley 1450 de 2011, la Decisión 351 de la Comunidad Andina de Naciones y demás normas concordantes en asuntos de propiedad intelectual y/o industrial.

DÉCIMA. DEVOLUCIÓN O DESTRUCCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. En cualquier momento durante la vigencia de este Acuerdo y en todo caso a la terminación de este Acuerdo, LA EMPRESA podrá solicitar al GRUPO INVESTIGADOR por escrito que lleve a cabo alguna o algunas de las siguientes medidas:

- 1) Que, salvo en cumplimiento de disposición legal aplicable o de orden de autoridad judicial o administrativa competente, a requerimiento expreso y escrito de LA EMPRESA destruirá, dentro de los tres (3) días siguientes al recibo del requerimiento correspondiente, cualquier Información Confidencial escrita (y todas las copias o traducciones de esta hechas por EL GRUPO INVESTIGADOR que esté, o estén, en o bajo la posesión o el control directo o indirecto del GRUPO INVESTIGADOR. Igualmente, cualquier Información Confidencial mantenida en sistemas de computador, procesador de palabras, medios magnéticos u otros similares, será destruida si así es requerido por LA EMPRESA.
- 2) Certificar a LA EMPRESA en forma escrita, firmada por EL GRUPO INVESTIGADOR, que luego de efectuarse la destrucción a que se refiere el numeral anterior, EL GRUPO INVESTIGADOR no ha retenido o sabiendas o conserva bajo su posesión o control, ya sea directa o indirectamente, todo o parte de dicha Información Confidencial o cualquier copia de la misma. Igualmente, cualquier Información Confidencial mantenida en sistemas de computador, procesador de palabras, medios magnéticos u otros similares será destruida si así es requerido por LA EMPRESA.
- 3) Cualquier Información Confidencial, y cualquier copia de la misma, que con base en lo establecido en esta cláusula no sea destruida, continuará sometida íntegramente a lo consagrado en este Acuerdo.

DÉCIMA PRIMERA: AUTONOMÍA DE LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES. En caso de que alguna o algunas cláusulas de este acuerdo devengan ineficaces o fagales por cualquier motivo, se considerarán ineficaces según corresponda, pero en lo demás el acuerdo conservará su vigencia y aplicabilidad plena.

Para su constancia, el presente Acuerdo se firma en la ciudad de Baranquilla - Atlántico, el día 3 del mes de octubre del año 2022.



JOSÉ MIGUEL ESPINOSA DURAN
C.C. 19.302.278 de Bogotá
DIESELECTROS CARIBE S.A.S
NIT: 900347900-9



MARITZA ESPINOSA GONZALEZ
C.C. 52.805.237 de Bogotá



JULY KATHERINE MEDRANO LEÓN
C.C. 1072645515 de Chia



DANIEL EDUARDO VELÁSQUEZ ERAZO
C.C. 1085323417 de Pasto

Anexo D Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REGISTROS Y PARTICIPACION DE ENCUESTAS

Título del estudio: EFECTIVIDAD DE LA GIMNASIA LABORAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DIESELECTROS CARIBE

Reciba un cordial saludo:

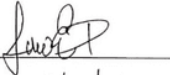
La aplicación de la siguiente encuesta tiene como objetivo la identificación de sintomatología asociada al estrés; en los colaboradores de la empresa. De esta manera evaluar, prevenir e intervenir los riesgos que puedan que se puedan en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores.

Por lo cual se le solicita que conteste unas preguntas las cuales permitirán recolectar datos sobre usted y su estado actual de salud. Tenga en cuenta que:

1. Su participación es completamente voluntaria, antes de tomar la decisión, lea toda la información que se le ofrece en este documento y si no desea participar, no tendrá ningún inconveniente. También puede hacer las preguntas que le parezca pertinente al investigador que le está entregando la encuesta.
2. Si acepta participar en el presente estudio, no implica que recibirá ningún beneficio ni retribución económica de ninguna especie.
3. En el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la empresa, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Resolución 8430 de 1983). Se garantiza el compromiso de usar la información única y exclusivamente para fines de la investigación e inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Yo, Jose Miguel Osuna identificado (a) con documento No. 19302298, informo que libre y voluntariamente deseo participar desarrollando la presente encuesta, así mismo informo que he comprendido la metodología y el objetivo del estudio en mención

Firma del participante



Fecha de diligenciamiento: 6/12/22

Documento de identidad: 19302298

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REGISTROS Y PARTICIPACION DE ENCUESTAS

Título del estudio: EFECTIVIDAD DE LA GIMNASIA LABORAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DIESELECTROS CARIBE

Reciba un cordial saludo:

La aplicación de la siguiente encuesta tiene como objetivo la identificación de sintomatología asociada al estrés; en los colaboradores de la empresa. De esta manera evaluar, prevenir e intervenir los riesgos que puedan que se puedan en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores.

Por lo cual se le solicita que conteste unas preguntas las cuales permitirán recolectar datos sobre usted y su estado actual de salud. Tenga en cuenta que:

1. Su participación es completamente voluntaria, antes de tomar la decisión, lea toda la información que se le ofrece en este documento y si no desea participar, no tendrá ningún inconveniente. También puede hacer las preguntas que le parezca pertinente al investigador que le está entregando la encuesta.
2. Si acepta participar en el presente estudio, no implica que recibirá ningún beneficio ni retribución económica de ninguna especie.
3. En el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la empresa, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Resolución 8430 de 1983). Se garantiza el compromiso de usar la información única y exclusivamente para fines de la investigación e inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Yo, Henry Alvaro Romero identificado (a) con documento No. 80124632 informo que libre y voluntariamente deseo participar desarrollando la presente encuesta, así mismo informo que he comprendido la metodología y el objetivo del estudio en mención

Firma del participante



Fecha de diligenciamiento: 06/12/2022

Documento de identidad: 80124632

Anexo E Carta de autorización para investigación



Barranquilla, 13 de marzo de 2023

Señores
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

CERTIFICACION

Nosotros Deselectros caribe sas. Autorizamos a: MARITZA ESPINOSA GONZALEZ identificada con cedula de ciudadanía No. 52.8052.237 de Bogota, JULY KATHERINE MEDRANO LEÓN identificada con cedula de ciudadanía No. 1072845515 de Chia, y DANIEL EDUARDO VELÁSQUEZ ERAZO de ciudadanía No. de 1085323417 de pasto, quienes actualmente cursan la especialización de gerencia de seguridad y salud en el trabajo en la universidad Iberoamericana a realizar su trabajo de grado en nuestra compañía con fines netamente académicos.

La presente certificación se expide a los 13 días del mes de marzo del 2023



HENRY ALFARÓ ROMERO
Director Administrativo

Via 40 No 85 -560 PBX. 369 43 00 www.diselectroscaribe.com
e-mail: ventas@diselectroscaribe.com, servicio@diselectroscaribe.com
Barranquilla – Colombia


PLANTAS ELÉCTRICAS Y MOTORES PARA COMBUSTIBLES DIESEL GASEOSOS O CRUDOS

Anexo F Registro de Gimnasia laboral enero

 INDUSTRIAS ORIÓN S.A.S.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	NIVEL 7: FORMATOS N°1		FT-037-008
	SG-037	<input checked="" type="checkbox"/>	
FORMATO CONTROL Y REGISTRO DE PAUSAS ACTIVAS	Fecha semanal	Desde: 05/01/2023	Hasta: 13/01/23
	Versión:	001	
	Página:	1 de 1	

CARGOS	NOMBRE				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
REPRESENTANTE LEGAL					
DIRECTOR ADMINISTRATIVO					
ASESOR COMERCIAL #1					
ASESOR COMERCIAL #2					
ASESOR COMERCIAL #3					
ASESOR DE SERVICIO					
DIRECTOR DE SERVICIOS Y MONTAJES					
AUXILIAR DE CONTABILIDAD					
AUXILIAR SERVICIOS Y ALMACEN					
COORDINADORA DE SERVICIO					
ASISTENTE ADMINISTRATIVA					
RECEPCION					
TECNICO ELECTROMECANICO					
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES					
COORDINADOR SG-STT					
DURACION PAUSAS DIARIAS (Minutos)	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos

Elaboró: Dina Astrid Casas Suarez	Revisó: Dolly Gonzalez	Aprobó: Jose Miguel Espinosa	Código: FT-037-008
			Fecha de modificación: Julio de 2016

 INDUSTRIAS ORIÓN S.A.S.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	NIVEL 7: FORMATOS N°1		FT-037-008
	SG-037	<input checked="" type="checkbox"/>	
FORMATO CONTROL Y REGISTRO DE PAUSAS ACTIVAS	Fecha semanal	Desde: 11/03/2023	Hasta: 17/03/23
	Versión:	001	
	Página:	1 de 1	

CARGOS	NOMBRE				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
REPRESENTANTE LEGAL					
DIRECTOR ADMINISTRATIVO					
ASESOR COMERCIAL #1					
ASESOR COMERCIAL #2					
ASESOR COMERCIAL #3					
ASESOR DE SERVICIO					
DIRECTOR DE SERVICIOS Y MONTAJES					
AUXILIAR DE CONTABILIDAD					
AUXILIAR SERVICIOS Y ALMACEN					
COORDINADORA DE SERVICIO					
ASISTENTE ADMINISTRATIVA					
RECEPCION					
TECNICO ELECTROMECANICO					
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES					
COORDINADOR SG-STT					
DURACION PAUSAS DIARIAS (Minutos)	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos

Elaboró: Dina Astrid Casas Suarez	Revisó: Dolly Gonzalez	Aprobó: Jose Miguel Espinosa	Código: FT-037-008
			Fecha de modificación: Julio de 2016

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	NIVEL Y FORMATOS N°:	SI-007-004	
SG-STT	01		
FORMATO CONTROL Y REGISTRO DE PAUSAS ACTIVAS	Fecha semanal	Desde: 27/05/2023	Hasta: 31/05/23
	Version	001	
	Página	1 de 1	

CARGOS	NOMBRE				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
REPRESENTANTE LEGAL	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
ASESOR COMERCIAL #1	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
ASESOR COMERCIAL #2	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
ASESOR DE SERVICIO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
DIRECTOR DE SERVICIOS Y MONTAJES	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
AUXILIAR DE CONTABILIDAD	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
AUXILIAR SERVICIOS Y ALMACEN	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
COORDINADORA DE SERVICIO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
RECEPCION	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
TECNICO ELECTROMECANICO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
COORDINADOR SG-STT	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
DURACION PAUSAS DIARIAS (Minutos)	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos	15 minutos

Elaboró: Diana Angel Carlos Suarez	Revisó: Dolly Gonzalez	Aprobó: Jose Miguel Espinosa	Código: SI-007-004 Fecha de modificación: Julio de 2014
---------------------------------------	---------------------------	---------------------------------	--

Anexo G *Enlace tabulación encuestas diciembre 2022 y abril 2023*

A continuación, relacionamos enlaces de tabulación de la encuesta inicial donde se observa en Excel la tabulación del mes de diciembre de 2022 específica para cada síntoma relacionado en el cuestionario, sin realización de gimnasia laboral.

El segundo enlace pertenece a la tabulación del cuestionario pre y post intervención realizados en el mes de diciembre 2022 y abril de 2023 respectivamente.

1. [Tabulación encuesta diciembre 2022 sin nombres.xlsx](#)
2. [Tabulación de datos pre y post intervencion.xlsx](#)

Anexo H Documentación soporte Psicología

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Diana Constanza Ovalle Ovalle
C.C. No. 1.072.639.614

*Ha cumplido con los requisitos académicos exigidos por la Institución,
la cual, con las debidas autorizaciones le otorga el título de*

Psicóloga
en testimonio se firma y sella este diploma


Consejo de Fundadores


Rector UNIV


Rector General


Secretario General



Presidencia Jurídica otorgada por
resolución 18345 del 1 de agosto de 1990.
Ministerio de Educación Nacional

República de Colombia
Documento protegido con Marca de Agua Digital, verifique con SecureBar

Hoja 1822 del libro de Registro No. 010
Registo, 09 de diciembre de 2020
No. 138498


UNIMINUTO

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Diana Constanza Ovalle Ovalle
C.C. No. 1.072.639.614

*Ha cumplido con los requisitos académicos exigidos por la Institución,
la cual, con las debidas autorizaciones le otorga el título de*

**Especialista en Gerencia en Riesgos
Laborales, Seguridad y Salud en El Trabajo**
Código SODES: 103152
en testimonio se firma y sella este diploma


Consejo de Fundadores


Rector UNIV


Rector General


Secretario General



Presidencia Jurídica otorgada por
Resolución No. 18345 del 1 de Agosto de 1990.
Ministerio de Educación Nacional.

República de Colombia
Documento protegido con Marca de Agua Digital, verifique con SecureBar

Hoja 2088 del libro de Registro No. 010
Registo, 21 de Abril de 2022
No. 13782888-001 01 188



ACTA INDIVIDUAL DE GRADO No. 066

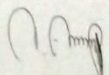
La Suscrita Secretaría General de La Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

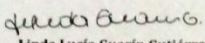
Certifica:

Que en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital; el día veintinueve (21) de Abril de dos mil veintidós (2022), la **Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO**, Institución de Educación Superior, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, previo el juramento reglamentario, confirió el título de **Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en El Trabajo** a **Diana Constanza Ovalle** con cédula de ciudadanía No. **1.072.639.614** quien aprobó la opción de grado correspondiente y cumplió con las normas legales, los requisitos académicos y las exigencias establecidas en los Estatutos y Reglamentos para el grado, y le otorgó el Diploma No. **DP012066244167498** que la acredita como tal, registrado en el Folio **244** del Libro No. **012** de Registro de Títulos expedidos por la **Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO**.

La **Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO** está autorizada para conferir este título por la Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992. El programa cuenta con Resolución de Registro Calificado según Código SNIES **103152** concedido por el Ministerio de Educación Nacional.

En constancia de lo anterior se firma en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital; el día veintinueve (21) de Abril de dos mil veintidós (2022).


Javier Alonso Arango Pardo
Rector UBVD


Linda Lucia Guarín Gutiérrez
Secretaría General



Presentada Jorhán integrada por resolución No. 0340 de 1 de agosto de 1990 por el Ministerio de Educación Nacional.



DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD SUBDIRECCIÓN INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD

RESOLUCIÓN No. 3108 de 07/07/2022

"Por la cual se Concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo"

LA SUBDIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD.

En uso de sus facultades legales conferidas en los artículos 23 de la ley 1562 de 2012 y 10. de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y en especial por las que le confiere el Decreto 507 del 6 de noviembre de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y.

CONSIDERANDO:

Que el (la) señor(a) **DIANA CONSTANZA OVALLE OVALLE**, identificado(a) con Cédula de ciudadanía 1072639614, ha solicitado Licencia para prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural.

Que el peticionario ha presentado la documentación necesaria, exigida por el literal A del Artículo Segundo de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Que revisada la solicitud presentada con su documentación anexa y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución No. 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para el otorgamiento de la licencia de salud ocupacional, se considera procedente la expedición de licencia solicitada.

En mérito de lo expuesto, la Subdirectora de Inspección, vigilancia y control de servicios de salud de la Secretaría Distrital de Salud

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a **DIANA CONSTANZA OVALLE OVALLE**, Identificado(a) con Cédula de ciudadanía 1072639614, como **PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**.

ARTÍCULO SEGUNDO: La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes áreas o campos de acción:

- Investigación en área técnica
- Investigación del accidente de trabajo
- Educación
- Capacitación
- Diseño, Administración y Ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO TERCERO: La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación, por un término igual, en cualquier Secretaría Seccional o Distrital del país.

ARTÍCULO CUARTO: Cuando el titular de la licencia modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho a la Dirección de Calidad de Servicios de Salud - Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia. En caso contrario incurrirá en las sanciones previstas en las normas legales vigentes.

ARTÍCULO QUINTO: El titular de la licencia deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, en especial a la Ley 1562 de 2012, Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

Anexo I Certificación de participación de la psicóloga

29 de mayo de 2023

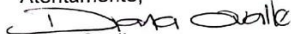
Señores

**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
Facultad de ciencias empresariales
Especialización de Gerencia de seguridad y salud en el trabajo.
Ciudad**

Yo Diana Constanza Ovalle Ovalle, psicóloga y especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, con cédula de ciudadanía número 1.072.639.614 expedida en Chía, con resolución de la especialidad No. 3108 de junio 07 del 2022. Certifico mi participación y colaboración en el desarrollo del trabajo de grado "Efectividad de la Gimnasia Laboral para disminuir el estrés en el personal de la empresa Deselectros Caribe SAS de la ciudad de Barranquilla Colombia.", Junto a los autores July Katherine Medrano, Daniel Eduardo Velásquez y Maritza Espinosa Gonzalez.

Sin otro particular, quedo atenta para cualquier consulta o solicitud adicional.

Atentamente,



Diana Ovalle

CC. 1.072.639.614 de Chía.

Psicóloga

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo