

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE VEGETALES CEPAV EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DC. *

*URQUIJO, Jessica ***

PALABRAS CLAVE

Ingresos no percibidos (J17.6); satisfacción en el trabajo (J28.5); diferencias salariales (J31.18); condiciones de trabajo (J81.28)

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación de los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la empresa vegetales Cepav, empresa perteneciente al sector de alimentos en la ciudad de Bogotá DC. Se seleccionó una muestra de 7 trabajadores luego se les aplicó una encuesta con que consta de 22 ítems, para medir variables relacionadas con el ámbito sociodemográfico (edad, sexo, nivel educativo, situación laboral, profesión, tipo de trabajo, antigüedad en la empresa, pluriempleo, número de horas y trabajo a turnos), variables de esfuerzo extrínseco (ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extras, esfuerzo físico, cada vez más trabajo) y escala de recompensa (estatus financiero, estima, seguridad del trabajo). Se aplicó el análisis estadístico de los componentes evaluados y de acuerdo a los criterios de calificación del modelo Siegrist (esfuerzo-recompensa) se concluyen los resultados, para finalmente mediante una fórmula matemática determinar si los trabajadores objeto de estudio padecen de estrés laboral y finalmente proponer actividades de mejora para prevenir y minimizar este riesgo.

FUENTES

Se consultaron un total de 17 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de estrés laboral, 14 artículos (2 trabajos de grado: Universidad de Valencia-España; Universidad Distrital de Manizales); y sobre modelo Siegrist 3 artículos.

CONTENIDO

El estrés se define con diferentes conceptos, dentro de los que se hacen más significativos: el estrés como un estímulo, que son las fuerzas que producen efectos transitorios o permanentes; el estrés como una percepción, que son los procesos

perceptuales y cognitivos que producen secuelas físicas o psicológicas; el estrés como la interacción persona-ambiente que son los desajustes (reales o percibidos) entre demandas de la situación y capacidades de las personas para enfrentarse a esas demandas y el estrés como respuesta del individuo (fisiológicas o psicológicas) ante determinados estímulos “estresores”. (Florez, 2014). El interés sobre esta problemática surge a raíz de que el impacto que este riesgo genera en las empresas está afectando el desempeño y el bienestar de los trabajadores, donde se pone en juego principalmente la organización del trabajo respecto al conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso mismo. Para confirmar esta afirmación se pretende identificar o descartar mediante el análisis y medición del estrés laboral en los colaboradores de la empresa de Vegetales Cepav, su influencia en la satisfacción que estos perciben al desempeñar sus roles y responsabilidades. (Florez, 2014). De acuerdo con la idea de investigación, el análisis que se puede ejecutar frente al estrés laboral en los trabajadores de la industria de Alimentos en la ciudad de Bogotá, despierta grandes expectativas ya que se podría determinar el grado de satisfacción laboral e identificar los impactos positivos y negativos en que intervienen en su productividad. (Florez, 2014). Para esta investigación se adopta el Modelo Siegrist conocido como Esfuerzo Recompensa, establece un equilibrio entre estos 2 factores. El modelo esfuerzo recompensa, parte de la base de que el estrés laboral se produce cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y al mismo tiempo, una baja recompensa. El estrés laboral y sus efectos sobre la salud dependen del control de las personas sobre su propio futuro (las recompensas a largo plazo). (UNITEC, 2019). Para la recolección de la información se contacta con el departamento de Seguridad Industrial de la empresa Vegetales Cepav, donde se extrae documentación sobre los últimos diez (10) meses donde se ha visto un especial interés por la mitigación de riesgos laborales asociados a los

Trabajadores, en cuanto al estrés laboral. Y de esta manera se comprueba que los niveles de estrés laboral en la población objeto de estudio se encuentra en niveles altos a causa de la falta de recompensa por el esfuerzo que tienen los trabajadores. “

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrollará bajo un criterio crítico y comparativo ya que diagnostica, analiza y compara la situación actual de estrés junto con el grado de recompensa que los trabajadores perciben para vincular este riesgo con esta consecuencia. La investigación correspondió a un estudio Cuantitativo ya que permitió identificar y comparar resultados de parámetros de las mediciones de estrés junto con el nivel de recompensa que perciben los trabajadores de acuerdo al esfuerzo. La investigación se ejecutara directamente en campo, es decir se realizara en las instalaciones de la Compañía Vegetales Cepav, adicionalmente se afirma que la aplicación de esta investigación de campo servirá de base fundamental para determinar la correlación entre las dos variables (estrés y recompensa frente al esfuerzo). Para ello, la población muestra se delimita a trabajadores operativos de la planta. Correspondiente a 7 colaboradores. Finalmente su Alcance será de tipo descriptivo comparativo ya que pretende establecer relación directa entre el riesgo (Estrés Laboral) y su desencadenantes recompensa en relación con el esfuerzo del trabajador.

CONCLUSIONES

Con los datos obtenidos del estudio realizado se concluye que la Hipótesis de Trabajo “*Los niveles de estrés se encuentran en alto, entonces, se podría determinar que este riesgo está directamente relacionado a la falta de recompensa que tienen lo productividad de los trabajadores*”, se comprueba ya que ítems como el esfuerzo físico, cada vez más trabajo, reconocimiento de superiores, reconocimiento del esfuerzo y la inseguridad en el puesto de trabajo ocasionan valores patológicos de estrés en el trabajador. Finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos, sería importante realizar actividades encaminadas a:

- Impedir la implantación del estrés en situaciones que se han denominado de pre-estrés aprovechando que se ha realizado un diagnóstico precoz. Para ello, se debería actuar sobre el sistema de trabajo y con una acción colectiva. (Gonzalez, 2008)

- Imposibilitar la evolución y el aumento de las situaciones de estrés ya establecidas. Para ello, se debería actuar no sólo sobre el sistema de trabajo sino también sobre el individuo (acción colectiva e individual). (Gonzalez, 2008)

Aprovechando los resultados obtenidos se deberían orientar las actividades sobre los trabajadores más afectados y crear estilos de recompensa donde ellos perciban que su esfuerzo laboral está siendo valorado por sus superiores y crearles cultura de reconocimiento frente a sus compañeros incentivando de esta manera el mejoramiento continuo en el desarrollo de sus tareas y permitiendo que la empresa crezca en el mercado, sin dejar de lado su talento humano. Para ello se sugieren actividades como: El empleado del mes por su esfuerzo y logros obtenidos

- Tarjetas de regalo del grupo Éxito (principal cliente de la compañía)
- Bonificación por productividad Mayor a 120 kilos/día.

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: el primero, oficio de invitación de participación en trabajo de grado, “Análisis del estrés laboral de los colaboradores de Vegetales Cepav, en la ciudad de Bogotá DC”; y el segundo, Formato de consentimiento Informado Identificación de Factores de riesgo psicosociales-Estrés Laboral.

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
VEGETALES CEPAV EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DC.**

JESSICA ALEJANDRA URQUIJO CAMACHO

AUTORA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C. JUNIO DE 2019**

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
VEGETALES CEPAV EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DC.**

IVÁN DARÍO VARGAS GONZÁLEZ

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ DC, JUNIO 2019

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|----------------------------------------------|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 2 |
| 3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 3 |
| 4. JUSTIFICACIÓN | 3 |
| 5. OBJETIVOS..... | 8 |
| 5.1. Objetivo General..... | 8 |
| 5.2. Objetivos Específicos | 8 |
| 6. ANTECEDENTES | 9 |
| 7. MARCO LEGAL | 11 |
| 8. MARCO CONCEPTUAL | 15 |
| 9. MARCO TEORICO | 16 |
| 9.1. Estrés Laboral..... | 17 |
| 9.2. ESTRESORES | 17 |
| 9.3. Causas del Estrés Laboral..... | 25 |
| 9.4. Efectos del Estrés Laboral | 25 |
| 9.5. Satisfacción Con El Trabajo..... | 26 |
| 9.6. Glosario | 30 |
| 10. HIPOTESIS..... | 32 |
| 10.1. Hipótesis De Trabajo | 32 |
| 10.2. Hipótesis Nula | 32 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 10.3. <i>Hipótesis Alterna</i> | 32 |
| 11. MARCO METODOLOGICO | 33 |
| 11.1. <i>Tipo De Método</i> | 33 |
| 11.2. <i>Tipo De Estudio</i> | 33 |
| 11.3. <i>Alcance Del Estudio</i> | 33 |
| 11.4. <i>Población</i> | 34 |
| 11.5. <i>Muestra</i> | 34 |
| 11.6. <i>Tipo de Muestra</i> | 34 |
| 11.7. <i>Variables</i> | 34 |
| 11.8. <i>Instrumento Para La Recolección De La Información</i> | 35 |
| 11.9. <i>Protocolo De Trabajo Para Fase De Campo</i> | 38 |
| 11.10. <i>Tabulación De Datos</i> | 40 |
| 11.11. <i>Aspectos Éticos Del Estudio</i> | 40 |
| 11.12. <i>Uso Del Consentimiento Informado</i> | 41 |
| 12. ANALISIS DE RESULTADOS | 42 |
| 12.1. <i>Variable Sociodemográfica</i> | 42 |
| 17.2. <i>Escala De Esfuerzo Extrínseco</i> | 55 |
| 17.3. <i>Escala Recompensa</i> | 59 |
| 17.4. <i>Nivel De Estrés Del Trabajador</i> | 63 |
| 13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 64 |
| 14. BIBLIOGRAFIA | 66 |
| 15. ANEXOS | 68 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|----------------|----|
| Figura 1..... | 6 |
| Figura 2..... | 31 |
| Figura 3..... | 41 |
| Figura 4..... | 42 |
| Figura 5..... | 43 |
| Figura 6..... | 44 |
| Figura 7..... | 45 |
| Figura 8..... | 46 |
| Figura 9..... | 47 |
| Figura 10..... | 48 |
| Figura 11..... | 49 |
| Figura 12..... | 50 |
| Figura 13..... | 51 |
| Figura 14..... | 52 |
| Figura 15..... | 53 |
| Figura 16..... | 55 |
| Figura 17..... | 56 |
| Figura 18..... | 56 |
| Figura 19..... | 57 |
| Figura 20..... | 57 |
| Figura 21..... | 58 |
| Figura 22..... | 59 |

| | |
|----------------|----|
| Figura 23..... | 60 |
| Figura 24..... | 61 |
| Figura 25..... | 62 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---------------|----|
| Tabla 1..... | 11 |
| Tabla 2..... | 12 |
| Tabla 3..... | 14 |
| Tabla 4..... | 42 |
| Tabla 5..... | 43 |
| Tabla 6..... | 44 |
| Tabla 7..... | 45 |
| Tabla 8..... | 45 |
| Tabla 9..... | 46 |
| Tabla 10..... | 47 |
| Tabla 11..... | 48 |
| Tabla 12..... | 49 |
| Tabla 13..... | 50 |
| Tabla 14..... | 51 |
| Tabla 15..... | 52 |
| Tabla 16..... | 55 |
| Tabla 17..... | 58 |
| Tabla 18..... | 59 |
| Tabla 19..... | 60 |

| | |
|---------------|----|
| Tabla 20..... | 61 |
| Tabla 21..... | 63 |

INDICE DE ANEXOS

| | |
|--------------|----|
| Anexo A..... | 68 |
| Anexo B..... | 69 |

INDICE DE ECUACIONES

| | |
|-----------------|----|
| Ecuación 1..... | 63 |
|-----------------|----|

DEDICATORIA

A Dios por darme salud y fuerza en esta etapa tan importante de mi vida y llegar a este punto tan indispensable para el logro de mis objetivos.

A mis amados padres y mi esposo por su inmenso cariño, apoyo incondicional y constante motivación que me permitieron salir adelante y lograr la culminación de esta meta.

A mis amigos, profesores y demás personas que participaron de manera directa e indirecta en la realización de este proyecto de grado.

Autora.

Me complace exteriorizar mi más sincera complacencia a la Corporación Universitaria Unitec en la Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas de la Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en ella a Iván Darío Vargas González como director de proyecto por su dedicación, comprensión y apoyo incondicional; y a los demás docentes por destacarse por su hermosa labor y por brindarme el valioso aporte en conocimiento a lo largo de todo este trabajo de grado, lo que me forjó como elemento fundamental en la sociedad y en especial a la formación académica, de igual forma a las instituciones que me permitieron disponer de información virtual y demás elementos para el desarrollo de este proyecto y extender una inmensa gratificación a todos los que de una u otra manera se involucraron en este trabajo tendiéndome sus manos en los momentos en que más lo necesité y contribuyeron a mi desarrollo profesional, personal y ético.

Autora

RESUMEN

El estrés se define con diferentes conceptos, dentro de los que se hacen más significativos: el estrés como un estímulo, que son las fuerzas que producen efectos transitorios o permanentes; el estrés como una percepción, que son los procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas físicas o psicológicas; el estrés como la interacción persona-ambiente que son los desajustes (reales o percibidos) entre demandas de la situación y capacidades de las personas para enfrentarse a esas demandas y el estrés como respuesta del individuo (fisiológicas o psicológicas) ante determinados estímulos “estresores”. (Florez, 2014). El interés sobre esta problemática surge a raíz de que el impacto que este riesgo genera en las empresas está afectando el desempeño y el bienestar de los trabajadores, donde se pone en juego principalmente la organización del trabajo respecto al conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso mismo. Para confirmar esta afirmación se pretende identificar o descartar mediante el análisis y medición del estrés laboral en los colaboradores de la empresa de Vegetales Cepav, su influencia en la satisfacción que estos perciben al desempeñar sus roles y responsabilidades. (Florez, 2014)

De acuerdo con la idea de investigación, el análisis que se puede ejecutar frente al estrés laboral en los trabajadores de la industria de Alimentos en la ciudad de Bogotá, despierta grandes expectativas ya que se podría determinar el grado de satisfacción laboral e identificar los impactos positivos y negativos en que intervienen en su productividad. (Florez, 2014)

Para esta investigación se adopta el Modelo Siegrist conocido como Esfuerzo Recompensa, establece un equilibrio entre estos 2 factores. El esfuerzo puede ser cualitativo, cuantitativo o un conflicto en el trabajo (son estresores). Elementos que influyen negativamente son el exceso de compromiso (sobrecarga cuantitativa o cualitativa), el distress emocional y la falta de apoyo social. Como elementos compensadores están salario, estima, la promoción o la seguridad en el trabajo.

El modelo esfuerzo recompensa, parte de la base de que el estrés laboral se produce cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y al mismo tiempo, una baja recompensa. El estrés laboral y sus efectos sobre la salud dependen del control de las personas sobre su propio futuro (las recompensas a largo plazo).

(UNITEC, 2019)

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas por tres factores: Gestión del estrés en la empresa a través del Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist Por tanto, el estrés se genera cuando se da un elevado esfuerzo, una baja retribución, una falta de control sobre el propio estatus ocupacional.

(UNITEC, 2019)

Cuando se produce todo esto, el modelo predice que, la autoestima del trabajador y su productividad decaerán.

Para la recolección de la información se contacta con el departamento de Seguridad Industrial de la empresa Vegetales Cepav, donde se extrae documentación

sobre los últimos diez (10) meses donde se ha visto un especial interés por la mitigación de riesgos laborales asociados a los trabajadores, en cuanto al estrés laboral.

Finalmente con los datos obtenidos del estudio realizado se concluye que la Hipótesis de Trabajo “*Los niveles de estrés se encuentran en alto, entonces, se podría determinar que este riesgo está directamente relacionado a la falta de recompensa que tienen la productividad de los trabajadores*”, se comprueba ya que ítems como el esfuerzo físico, cada vez más trabajo, reconocimiento de superiores, reconocimiento del esfuerzo y la inseguridad en el puesto de trabajo ocasionan valores patológicos de estrés en el trabajador.

Aprovechando los resultados obtenidos se deberían orientar las actividades sobre los trabajadores más afectados y crear estilos de recompensa donde ellos perciban que su esfuerzo laboral está siendo valorado por sus superiores y crearles cultura de reconocimiento frente a sus compañeros incentivando de esta manera el mejoramiento continuo en el desarrollo de sus tareas y permitiendo que la empresa crezca en el mercado, sin dejar de lado su talento humano. Para ello se sugieren actividades como:

- El empleado del mes por su esfuerzo y logros obtenidos
- Tarjetas de regalo del grupo Éxito (principal cliente de la compañía)
- Bonificación por productividad Mayor a 120 kilos/día.

ABSTRACT

Stress is defined by different concepts, within which they become more significant: stress as a stimulus, which are the forces that produce transitory or permanent effects; stress as a perception, which are the perceptual and cognitive processes that produce physical or psychological sequelae; stress as the person-environment interaction that are imbalances (real or perceived) between demands of the situation and people's abilities to face those demands and stress as an individual response (physiological or psychological) to certain "stressor" stimuli . (Florez, 2014)

The interest in this problem arises from the fact that the impact that this risk generates in companies is affecting the performance and welfare of workers, where the organization of work is mainly at stake regarding the set of objectives, rules and procedures, under which the process itself is developed. To confirm this statement, it is intended to identify or discard the analysis and measurement of work stress in the employees of the Cepav Vegetables company, their influence on the satisfaction they perceive when performing their roles and responsibilities. (Florez, 2014). According to the research idea, the analysis that can be executed in the face of work-related stress in the food industry workers in the city of Bogotá, arouses great expectations since it could determine the degree of job satisfaction and identify the positive impacts and negatives in that they intervene in their productivity. (Florez, 2014)

For this research, the Siegrist Model known as Reward Effort is adopted, establishing a balance between these 2 factors. The effort can be qualitative, quantitative or a conflict at work (they are stressors). Elements that negatively influence are the excess of commitment

(quantitative or qualitative overload), emotional distress and lack of social support. As compensation elements are salary, esteem, promotion or safety at work.

The effort reward model, part of the basis that work stress occurs when the combination of a high level of effort and at the same time, a low reward. Work stress and its effects on health depend on people's control over their own future (long-term rewards). (UNITEC, 2019)

From the point of view of the organization of work, the interaction between high demands and low control over long-term rewards represents the situation of greatest risk to health. The long-term rewards would be determined by three factors: Management of stress in the company through the Effort-Reward Model of Siegrist Therefore, stress is generated when there is a high effort, low retribution, a lack of control over the own occupational status. (UNITEC, 2019)

When all this happens, the model predicts that the worker's self-esteem and productivity will decline.

For the collection of information, contact the Industrial Safety Department of the company Cepav Vegetables, where documentation is extracted over the last ten (10) months where there has been a special interest in mitigating labor risks associated with workers, in terms of work stress.

Finally, with the data obtained from the study carried out, it is concluded that the Work Hypothesis "The stress levels are high, then, it could be determined that this risk is directly related to the lack of reward for the productivity of the workers", it is already proven that items such as physical effort, more and more work, recognition of superiors, recognition of effort and insecurity in the workplace cause pathological stress values in the worker.

Taking advantage of the results obtained should guide the activities on the most affected workers and create reward styles where they perceive that their work effort is being valued by their superiors and create a culture of recognition in front of their peers, thus encouraging continuous improvement in the development of their tasks and allowing the company to grow in the market, without neglecting its human talent. To do this, activities such as:

- The employee of the month for his effort and achievements
- Gift cards of the Éxito group (main customer of the company)
- Bonus for productivity Greater than 120 kilos / day.

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una enfermedad que afecta de manera significativa el grado de satisfacción laboral que se encuentran influenciado en los comportamientos, resultados y se determina a través del conjunto de actitudes y tendencias valorativas de cada persona, se presenta cuando la carga de trabajo supera al sujeto y sus recursos empiezan a ser limitantes por factores diversos, a los que no puede manejar de manera idónea donde se empiezan a ver reflejados síntomas de irritabilidad, depresión, agotamiento mental y físico, influyendo en la reducción del desempeño del trabajador en su ambiente laboral y las de sus compañeros donde las reacciones más negativas se empiezan a ser visibles desde las fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales originando una gran frustración al no contar con capacidad de control de la situaciones en crisis que se deben superar. En la satisfacción laboral se integra en la motivación, condiciones laborales, la actitud, esfuerzo, metas y expectativas, dadas esas condiciones satisfactorias, el trabajador tiene un desempeño necesario para los objetivos de la empresa y el crecimiento en calidad. (Peiro)

En este sentido, son muchas las causas que dan origen al estrés laboral, sin embargo es de resaltar, que la variación de la naturaleza del trabajo, es decir, las nuevas exigencias que enfrentan día a día los trabajadores, lo que implica nuevos retos, que algunas, veces se convierten en problemas que finalmente terminan desencadenando estrés.

Por ende esta investigación, pretende verificar los factores que afectan a los trabajadores de la industria de alimentos; que se encuentran expuestos entre otros, a riesgos psicológicos, específicamente, estrés laboral que se producen debido a diversos estresores

del ambiente físico, los contenidos del trabajo, el desempeño de roles. Esto con el fin de lograr un rendimiento productivo y apropiado a las necesidades de la empresa o para el trabajador influyendo a lograr alcanzar la satisfacción laboral libre del estrés en el ambiente de trabajo. (Cortes, 2009)

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés se define con diferentes conceptos, dentro de los que se hacen más significativos: el estrés como un estímulo, que son las fuerzas que producen efectos transitorios o permanentes; el estrés como una percepción, que son los procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas físicas o psicológicas; el estrés como la interacción persona-ambiente que son los desajustes (reales o percibidos) entre demandas de la situación y capacidades de las personas para enfrentarse a esas demandas y el estrés como respuesta del individuo (fisiológicas o psicológicas) ante determinados estímulos “estresores”. (Florez, 2014)

El interés sobre esta problemática surge a raíz de que el impacto que este riesgo genera en las empresas está afectando el desempeño y el bienestar de los trabajadores, donde se pone en juego principalmente la organización del trabajo respecto al conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso mismo. Para confirmar esta afirmación se pretende identificar o descartar mediante el análisis y medición del estrés laboral en los colaboradores de la empresa de Vegetales Cepav, su influencia en la satisfacción que estos perciben al desempeñar sus roles y responsabilidades. (Florez, 2014)

De acuerdo con la idea de investigación, el análisis que se puede ejecutar frente al estrés laboral en los trabajadores de la industria de Alimentos en la ciudad de Bogotá, despierta grandes expectativas ya que se podría determinar el grado de satisfacción laboral e identificar los impactos positivos y negativos en que intervienen en su productividad. (Florez, 2014)

Para la recolección de la información se contacta con el departamento de Seguridad Industrial de la empresa Vegetales Cepav, donde se extrae documentación sobre los últimos diez (10) meses donde se ha visto un especial interés por la mitigación de riesgos laborales asociados a los trabajadores, en cuanto al estrés laboral.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la empresa vegetales CEPAV, empresa perteneciente al sector de alimentos en la ciudad de Bogotá DC?

4. JUSTIFICACIÓN

La evolución de la Salud Ocupacional a nivel mundial se ha venido dando a pasos agigantados en los últimos cien años. Aunque en Colombia no fue sino hasta inicios del Siglo XX que se inicia dicho proceso de desarrollo, con el Gobierno de Rafael Uribe Uribe en el año de 1904, año en que se trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera Ley relacionada con el tema de Salud Ocupacional en el país. (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintana) (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintana)

Aunque para esta época ya se tenía un acercamiento al tema de riesgos y sus factores asociados, no fue sino hasta 1982 que el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) de Medicina del Trabajo hace referencia a los riesgos psicosociales a través de un estudio con población migrante en algunas partes del mundo, sobre la incidencia de los factores psicosociales en la prevención de accidentes. (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintana)

A pesar de esto, solo en el año de 1998 a nivel mundial y, como consecuencia de los factores de Riesgo psicosocial, se hace evidente el uso del término de Estrés laboral, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, gustos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintana)

Pero En Colombia, es solo hasta el año 2007 que el Ministerio de la Protección Social a través de la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, en el que se presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. (Social, 2010)

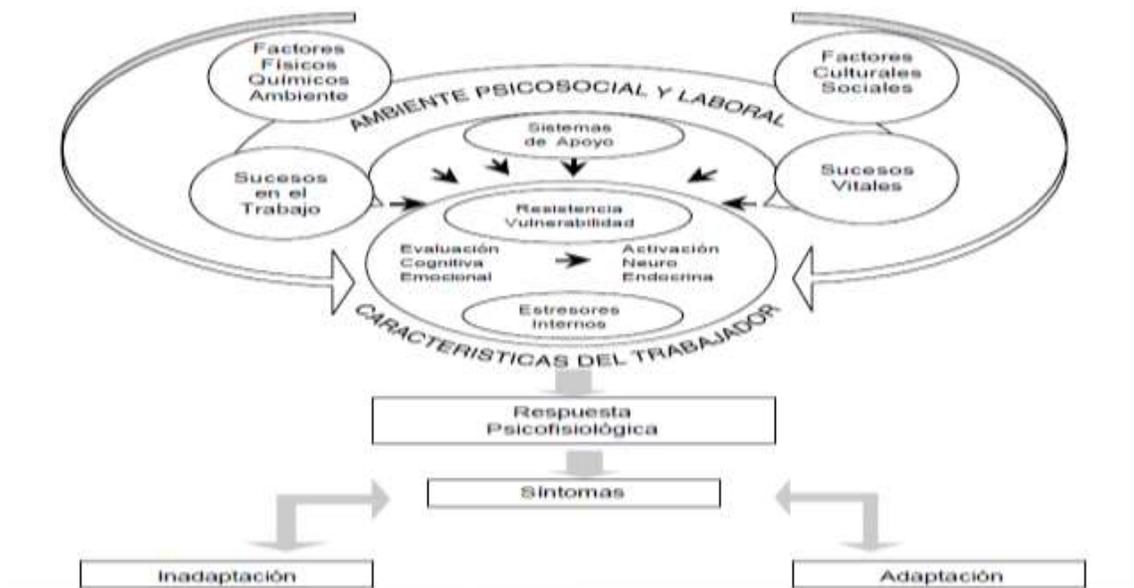
Un año más tarde, en el 2008, el Ministerio de Protección Social presenta la Resolución 2646 por la cual se dan disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Social, 2010)

En el proceso de la evolución del ser humano se atraviesan varias etapas de crecimiento, lo que da un lugar a los cambios eventuales en cada persona siendo diversos, complejos y diferentes hasta llegar a momentos en crisis emocionales, al tener que tomar decisiones radicales que van a definir su presente y futuro laboral, es lo que generalmente se da en las personas que salen a un ambiente laboral que no les genera satisfacción o que les permita una adaptación propicia para el desempeño del cargo al cual se le asignado como trabajador. “El estrés laboral va a ser una vivencia derivada de la influencia de determinadas demandas percibidas como superiores a las capacidades del trabajador de darles respuesta y que se ven concretizadas a través de fuentes identificadas en el contexto de la organización. Esta vivencia va a tener consecuencias, entre otras, a nivel de comportamiento de los trabajadores” (D’Amato y Zijlstra, 2003; Gánster y Rosen, 2013; Mazzola et al., 2011), (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintana)

Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XI, N° 1

Figura 1

Un modelo sistémico del estrés.



La interacción de los estresores, estímulos agradables y las características individuales, condicionan el tipo de respuesta, así como la sintomatología presente y finalmente el grado de adaptación, de donde surge la manifestación o no de alteraciones en la salud del trabajador. Adaptado de Cruz y Vargas (1998) por Campos, (2001).

Si analizamos el estrés siendo un fenómeno se hace visible las alteraciones que sufre el organismo del trabajador, como es la percepción que este tiene frente a sus responsabilidades y la carga laboral a través de los sentidos a elaborar, recibir e interpretar la explicación que se origina del contexto de la persona. ‘‘Las fuentes de estrés laboral o estresores se han considerado como aquellos elementos ambientales o situacionales que crean un estado emocional en los trabajadores por lo que van a dar origen a la vivencia de estrés’’ (Mazzola, Schonfeld y Spector, 2011).

“las percepciones no nos proporcionan nuestros conceptos, sino que nuestras percepciones nos son dadas de acuerdo con nuestras maneras intrínsecas e innatas de percibir el mundo. Estos moldes, filtros o “categorías” innatos, como las llamaba Kant, incluyen causa y efecto, tiempo y espacio” (Wertheimer, citado en Carterette y Friedman, 1982, p. 101). Según Gestalt se adquiere nativismo perceptual, lo que se refiere al criterio que la mente tiene supuestamente o la manera en mantener el orden de la información en consecuencia a las experiencias vividas por los sujetos y en consiguiente las fases no se sometan al influjo del conocimiento y por el contrario, la experiencia y la información recolectada sea sometida de manera particular de organización, observando desde esta perspectiva aunque para el jefe o personal a cargo en designar una función a ejecutar es importante conocer las opiniones del trabajador para prevenir alteraciones de estrés por la sobre carga o ambiente laboral al que está expuesta la persona no realice un buen desempeño o termine por abandonar su lugar de trabajo. (F.C., 2011)

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia. (Social, 2010)

Por lo que se genera un contexto donde el trabajador se expone a fenómenos que afectan el organismo por la participación de factores que se derivan de las condiciones de trabajo como también del ambiente dando paso a afectaciones en la salud física y mental. Lo que es importante de resaltar en los factores psicosociales, en este caso, el estrés laboral, podría representarse en percepciones y experiencias de las personas en consecuencia a lo

individual, económico o de crecimiento personal en la organización y otros en relación a la comunicación social o emocional. (F.C., 2011)

En este sentido, el estrés laboral basado en antecedentes de los países industrializados, el entorno de trabajo en relación con el estilo de vida se desenlaza en factores sociales y psicológicos que son negativos, por lo que se ha convertido en un muy importante estudio profesional psicológico y fisiológico en las relaciones laborales, además de los efectos en las relaciones laborales o la producción. “Cualquier elemento o hecho relacionado con el trabajo puede resultar para alguien en determinado momento, productor de estrés” (F.C., 2011)(Ocaranza, 1993 cfr. González, 1999; cfr. Campos 2001).

En este orden de ideas, esta investigación pretende analizar los niveles de estrés laboral que influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa vegetales CEPAV, empresa perteneciente al sector de alimentos en la ciudad de Bogotá DC. De esta manera realizar la comparación de los resultados obtenidos y determinar el nivel de desempeño a través de la productividad de los trabajadores, aplicar guías que identifique los factores desencadenantes de estrés y finalmente brindar estrategias de mejoramiento. (F.C., 2011)

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Analizar los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la empresa vegetales CEPAV, empresa perteneciente al sector de alimentos en la ciudad de Bogotá DC.

5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de desempeño a través de la Metodología Siegrist.

- Determinar el nivel de estrés en la compañía Vegetales Cepav, mediante la aplicación de la guía Siegrist que permita identificar los factores desencadenantes de estrés.
- Brindar estrategias de mejoramiento

6. ANTECEDENTES

Claude Bernard (26) en 1867, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos, reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo. Parece ser la afirmación de Bernard uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias provocadas por la ruptura del equilibrio en el organismo, o sea de someter a éste al estrés. (UNITEC, 2019)

La palabra “stress” existe desde hace tiempo en el idioma inglés, pero fue empleada por primera vez en un contexto científico en 1911, por Walter Cannon. Este autor, descubrió accidentalmente la influencia de factores emocionales en la secreción de adrenalina.

Estudian más detalladamente este efecto, Cannon desarrollo en el curso de los 20 años siguientes su concepto de la reacción de lucha o huida, respuesta básica del organismo a toda situación percibida como peligrosa, y en la que desempeña un cometido esencial y la liberación de catecolaminas por la medula suprarrenal y las terminaciones nerviosas simpáticas. (UNITEC, 2019)

Estrés, término que Cannon aplico en un principio a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida, sirvió posteriormente para designar también a

aquellos factores del medio cuya influencia exige un esfuerzo inhabitual de los mecanismos homeostáticos. (UNITEC, 2019)

Una de las definiciones más aceptadas es la que corresponde a McGrath, que define al estrés como un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones en las que el fracaso ante la demanda tiene importantes consecuencias. Las consecuencias no solo son físicas o fisiológicas sino que incluyen las emocionales y cognitivas.

Al aumentar el estrés, pueden mejorar los niveles de salud y rendimiento, siempre que no se dé con excesiva frecuencia e intensidad y supere nuestra capacidad de adaptación. Además, el aburrimiento y la falta de estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar nuestra salud. (UNITEC, 2019)

La forma de comprender las características del estrés y sus consecuencias es la construcción e implementación de un modelo.

Para esta investigación se adopta el Modelo Siegrist conocido como Esfuerzo Recompensa, establece un equilibrio entre estos 2 factores.

El esfuerzo puede ser cualitativo, cuantitativo o un conflicto en el trabajo (son estresores). Elementos que influyen negativamente son el exceso de compromiso (sobrecarga cuantitativa o cualitativa), el distress emocional y la falta de apoyo social. Como elementos compensadores están salario, estima, la promoción o la seguridad en el trabajo.

El modelo esfuerzo recompensa, parte de la base de que el estrés laboral se produce cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y al mismo tiempo, una baja

recompensa. El estrés laboral y sus efectos sobre la salud dependen del control de las personas sobre su propio futuro (las recompensas a largo plazo). (UNITEC, 2019)

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas por tres factores: Gestión del estrés en la empresa a través del Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist Por tanto, el estrés se genera cuando se da un elevado esfuerzo, una baja retribución, una falta de control sobre el propio estatus ocupacional. (UNITEC, 2019)

Cuando se produce todo esto, el modelo predice que, la autoestima del trabajador y su productividad decaerán.

7. MARCO LEGAL

El contexto del marco legal, se organiza de la siguiente manera:

Tabla 1

Leyes Nacionales del Sistema General de Riesgos Laborales

| TIPO DE NORMA | Nº. LEY | AÑO | CONTENIDO |
|----------------------|----------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ley | 57 | 1915 | Conocida como la “Ley Rafael Uribe Uribe” sobre Accidentalidad laboral y enfermedades profesionales... y que se convierte en la primera Ley relacionada con el |

| | | | |
|-----|-----|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | tema de Salud Ocupacional en Colombia. |
| Ley | 46 | 1918 | Que dictan medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores. |
| Ley | 10 | 1934 | Donde se reglamenta la enfermedad profesional, auxilio de cesantías, vacaciones y contratación laboral. |
| Ley | 96 | 1938 | Creación de la entidad hoy conocida como Ministerio del Trabajo |
| Ley | 6 | 1945 | Ley General del Trabajo: Por la cual se promulga disposiciones relativa a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asunto del trabajo. |
| Ley | 378 | 1997 | Por medio de la cual se aprueba el Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. |
| Ley | 776 | 2002 | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. |

(Zuleta, 2013)

Tabla 2

Decretos Nacionales del Sistema General de Riesgos Laborales

| TIPO DE NORMA | N°. DECRETO | AÑO | CONTENIDO |
|----------------------|--------------------|------------|------------------|
|----------------------|--------------------|------------|------------------|

| | | | |
|-------------|------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Decreto | 3767 | 1949 | Se establecen políticas de Seguridad Industrial e Higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica. |
| Decreto | 778 | 1987 | Por el cual se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenida en el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). |
| Decreto Ley | 1295 | 1994 | Por el cual se determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El SGRP, establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasiono como consecuencia del trabajo que desarrollan. |
| Decreto | 1832 | 1994 | Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. |

| | | | |
|---------|------|------|--------------------------------------------------------------|
| Decreto | 2566 | 2009 | Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales |
|---------|------|------|--------------------------------------------------------------|

(Zuleta, 2013)

Tabla 3

Resoluciones Nacionales del Sistema General de Riesgos Laborales

| TIPO DE NORMA | N°. RESOLUCIÓN | AÑO | CONTENIDO |
|----------------------|-----------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Resolución | 1016 | 1989 | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. |
| Resolución | 2646 | 2008 | Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. |

(Zuleta, 2013)

8. MARCO CONCEPTUAL

Nombre: Vegetales CEPAV

NIT: 41628069-3

Sector: Alimentos

Departamento: Cundinamarca

Ciudad: Bogotá

Vegetales CEPAV, es una compañía creada en el año de 1.983 con la Filosofía de proporcionar productos vegetales al natural, sin conservantes, en condiciones de frescura y calidad acordes a las exigencias y expectativas del consumidor final. (CEPAV, 2019)

La compañía a través de los 20 años de experiencia en este medio, ha desarrollado técnicas de procesamiento con equipos de gran precisión que permiten obtener un producto final con las mejores características de frescura y tamaño que refleja nuestro profesionalismo. (CEPAV, 2019)

Su infraestructura de locación y transporte permiten ofrecer un adecuado cumplimiento de pedidos y un apropiado esquema de despachos a lo largo de los diferentes puntos de la ciudad. (CEPAV, 2019)

Así mismo, la empresa cuenta con diferentes áreas en la organización que en su conjunto logran ofrecer a sus clientes la tranquilidad del trabajo profesional y dedicado.

En año 2010 se les otorga **COLOMBIA QUALITY CERTIFICATION**, como la empresa del año, por alcanzar óptimos resultados en el correcto empleo de las herramientas

de calidad total. Este premio es otorgado por **LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE**. (CEPAV, 2019)

Actualmente están utilizando:

- Empaques innovadores para los productos que ofrecen los siguientes beneficios: salud, duración, fácil manejo, almacenamiento, y amigable con el medio ambiente.
- Se estudiaron 4 tecnologías, tratamientos térmicos, atmósferas modificadas, tratamientos de sanitización e irradiación, para poderlas implementar.
- En sus productos garantizamos las características fisicoquímicas, microbiológicas y sensoriales de los vegetales y las frutas
 - Aplican tecnología para productos con tasas de respiración diferentes.
 - Manejan empaques retortables en los productos de mazorca y brócoli.
 - Su servicio de POSVENTA, va hasta cuando el consumidor sirve nuestro producto en su mesa.
 - Sus productos se encuentran en la sección de Frutas y Verduras, en los almacenes de cadena.

(CEPAV, 2019)

9. MARCO TEORICO

Dentro del marco teórico, se describen las definiciones que conforman la temática de la investigación, entre ellos tenemos: estrés laboral, causas del estrés laboral, consecuencias del estrés laboral, desempeño laboral, entre otras.

9.1. Estrés Laboral

El estrés es la descripción de los síntomas que se producen en el cuerpo, ante el crecimiento de las presiones que se impone por la persona o el entorno del que hace parte, como factor externo puede desencadenar depresión o llevar al suicidio al sujeto al no aceptar o ignorar padecerlo. ‘‘ Un ambiente laboral alterado y un trabajador mal adaptado suelen implicar un aumento del riesgo de accidentes en el trabajo. Sumado a esto, los cambios vitales y el nivel de estrés son elementos importantes en la etiología de los accidentes’’. (Kune, 1985 cfr. Maturana et al., 1994; Sims y Leeds, 1985 cfr. Maturana et al, 1994). (Florez, 2014)

En la actualidad la higiene y la seguridad en el trabajo no solo contemplan los riesgos biológicos, físicos y químicos de los contextos laborales si no también los riesgos psicosociales siendo algo muy importante para la influencia y bienestar de los trabajadores en lo mental y físico. Los aspectos más destacados que influyen en el estrés en el ambiente de trabajos correspondientes a sistemas, organización y administración, junto con la calidad en las relaciones laborales bajo un clima organizacional lo que es importante no únicamente en su estructura porque contempla el trabajo colectivo aún en diferentes problemas económicos, sociales o demográficos, para lograr el crecimiento de la empresa y la productividad como lo es la productividad y salud genera un bienestar para los trabajadores. (Florez, 2014)

9.2. Estresores

Todo suceso, situación o persona que encontramos en nuestro medio ambiente externo puede ser estresor (Cortes, 2009)

- **Estresores al medio ambiente:** Todos los Estresores son ambientales, en el sentido de que son parte del medio ambiente. Sin embargo, muchos aspectos del ambiente o muchas formas de clasificar los estímulos ambientales. Algunos aspectos del ambiente son físicos, son antropológicos y otros más son sociológicos. El ESTRÉS es la respuesta psicológica a estos diversos estímulos ambientales. Si tuviéramos que categorizar la mayoría de los estresores, diríamos que la mayoría de ellos son parte del ambiente psicológico o sociológico. No obstante una categoría de estresores no encaja muy bien en esta descripción: los estresores del ambiente físico. En este ambiente a las que es necesario que se adapte la persona. Aquí nos referimos a los estresores ambientales, entendiendo por ambiental las condiciones físicas del medio ambiente. Los extremos en la temperatura, pueden ser un ejemplo de un estresor del medio ambiente físico, demasiada o poca luz puede ser otro ejemplo. En pocas palabras, los estresores ambientales son, en este sentido, aspectos físicos del ambiente, percibidos normalmente por uno o por los cinco sentidos. Los estresores del medio ambiente físico son lo que Poulton designa como estresores de los obreros, puesto que se concentran en las ocupaciones de los trabajadores más de ninguna otra. (Cortes, 2009)

- **Espacio Físico:** El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la planta hasta la ubicación y el diseño del edificio, sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo de cada trabajador. Y en el propio lugar de trabajo otros aspectos físicos pueden ocasionar malestar y frustración. En un estudio realizado, se consideraron en orden de importancia la ventilación, la calefacción y el sistema

de aire acondicionado. Otra causa frecuente de malestar la constituyen el número, la ubicación y las condiciones de los servicios sanitarios. De estos factores, ninguno de ellos relacionado directamente con el trabajo, merman la productividad. En un edificio mal planeado o situado, la actitud y dedicación de los empleados ya son negativas antes de iniciarse la jornada. La planta de una oficina influye en las comunicaciones entre los departamentos y en su interior, el flujo de trabajo entre varios grupos, las relaciones del líder y los seguidores y la cohesión del grupo. Un concepto diferente en el diseño de oficina lo representa la oficina panorámica, que tiene una enorme área abierta; no hay paredes que dividan al espacio en cubículos. Por el contrario, todos los empleados están agrupados en unidades funcionales, separadas entre sí por medio de ornatos como árboles y plantas, biombos bajos y estantes. Son más económicos y fáciles de mantener; además facilitan la comunicación y el flujo de trabajo. Por otra parte, la ausencia de parcelaciones favorece la cohesión y colaboración del grupo, reduciendo así las barreras psicológicas existentes entre gerentes y personal. El personal opina que las oficinas panorámicas son más agradables desde el punto de vista estético y que propician más el establecimiento de relaciones sociales y amistades, gracias a los grandes ventanales que permiten la visibilidad entre todas las áreas. Las desventajas principales son la repetitividad de la tarea y los turnos a los cuales se exponen. Todavía no se ha demostrado de forma concluyente que aumente la productividad y eficiencia. (Cortes, 2009)

- **Iluminación:** El sentido común nos dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Por otra parte, se sabe que si una

iluminación defectuosa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales. Al tratar este tema se debe atender a varios factores muy importantes: intensidad, distribución, resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa. La intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse. La magnitud del contraste entre el objeto y el ambiente general influye en la intensidad luminosa que se necesita. Mientras menor sea el contraste, mayor deberá ser la brillantez. Otro factor es la distribución de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. La iluminación de un área de trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular. Otro factor que produce la agudeza visual y ocasiona fatiga es el resplandor, que se debe a una luz de mayor intensidad de aquella a la que está acostumbrado al ojo. La brillantez proviene de una fuente luminosa o de superficies muy reverberantes. Este produce más equivocaciones en trabajos delicados en un lapso de apenas 20 minutos. No sólo ocasiona fatiga visual sino también disminución visual. El mejor sistema de evitar el resplandor consiste en iluminar uniformemente el área de trabajo. (Cortes, 2009)

La distribución de la luz puede ser:

Iluminación directa. La luz incide directamente sobre la superficie iluminada.

Es la más económica y la más utilizada para grandes espacios.

Iluminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos.

Iluminación semiindirecta. Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada [iluminación indirecta]. De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa [iluminación directa]; por tanto, existen dos efectos luminosos.

Iluminación semidirecta. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada [iluminación directa], y cierta cantidad de luz reflejan las paredes y el techo. (Cortes, 2009)

- **Temperatura y Humedad:** Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Por otro lado, la humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire. Todos hemos sentido los efectos que la temperatura y humedad tienen en nuestro estado de ánimo, nuestra capacidad de trabajo e incluso en nuestro bienestar físico y mental. El estado del tiempo y la temperatura nos afectan en forma diferente. Cuando se realiza trabajo bajo techo la temperatura y humedad se controlan bien. El cuerpo humano se adapta a muchas circunstancias. Podemos soportar temperaturas extremadamente altas y mantenemos la capacidad de trabajo en días calurosos/fríos y húmedos durante largos períodos. Las investigaciones dedicadas al trabajo físico demuestran que las condiciones climatológicas adversas pueden influir en la calidad y cantidad de trabajo realizado. La producción merma en casos de intenso frío y humedad excesivos. Toleran mejor tales extremos si el movimiento del aire es adecuado. La

motivación es un elemento decisivo en la eficiencia del empleado cuando la temperatura es excesivamente alta o baja. (Cortes, 2009)

- **Contaminación en lugares cerrados:** Muchos edificios son lugares completamente cerrados, diseñados para impedir que penetre aire. No pueden abrirse las ventanas y los empleados sólo respiran aire filtrado, frío o caliente. Estos edificios constituyen un peligro para la salud. En algunas investigaciones se ha comprobado que esta situación trae consigo enfermedades como cefaleas, problemas de sinusitis, reacciones cutáneas alérgicas y malestar general. También mareos y estupor. Como son ambientes cerrados herméticamente, las sustancias no se diluyen en el aire. Los disolventes, adhesivos, líquidos de limpieza, sustancias químicas amortiguadoras de incendios, los aditivos para pinturas, el asbesto y formaldehído en el aislamiento y otros agentes dañinos abundan en las alfombras, paredes, tapices, persianas y mobiliario. (Cortes, 2009)

- **Higiene:** La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: El hombre y su ambiente de trabajo. (Cortes, 2009)

- **Condiciones psicológicas:** Los puestos tan sencillos que no exigen mucho al empleado ni apelan a su necesidad de logro y ni siquiera a su atención producen tedio, monotonía, fatiga y, naturalmente, merma de la productividad. Esta situación no tarda en causarle frustración, aburrirle y parecerle monótono. Poco a poco se

vuelve apático y desinteresado, su estado de ánimo se deteriora; tal actitud se acompaña de disminución de la calidad y cantidad de su producción. (Cortes, 2009)

- **Aburrimiento y Monotonía:** El aburrimiento, llamado también fatiga mental, suele deberse a la realización de actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo. A veces ocasiona inquietud, tristeza, fastidio que nos deja sin energía ni motivación ninguna. Lo que a una persona le produce tedio y fastidio a otra puede parecerle emocionante y llamativo. Investigaciones indican que el aburrimiento disminuye la eficiencia y crece la variabilidad en el ritmo de trabajo. El problema más evidente es la manera de contrarrestar, prevenir o atenuar el aburrimiento. Este se evita con una adecuada selección y asignación de personal. Una segunda manera de atenuarlo consiste en ampliar las tareas y exigencias del puesto mediante un programa de enriquecimiento del trabajo. Un tercer método consiste en modificar las condiciones físicas o sociales del trabajo, así como el horario. Otros sistemas han sido aplicados y sus resultados son variables. Algunas compañías ensayan la rotación de puestos, en el cual se consigue el éxito sólo si las actividades no son muy semejantes a la original, pues de lo contrario el cambio será prácticamente nulo. Otra forma de contrarrestar el aburrimiento consiste en enseñar a los empleados el valor y el significado de su trabajo. Estos conocimientos se imparten con facilidad y rapidez en unas cuantas clases y con un recorrido por la fábrica. Los programas sirven asimismo para intensificar la motivación, y con ello, aumentar la tolerancia al trabajo monótono. (Cortes, 2009)

- **Fatiga y cansancio:** Los efectos de la fatiga dependen directamente del aburrimiento. Hay dos tipos: Fatiga psicológica. Se parece al aburrimiento Fatiga

fisiológica. Se debe al excesivo uso de los músculos Los dos tipos pueden mermar el rendimiento y aumentar los errores, el ausentismo, la rotación de personal y los accidentes. Durante el cansancio los procesos orgánicos, como la frecuencia cardíaca, el consumo de oxígeno y la tensión muscular, operan a niveles diferentes. Sus aspectos subjetivos o psicológicos perturban profundamente al individuo y merman mucho su rendimiento. Cuando estamos muy cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien. Una fatiga excesiva predice con bastante certeza que la producción no tardará en mermar. En la mayoría de los trabajos físicos, los empleados señalan que se sienten más cansados al iniciar las labores, vuelven a sentirse así antes de la comida y hacia el final de la jornada. La capacidad de ejecutar trabajos físicos varía mucho entre las personas. Estas difieren en su salud general y resistencia física, y estos factores influyen en la rapidez y eficiencia con que cumplen sus deberes. La edad es otro factor de importancia; los más jóvenes suelen conservar un alto rendimiento de esta índole. La dieta es una variable igualmente importante. (Cortes, 2009)

- **Seguridad:** La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad: Prevención de accidentes Prevención de robos Prevención de incendios. (Cortes, 2009)

9.3. Causas del Estrés Laboral

Leka, Griffiths y Cox (2004), mencionan que algunas de las causas muy notorias dentro de una empresa es la mala organización existente entre los puestos de trabajo y la forma de llevarlos a cabo, esto puede ser incluso si no se ha diseñado un descriptor de puestos funcional. El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controladas pueden tener su origen en una definiciones inadecuada de trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer en el trabajador no recibir suficiente apoyo de los demás, o no tener suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. (UNITEC, 2019)

Si al trabajador se le presenta una serie de formas en el trabajo que tenga el apoyo del grupo encontrándose menores serán las posibilidades donde se vea afectado por el estrés, ya que tendrá el apoyo directo y si en ciertas oportunidades se vea frustrado los demás serán un motor para poder salir adelante con las tareas asignadas, a lo cual se le llama trabajo en equipo. La mayoría de los causantes del estrés en el ambiente laboral se relacionan con el modo en que los individuos lo pueden sobrellevar, este tipo de factores son realmente alarmantes a la empresa, debiéndosele de dar una atención particular para evitar ser perjudicial y convertirse en peligros universales dándoles de esta forma la importancia debida para no pasar por alto las consecuencias que pueda traer. (UNITEC, 2019)

9.4. Efectos del Estrés Laboral

Leka, Griffiths y Cox (2004), mencionan que hay varios efectos notorios dentro del trabajo cuando existe estrés, a los cuales se debe prestarles la atención adecuada para que no sean perjudiciales en la empresa. Efectos del estrés laboral en el individuo. Al hablar de

estrés directamente se habla de una persona quien lo posee, el cual afecta de manera diferente, según sea la situación. Este puede afectar directamente la salud de la persona o incluso provocar un agotamiento mental, lo cual lo lleve a desencadenar varios problemas psicológicos a los cuales habría que prestarle atención inmediata. El estrés afecta de forma diferente a cada individuo, puede dar comportamientos disfuncionales no habituales en el trabajo, e incluso contribuir a la mala salud física y mental del individuo.

Mena (2010), menciona que si es capaz de conocer cuáles son los desencadenantes del estrés, se puede trabajar sobre ellos o sobre las reacciones se anticipa a su presencia, de manera que cuando realmente se deba enfrentar a ellos, se pueda hacer de una manera sana, proporcionada y adecuada. También es posible trabajar en aquellos rasgos de la personalidad favorecedores del estrés o en la forma de anticiparse a una situación considerada como estresante. En definitiva, se puede anticipar, de trabajar en prevenir, en actuar antes de aparecer esas reacciones fisiológicas se pueden tildar de estresante en una situación concreta. (UNITEC, 2019)

9.5. Satisfacción Con El Trabajo

Robbins (2004) comenta que se quiere analizar el concepto con más atención, como se mide la satisfacción laboral, la motivación de los empleados con su trabajo, cual es el efecto de la satisfacción en sus tasas de productividad, ausentismo y rotación.) Medición de la satisfacción laboral. Al hablar de satisfacción es la actitud de una persona al estar presente en cierta situación, en este tema es como esta persona actuara dentro de su ambiente laboral. Se conoce que para los individuos no solamente se trata de un pasatiempo laboral, sino va mucho más allá de eso, para encontrar el camino del logro de sus metas, la realización personal y el equilibrio de sus emociones, por lo tanto es muy

importante entender el trabajo cuando este cumple un papel importante en el estilo de vida de quien lo posea. Es por ello que la satisfacción obtenida en el empleo será determinante en la vida y en cumplimiento correcto del mismo. Los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada, que está compuesta por varias facetas del trabajo realizado. El primero se refiere a una serie de cuestionamientos a elaborarse en el cual los colaboradores deberán responder cuanto es el nivel de satisfacción dentro de su trabajo. Por lo general se aplica en una escala ya sea con números o con enunciados previamente establecidos, donde evaluador tendrá que marcar la respuesta obtenida. El segundo es más elaborado, porque se realiza un esquema según cada puesto de trabajo donde se indiquen los elementos y funciones dentro del mismo, y en donde el evaluado deberá responder según la opinión merecida por cada uno de ellos. Por lo regular estas pruebas son estandarizadas para obtener los resultados deseados según las respuestas a la satisfacción en el trabajo que se tenga por parte de los empleados. Tácticamente el hecho de las respuestas efectuadas en la prueba tengan relación con el tipo de trabajo realizado tendría que dar resultados más específicos de parte de los colaboradores, lo cual no se toma ese rumbo y la idea no ha sido bien respaldada. Al aplicar cualquiera de los dos métodos en donde se mida la satisfacción del empleado en el trabajo, se puede notar la misma precisión obtenida por ambos, no porque uno se centre más a las exigencias adquiridas en el trabajo a llegado a ser mejor una de otra, sino más bien se basa en cómo es que los resultados de ellas son similares y se pueden tomar como correctos.) Factores que explican la caída reciente en la satisfacción laboral. Es importante que la productividad establecida por la empresa sea esfuerzo de los patronos llevarla a la práctica, y así no se vea afectado directamente el empleado. En varias ocasiones la forma en la cual el empleado se sienta

con el trabajo a realizar pueda afectar significativamente su desempeño dentro de la misma, por esto las reglas y los estándares a cumplir deben de ir acorde a las necesidades previstas. Cuando en algunos puestos de trabajo el salario a obtener es elevado, esto trae satisfacción incluso sin importar que tan a gusto se esté con sus tareas, aunque no debería ser de esa manera porque la satisfacción se debe basar en el provecho y el gusto por lo que se realiza. Aunque al hacer mención a lo anterior seguramente la satisfacción obtenida en el puesto de trabajo esté ligado con la remuneración económica y la productividad no será tan notoria porque no se cumpliría con los parámetros exigidos. (Pisco, 1999)

Efecto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados. El desempeño de los colaboradores es seguramente una de las formas más significativas que tiene una satisfacción en el trabajo, donde el empleado demostrará el gusto obtenido en sus tareas y se verá reflejado en cómo responde a la empresa con el rendimiento. De lo contrario sí no se siente satisfecho en el trabajo seguramente esto se verá reflejado en la rotación de personal o el ausentismo. (Pisco, 1999)

Satisfacción y productividad. Se puede hacer notar que los empleados contentos no siempre son personas productivas. En el plano individual, las pruebas indicando lo contrario como más exacto, donde la productividad es la que lleva a la satisfacción. Por lo tanto es interesante hacer notar la relación existente entre satisfacción y desempeño será notorio dentro de la organización para su mejor productividad. Al momento en la relación se califica en plano a la organización como un grupo de trabajo y no de forma individual se encuentran a las instituciones donde poseen colaboradores satisfechos son más efectivos de las que no los tienen o el rango es menor. La productividad no puede ser medida únicamente en el cumplimiento de metas y objetivos y si no son logrados como la empresa

requiere se sancione o se culpe a los empleados por no obtener estos resultados, sino más bien se debe de brindar un apoyo de manera individual como colectivo y así exista satisfacción para no forzar el rendimiento, sino más bien sea un resultado nato de parte del grupo de trabajadores. } Satisfacción y ausentismo. Existe una estrecha relación entre satisfacción y ausentismo en el trabajo, claro está que dicha relación se convierte en negativa, tanto para el empleado también para la empresa en sí. Es comprensible sí un colaborador no siente motivación por las tareas realizadas en el trabajo, sus ánimos por cumplir con ellas se verán afectados, por ello algunas organizaciones son más permisivas y no tiene estrictos parámetros con respecto a las faltas y se ven más afectadas, porque el empleado no siente la presión ni la responsabilidad de cumplir como es debido, es aquí en donde la institución inicia con falta de productividad y obviamente el desempeño de parte de los trabajadores es bajo. } Satisfacción y rotación. La rotación de personal se entiende como una respuesta negativa dentro de la empresa, ya que los empleados no cumplen con determinado tiempo de servicio y se debe de realizar un nuevo reclutamiento para el mismo puesto. Este fenómeno está relacionado en gran medida a la satisfacción del trabajador en su puesto, por no sentirse a gusto y es entonces cuando decide dejar el trabajo porque no cumple con las expectativas esperadas por él. El nivel de desempeño de los colaboradores es un factor determinante en la relación que tiene la satisfacción con la rotación de personal. Por lo general sí existe satisfacción en el trabajo, la rotación es notoriamente escasa e incluso en ocasiones es importante plantear nuevas formas de realizar un tipo de ello, de esta manera la empresa pueda obtener ideas innovadoras. En muchas empresas tratan de elogiar al colaborador con remuneraciones, premios, reconocimientos, entre otros, para evitar la rotación donde según es una idea vaga de la

institución a ayudar a que este fenómeno y no afecte más. Aunque no se está en contra de dichos incentivos pero no deben de darse para eliminar la rotación sí está es afectada por la falta de satisfacción de parte de los empleados. (Pisco, 1999)

9.6. Glosario

Ambiente laboral: Es el conjunto de condiciones a las que está expuesto el trabajador, y que influyen en su salud y cotidianidad laboral, directa o indirectamente.

Ausentismo: Ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Factor de riesgo: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Higiene industrial: Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

Riesgo: “Probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas”.

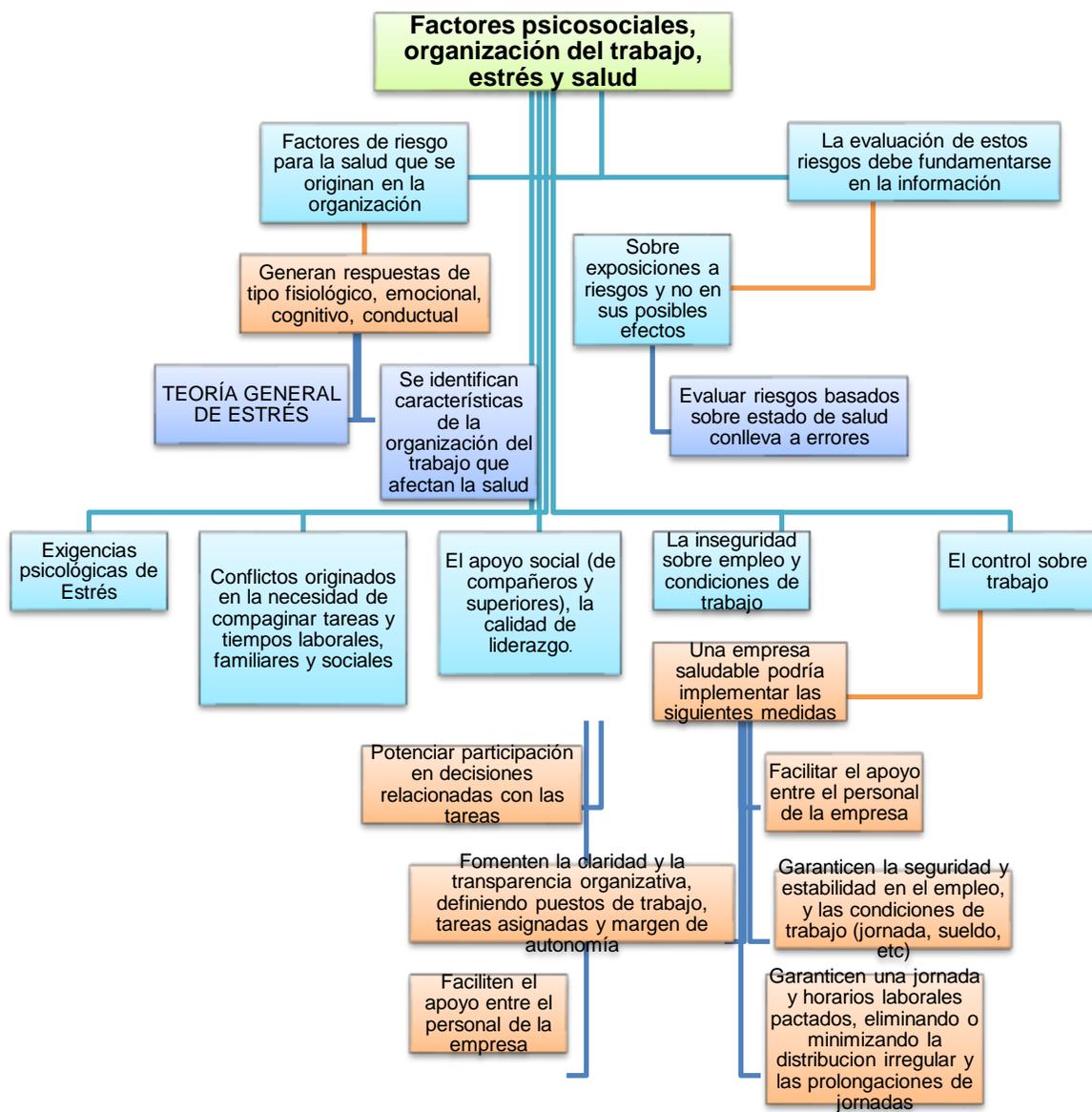
Riesgo Carga Física y Psicosocial: proviene de condiciones de trabajo tales como el proceso, la organización, el contenido y el medio ambiente de trabajo, las cuales en interacción con características del individuo y con aspectos extra laborales, determinan condiciones de salud y producen efectos a nivel del bienestar del trabajador y de la productividad de la empresa.

Trabajo: “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

(F.C., 2011) (Florez, 2014) (Cortes, 2009)

Figura 2

Flujograma de Factores Psicosociales



Fuente: CopSoQ-istas21, Versión 1.5., Marco conceptual, Factores psicosociales,

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/Marco%20conceptual%20del%20m%C3%A9todo.pdf>

10. HIPOTESIS

Definición de Kerlinger: las hipostasis son las herramientas más poderosas para lograr conocimientos en los que confirmar. Son afirmaciones que pueden someterse a prueba y mostrarse como soluciones probablemente ciertas o no, sin que las creencias o los valores del investigador interfieran en el proceso de su comprobación. (UNITEC, 2019)

Las hipótesis en esta investigación son:

10.1.Hipótesis De Trabajo

Los niveles de estrés se encuentran en alto, entonces, se podría determinar que este riesgo está directamente relacionado a la falta de recompensa por el esfuerzo que tienen los trabajadores.

10.2.Hipótesis Nula

Las recompensas que otorga la compañía son las adecuadas para los trabajadores ya que los niveles de estrés se encuentran como valores no patológicos.

10.3.Hipótesis Alterna

Los resultados de la medición de niveles de estrés me indican que otros factores, tales como, las condiciones ambientales, a pesar de que no inciden en el trabajo, si incide en la percepción de recompensa de los trabajadores.

11. MARCO METODOLOGICO

11.1.Tipo De Método

La presente investigación se desarrollará bajo un criterio crítico y comparativo ya que diagnostica, analiza y compara la situación actual de estrés junto con el grado de recompensa que los trabajadores perciben para vincular este riesgo con esta consecuencia.

11.2.Tipo De Estudio

La investigación correspondió a un estudio Cuantitativo ya que permitió identificar y comparar resultados de parámetros de las mediciones de estrés junto con el nivel de recompensa que perciben los trabajadores de acuerdo al esfuerzo.

11.3.Alcance Del Estudio

La investigación se ejecutara directamente en campo, es decir se realizara en las instalaciones de la Compañía Vegetales Cepav, adicionalmente se afirma que la aplicación de esta investigación de campo servirá de base fundamental para determinar la correlación entre las dos variables (estrés y recompensa frente al esfuerzo). Finalmente su Alcance será de tipo descriptivo comparativo ya que pretende establecer relación directa entre el riesgo (Estrés Laboral) y su desencadenantes recompensa en relación con el esfuerzo del trabajador.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, citado por Hernández, 2003).

11.4.Población

Están conformada por 10 Diez trabajadores del área de producción de la empresa Vegetales CEPAV.

11.5.Muestra

La muestra correspondió a un total de Siete (7) trabajadores Operativos pertenecientes al área de producción de la empresa Vegetales CEPAV.

11.6.Tipo de Muestra

El tipo de Muestra utilizado en la investigación fue la Aleatoria por conglomerados o áreas, y se selecciona un área que cuenta con las características similares, para a partir de esto realizar el análisis comparativo entre las variables.

11.7.Variables

Las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. Las variables, son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis. (Wigodski, 2013)

Las variables presentadas serán utilizadas para efectos de la investigación, donde se presentaran los resultados de la aplicación de la medición del estrés de acuerdo al modelo Siegrist.

Variable Dependiente: Cambios sufridos por los sujetos como consecuencia de la manipulación de la variable independiente por parte del experimentador. En este caso el nombre lo dice de manera explícita, va a depender de algo que la hace variar.

Propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente. Las variables dependientes son las que se miden. (Wigodski, 2013)

Estas variables son:

- Edades, edades en cada sexo, tipo de trabajo, turnos, nivel educativo, situación laboral, tipo de empresa, antigüedad. (Wigodski, 2013)

Variable Independiente: Fenómeno a la que se le va a evaluar su capacidad para influir, incidir o afectar a otras variables. Su nombre lo explica de mejor modo en el hecho que de no depende de algo para estar allí:

“Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula. Que son manipuladas experimentalmente por un investigador”. (Wigodski, 2013)

Estas variables son:

- Esfuerzo extrínseco, recompensa, sobre implicación. (Wigodski, 2013)

11.8. Instrumento Para La Recolección De La Información

Como instrumento para la recolección de datos se utiliza, en una muestra de siete (7) trabajadores de la empresa Vegetales Cepav, el cuestionario abreviado de Siegrist & Peter de la Universidad de Dusseldorf (1998), validado para la población española por Macías Robles et al. En 2003. Se auto administra, es anónimo y consta de tres (3) partes:

- **Variables Sociodemográficas:** se recogen las más importantes (edad, sexo, nivel educativo) y un mínimo de información descriptiva del ambiente laboral (situación laboral, profesión, tipo de trabajo, antigüedad, pluriempleo, número de horas y trabajo a turnos). En total son 11 preguntas, y los ítems de cada variable están en la mayoría de los casos, definidos en el cuestionario:

✓ Edad: sin codificar. Se establecen tres grupos: hasta 30 años; de 31 a 49 y más de 49

✓ Sexo (masculino, femenino)

✓ Nivel educativo: sin estudios, bachillerato, universitarios, que se han agrupado en tres: sin estudios o primarios, secundarios y universitarios.

✓ Situación laboral: en el cuestionario se definen varias (ocupado, parado, jubilado) pero aquí solo se han tenido en cuenta los ocupados.

✓ Actual profesión

✓ Tipo de Trabajo: Directivo, encargado, por cuenta ajena, autónomo.

✓ Tipo de empresa: pública o privada

✓ Antigüedad: viene sin codificar. Aquí se han dividido en: hasta un año (trabajadores novatos), entre uno y cinco (experiencia media) y más de cinco (veteranos).

✓ Pluriempleo: si o no

✓ Horas remuneradas: sin codificar. Se han dividido en: hasta 48 horas (jornada laboral) y más de 48 horas.

✓ Trabajo a turnos: sin turnos, con turnos pero sin noche, con turnos y con noche. (Wigodski, 2013)

• **Componente extrínseco:** combina información sobre las demandas y las recompensas en el trabajo. Consta de 17 preguntas:

✓ Escala de esfuerzo extrínseco: representa el esfuerzo que le exigen al trabajador para ejecutar su tarea. Consta de 6 preguntas, que abordan

distintos aspectos: ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extras, esfuerzo físico y cada vez más trabajo.

Todas estas cuestiones tiene descriptores de respuesta estratificados en dos pasos: en primer lugar, se pregunta si se está, o no, de acuerdo con la cuestión, y en segundo, se pide que se evalúe en qué medida afecta negativamente la experiencia al trabajador.

Así, si la cuestión no es aplicable al trabajador se puntúa 1; si sí lo es pero no le afecta, la puntuación es 2; si le afecta moderadamente, es 3; si le repercute mucho, 4; y si es muchísimo, 5. El rango de puntuación varía entre 5 y 30 para la versión de 6 preguntas (trabajadores manuales). A mayor puntuación, mayor esfuerzo extrínseco experimenta el trabajador. (Wigodski, 2013)

✓ Escala recompensa: consta de 3 factores: estatus financiero, estima y seguridad en el trabajo. En el caso del estatus, las preguntas son: 11, escasa promoción; 14, adecuación al cargo; 16 oportunidades de promoción adecuadas y 17 salario adecuado.

En el factor estima las cuestiones que son: 7 reconocimiento de los superiores; 8 el de los compañeros; 9 apoyo en situaciones difíciles; 10 tratamiento injusto y 15 reconocimiento del esfuerzo. Finalmente, en seguridad en el trabajo las preguntas son: 12, empeoramiento del trabajo y 13 inseguridades del puesto.

En total son 11 preguntas. La categorización de las respuestas es similar a la escala anterior. Dado su sentido, para el cómputo final se debe realizar una recodificación, así resulta un rango de puntuación final que oscila entre

11 y 55. Si la puntuación es baja, indica una recompensa baja, debido a un grado de estrés elevado, y viceversa.

✓ Nivel de estrés del trabajador: es el resultado de dividir esfuerzo extrínseco y recompensa. Para compensar el distinto número de preguntas de cada escala se multiplica el cociente por un factor de corrección (0.5454). con todo esto, se obtiene una medida estandarizada del componente extrínseco del modelo definido por un umbral donde:

✚ Valores no patológicos: hasta 1

✚ De estrés: más de 1

✚ En función de la importancia de la prevención primaria, se considera que se deben tener en cuenta valores algo menores (a partir de 0,7) ya que estarían indicando lo que podríamos llamar una situación de pre estrés donde las medidas preventivas todavía pueden resultar eficaces.

11.9. Protocolo De Trabajo Para Fase De Campo

El protocolo que se describe son las actividades que se llevan a cabo en la aplicación del Modelo Siegrist. Para ello primeramente se realiza el consentimiento informado y posteriormente los datos (en bruto) se transformaron siguiendo ciertos procedimientos:

- Limpieza de datos
- Codificación
- Tabulación Análisis e interpretación
- Verificación de hipótesis
- Conclusiones y recomendaciones

Luego de aplicar las encuestas se procederá a realizar el análisis y la respectiva interpretación de los resultados obtenidos.

Los resultados se expresaran en cuadros explicativos y gráficos estadísticos que facilitan una adecuada lectura de la misma y fácil comprensión de la problemática que es objeto de la presente investigación.

Las actividades a realizar son:

- Selección de la empresa: se comunica mediante oficio escrito la invitación a participar en la medición de riesgo psicosocial (estrés laboral), a través de proyecto de grado y servir como instrumento para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía. En respuesta a esta invitación la compañía responde afirmativamente y aprovechando que la estudiante labora en dicha compañía se le otorga autorización para que distribuya y dedique tiempo a esta investigación durante su jornada laboral. (Ver Anexo A)
- Los colaboradores que se seleccionan para realizar el estudio, son notificados mediante el Formato de Consentimiento Informado Identificación de Factores de Riesgo psicosocial – Estrés Laboral, en dicho documento se les especifica el objetivo se les recalca que la participación es voluntaria, se describe la metodología empleada, los riesgos, los beneficios para el trabajador y la sociedad, las personas que tendrán acceso a la información y por último el consentimiento SI o NO de la participación. (Ver Anexo B).
- Los colaboradores que decidieron voluntariamente participar en el estudio, en reunión se les entrego el formulario de preguntas en un sobre cerrado y separados, dicho cuestionario se ejecuta durante los días 13, 14 y 16 mayo 2019,

donde se ubican cubículos en el área social de la compañía, para comodidad de los colaboradores y que estos respondan el cuestionario de manera privada e individual.

- Finalmente a los cuestionarios respondidos, se revisa que toda la información esté diligenciada y se tabula en Microsoft Excel mediante hoja de cálculo para graficar las respuestas y poder ejecutar los respectivos análisis.

11.10. Tabulación De Datos

En este punto se utilizara la herramienta de la hoja de cálculo Microsoft EXCEL versión 2013, para recolectar los datos y analizarlos mediante los diagramas estadísticos que ofrece esta herramienta.

La información que se recolecte se organizara de la siguiente manera:

- Variables sociodemográfico
- Componente extrínseco
- Análisis de cada uno de los factores con sus respectivas recomendaciones y conclusiones.

11.11. Aspectos Éticos Del Estudio

De acuerdo a los principios establecidos en la normatividad colombiana aplicable y debido a que esta investigación se elaboró y se definió como investigación sin riesgos, se trabajó conforme a los siguientes criterios:

- Respeto por la vulnerabilidad humana y la integridad personal
- Privacidad y confidencialidad
- Principio de autonomía
- Principio de beneficencia

Es importante aclarar que dicha metodología no es la avalada por los entes de Colombia en materia de SST, sin embargo, se espera que a través de estos resultados la Empresa pueda obtener el beneficio de un diagnóstico inicial para establecer estrategias de mejoramiento para minimizar o mantener los niveles de riesgo según corresponda, para posteriormente aplicar la batería de riesgo psicosocial, herramienta que si se encuentra avalada en Colombia.

11.12. Uso Del Consentimiento Informado

En el uso del consentimiento informado se establecen diversos parámetros que permiten la autorización por persona de elaborar la prueba y sacar los respectivos resultados para el beneficio del estudio, dichos parámetros son: Nombre del trabajador, Cedula, Cargo, Firma del trabajador.

Figura 3

Formato Consentimiento Informado Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial –

| | | |
|--|-------------------------------------------------------------------|-------------------|
| | FORMATO | FECHA: 11/04/2019 |
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | VÍNCULO: ES |
| | IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL – ESTRÉS LABORAL | CODIGO: FT-PSSET |
| | | PÁGINA 1 DE 1 |

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial de la Compañía Empacadora y Procesadora de Alimentos Vegetales CEPAN.

Su Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias, y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 032546/2008, del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción.

Membresía Empleado: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recopilar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

Beneficio Para Usted Y Para La Sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la Compañía, con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mejorar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas Que Tendrá Acceso A La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total del área de Talento Humano y/o Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que efectuarán este estudio y con fines únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firma por favor:

Yo _____, identificado con C.C.

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio: _____

No, deseo participar en el estudio: _____

Firma del Trabajador _____

Fecha: DD ____ MM ____ AA _____

Este documento contiene información confidencial y es de uso exclusivo de la Compañía Empacadora y Procesadora de Alimentos Vegetales CEPAN y de terceros autorizada por Gestión.

(CEPAV, 2019)

12. ANALISIS DE RESULTADOS

12.1.Variable Sociodemográfica

Tabla 4

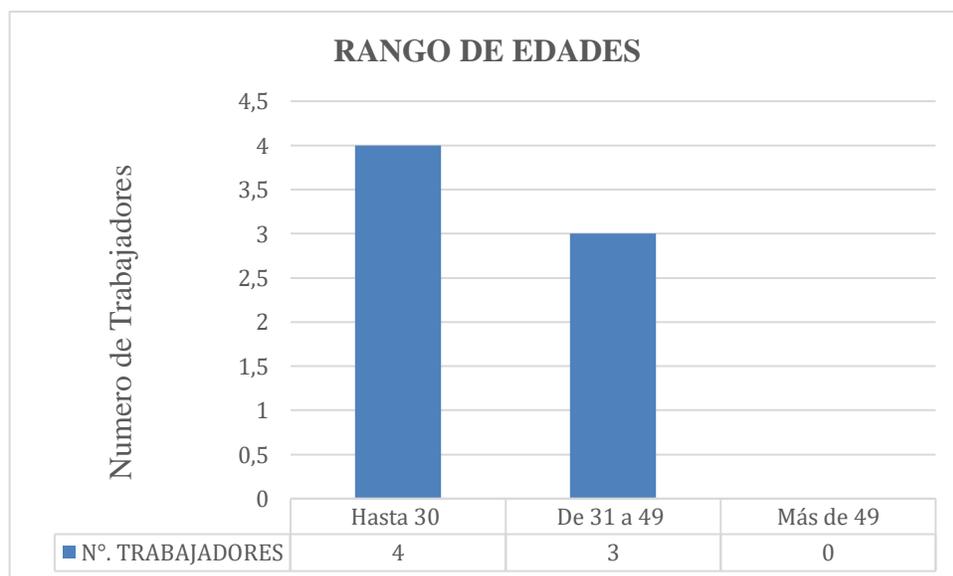
Rango de Edades

| EDAD | |
|------------------------|-------------------------|
| RANGO (EN AÑOS) | N°. TRABAJADORES |
| Hasta 30 | 4 |
| De 31 a 49 | 3 |
| Más de 49 | 0 |

Fuente: Autor

Figura 4

Rango de Edades



Fuente: Autor

Tabla 5

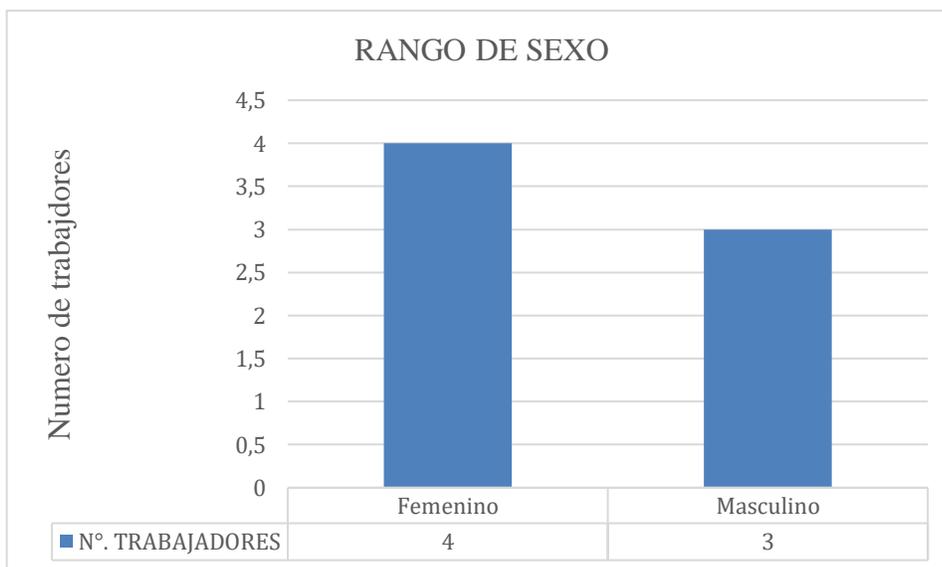
Rango de Sexo

| SEXO | |
|-------------|-------------------------|
| SEXO | N°. TRABAJADORES |
| Femenino | 4 |
| Masculino | 3 |

Fuente: Autor

Figura 5

Rango de Sexo



Fuente: Autor

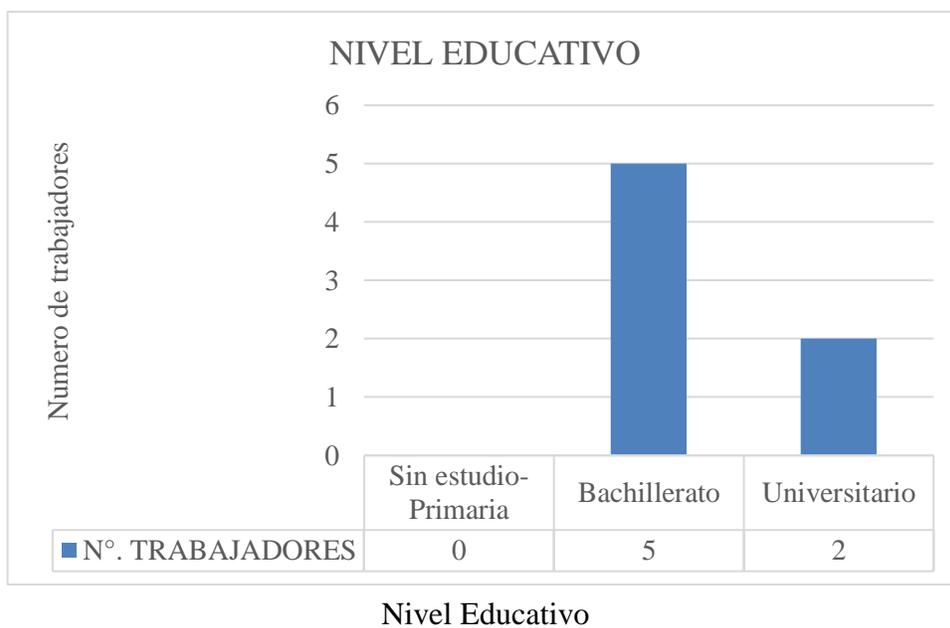
Tabla 6

Nivel Educativo

| NIVEL EDUCATIVO | |
|----------------------|------------------|
| NIVEL | N°. TRABAJADORES |
| Sin estudio-Primaria | 0 |
| Bachillerato | 5 |
| Universitario | 2 |

Fuente: Autor

Figura 6



Fuente: Autor

Tabla 7

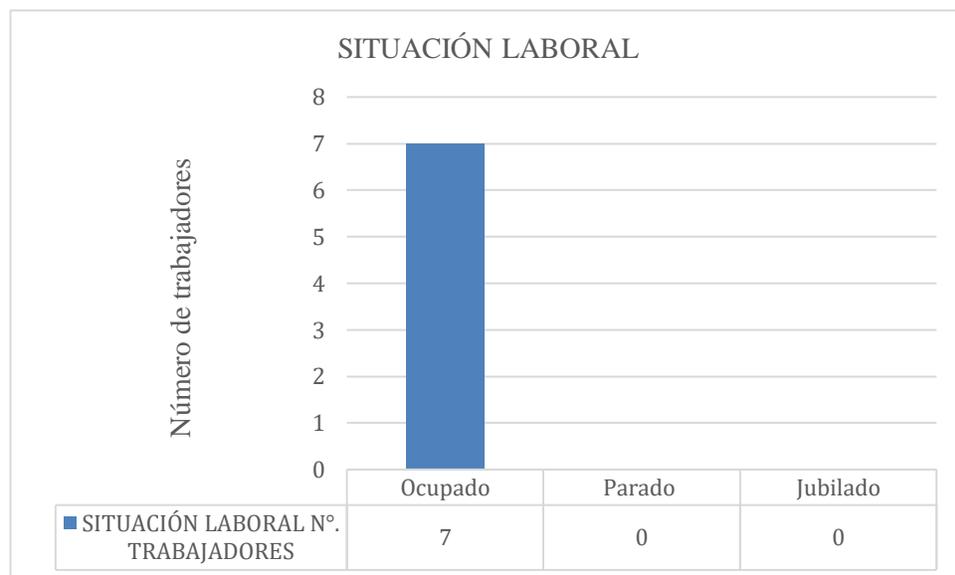
Situación Laboral

| SITUACIÓN LABORAL | |
|--------------------------|-------------------------|
| SITUACIÓN | Nº. TRABAJADORES |
| Ocupado | 7 |
| Parado | 0 |
| Jubilado | 0 |

Fuente: Autor

Figura 7

Situación Laboral



Fuente: Autor

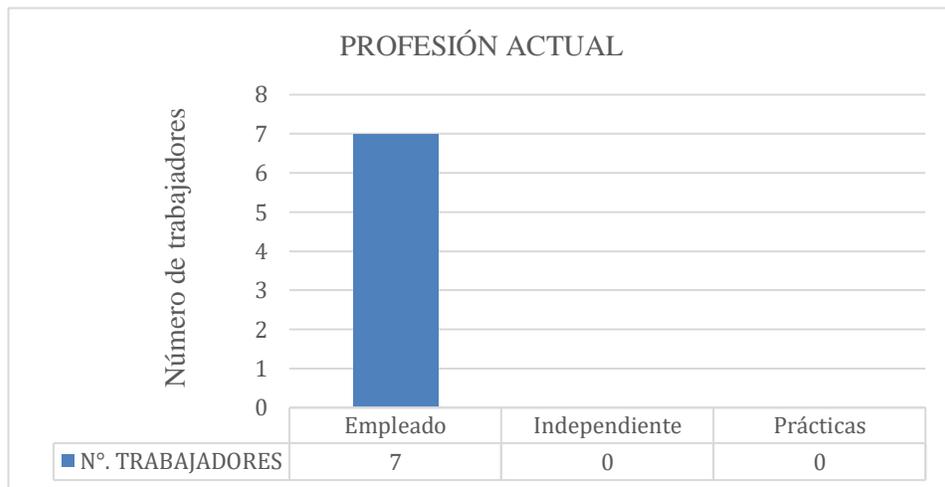
Tabla 8

Profesión actual

| PROFESIÓN ACTUAL | |
|-------------------------|-------------------------|
| PROFESIÓN | Nº. TRABAJADORES |
| Empleado | 7 |
| Independiente | 0 |
| Prácticas | 0 |

Fuente: Autor

Figura 8
Profesión actual



Fuente: Autor

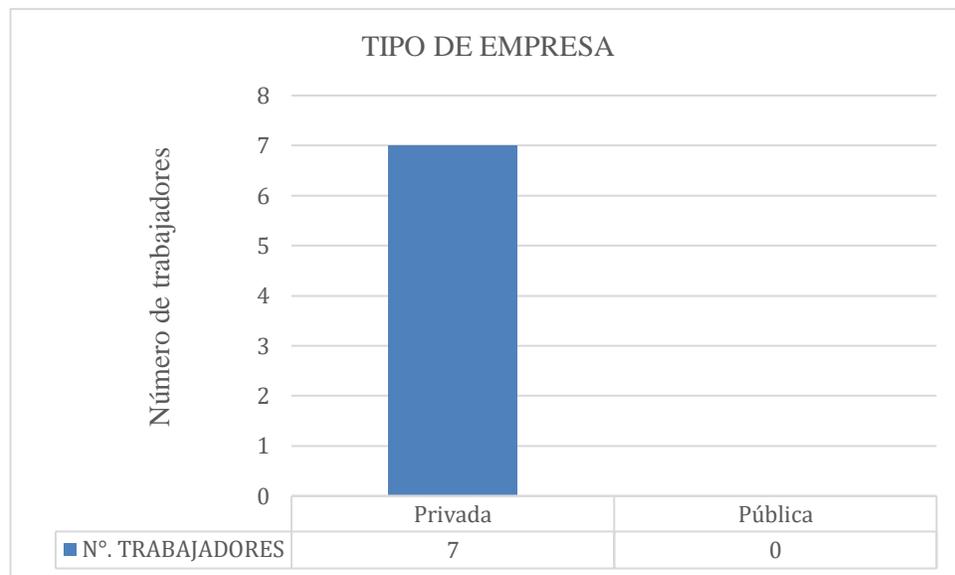
Tabla 9
Tipo de Empresa

| TIPO DE EMPRESA | |
|------------------------|-------------------------|
| EMPRESA | N°. TRABAJADORES |
| Privada | 7 |
| Pública | 0 |

Fuente: Autor

Figura 9

Tipo de Empresa



Fuente: Autor

Tabla 10

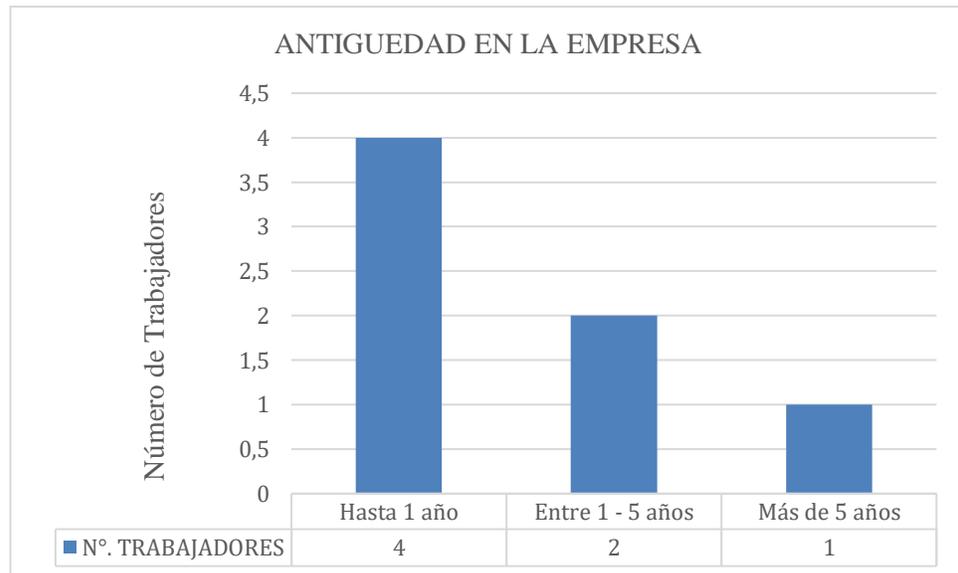
Antigüedad en la Empresa

| ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ANTIGÜEDAD | Nº. TRABAJADORES |
| Hasta 1 año | 4 |
| Entre 1 - 5 años | 2 |
| Más de 5 años | 1 |

Fuente: Autor

Figura 10

Tipo de Empresa



Fuente: Autor

Tabla 11

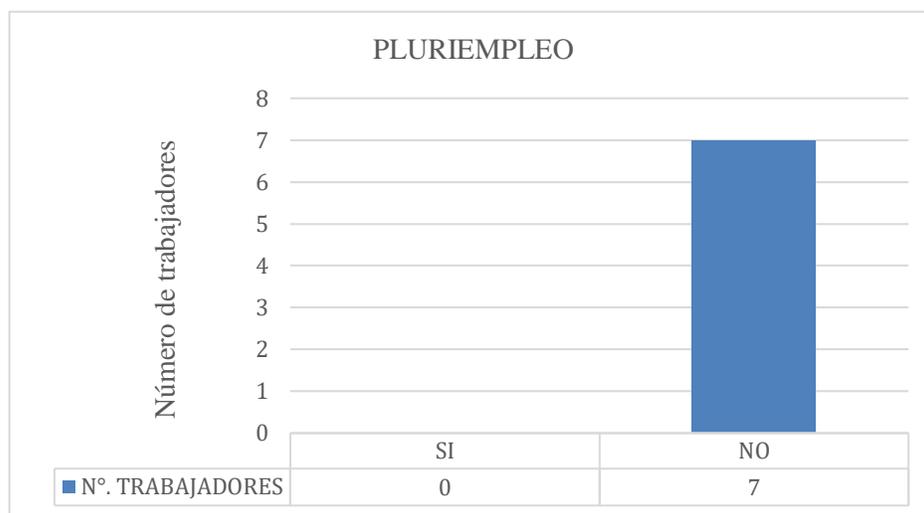
Pluriempleo

| PLURIEMPLEO | |
|--------------------|-------------------------|
| PLURIEMPLEO | Nº. TRABAJADORES |
| SI | 0 |
| NO | 7 |

Fuente: Autor

Figura 11

Pluriempleo



Fuente: Autor

Tabla 12

Horas Remuneradas

| HORAS REMUNERADAS | |
|--------------------------|-------------------------|
| HORAS | N°. TRABAJADORES |
| Hasta 48 horas | 1 |
| Más de 48 Horas | 6 |

Fuente: Autor

Figura 12

Horas Remuneradas



Fuente: Autor

Trabajo a Turno

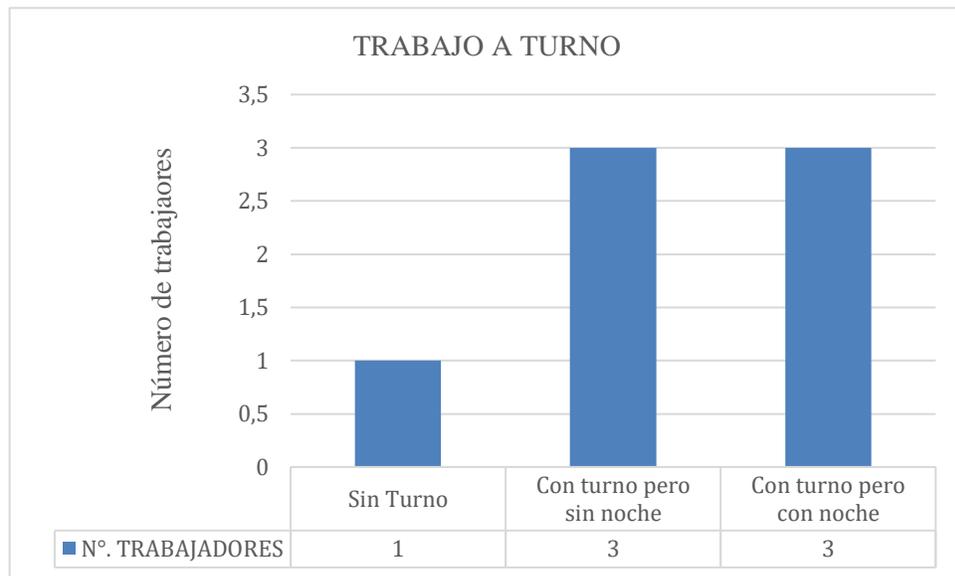
Tabla 13

| TRABAJO A TURNO | |
|--------------------------|------------------|
| TURNO | Nº. TRABAJADORES |
| Sin Turno | 1 |
| Con turno pero sin noche | 3 |
| Con turno pero con noche | 3 |

Fuente: Autor

Figura 13

Trabajo a Turno



Fuente: Autor

Tabla 14

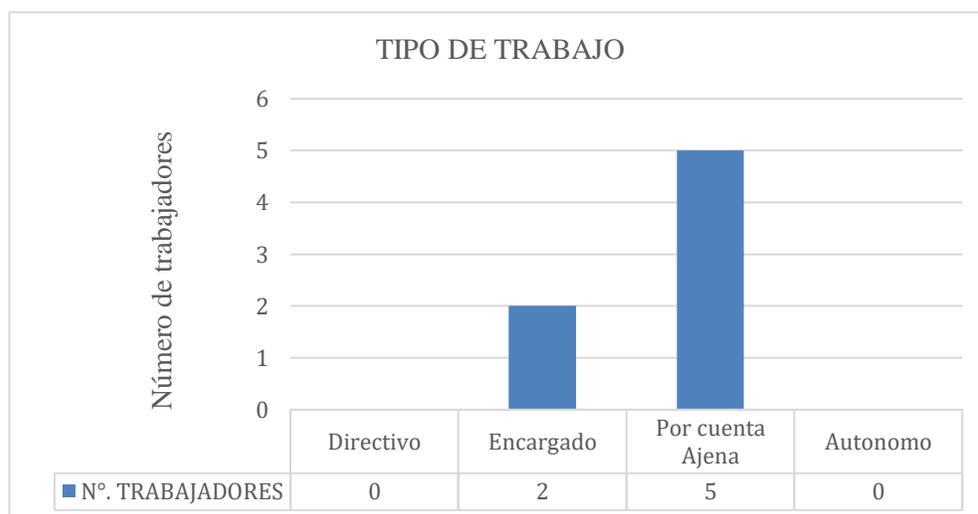
Tipo de Trabajo

| TIPO DE TRABAJO | |
|------------------------|-------------------------|
| TIPO | N°. TRABAJADORES |
| Directivo | 0 |
| Encargado | 2 |
| Por cuenta Ajena | 5 |
| Autónomo | 0 |

Fuente: Autor

Figura 14

Tipo de Trabajo



Fuente: Autor

Tabla 15

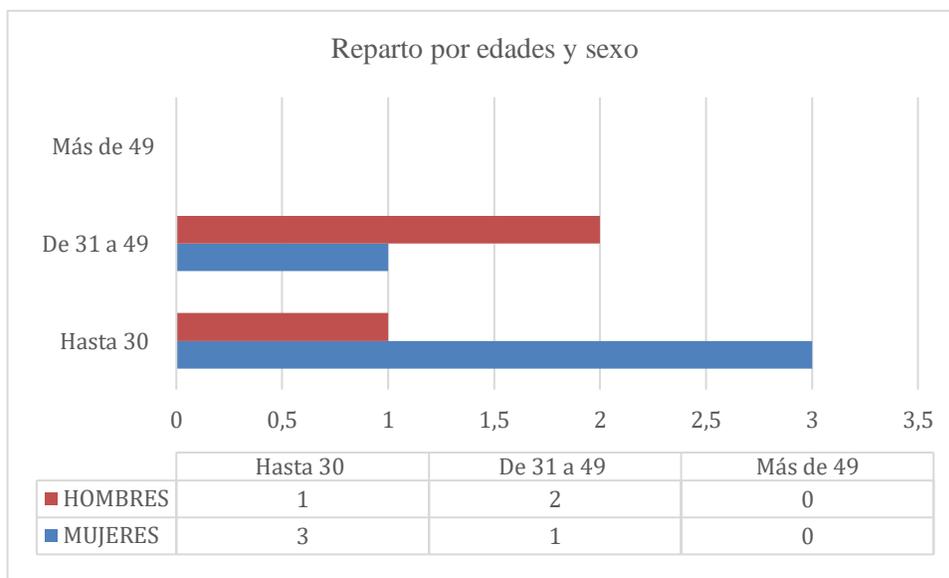
Reparto por edades y Sexo

| REPARTO POR EDADES Y SEXO | | |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| EDAD | MUJERES | HOMBRES |
| Hasta 30 | 3 | 1 |
| De 31 a 49 | 1 | 2 |
| Más de 49 | 0 | 0 |

Fuente: Autor

Figura 15

Reparto por edades y Sexo



Fuente: Autor

- **Reparto por edades:** el 57.14% de la población trabajadora cuenta con edades de hasta 30 años (4 Personas) y el 42,85% de la población trabajadora cuenta con edades de 21 a 49 años (3 personas).
- **El reparto por edades en cada sexo:** el 42.85% de la población trabajadora es Mujer con edades hasta los 30 años (3 Personas), el 28.57 % de la población trabajadora es Hombre con edades de 31 hasta 49 años (2 personas), el 14.28% de la población trabajadora es Mujer con edades de 31 hasta 49 años (1 persona) y el 14.28% de la población trabajadora es Hombre con edades hasta 30 años (1 Persona).
- **El reparto por sexo:** el 57.14% de la población trabajadora es femenino (4 Personas) y el 42,85% de la población trabajadora es masculino. (3 personas).

- **Reparto por nivel educativo:** el 71.42% de la población trabajadora cuentan con nivel de estudio Bachillerato (5 personas) y el 28.57% de la población trabajadora cuenta con nivel de estudio Universitario (2 personas).
- **Situación laboral:** El 100% de la población de estudio se encuentra Ocupado.
- **Profesión actual:** El 100% de la población de estudio se encuentra como Empleado.
- **Antigüedad en la Empresa:** el 57.14% de la población trabajadora lleva hasta 1 año en la compañía (4 personas), el 28.57% de la población trabajadora lleva de 1 a 5 años en la compañía (2 personas) y el 14.28% de la población trabajadora lleva Más de 5 años en la compañía (1 persona).
- **Pluriempleo:** El 100% de la población de estudio NO cuenta con Pluriempleo.
- **Horas Remuneradas:** El 14.28 % de la población trabajadora recibe remuneración solo por 48 horas de trabajo (1 persona) y el 85.71% de la población trabajadora recibe remuneración por más de 48 horas de trabajo (6 personas)
- **Trabajo a Turno:** El 14.28 % de la población de estudio no tiene turno (1 persona), el 42.85% de la población de estudio tiene turno pero sin noche (3 personas) y el restante 42.85% de la población de estudio tiene turno pero con noche (3 personas).
- **Tipo de Trabajo:** El 28.57 % de la población trabajadora tiene tipo de trabajo como encargado (2 personas) y el restante 71.42% de la población trabajadora tiene tipo de trabajo como por cuenta ajena (5 personas)

17.2. Escala De Esfuerzo Extrínseco

Tabla 16

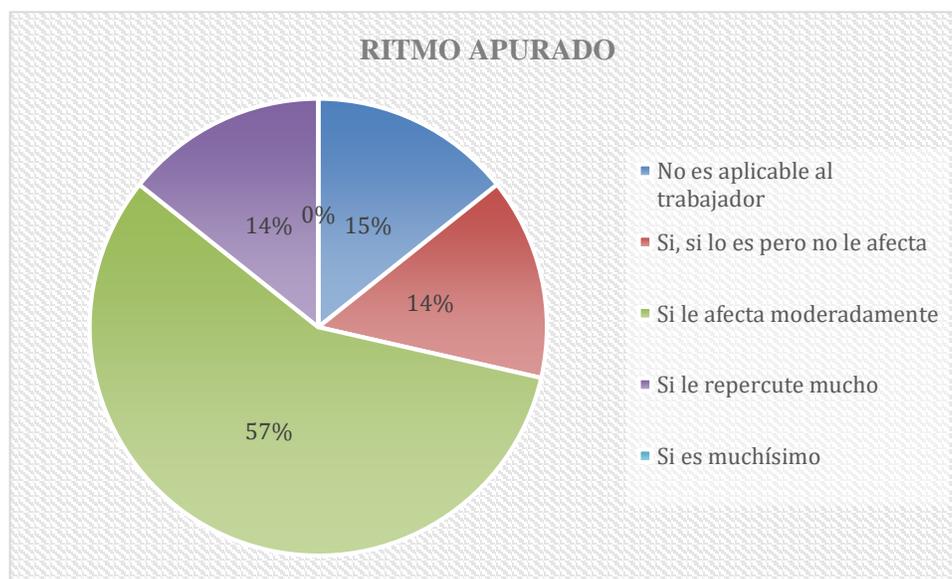
Ponderación de criterios de Escala de Esfuerzo Extrínseco

| CRITERIO | PUNTAJE |
|--------------------------------|---------|
| No es aplicable al trabajador | 1 |
| Si, si lo es pero no le afecta | 2 |
| Si le afecta moderadamente | 3 |
| Si le repercute mucho | 4 |
| Si es muchísimo | 5 |

(Wigodski, 2013)

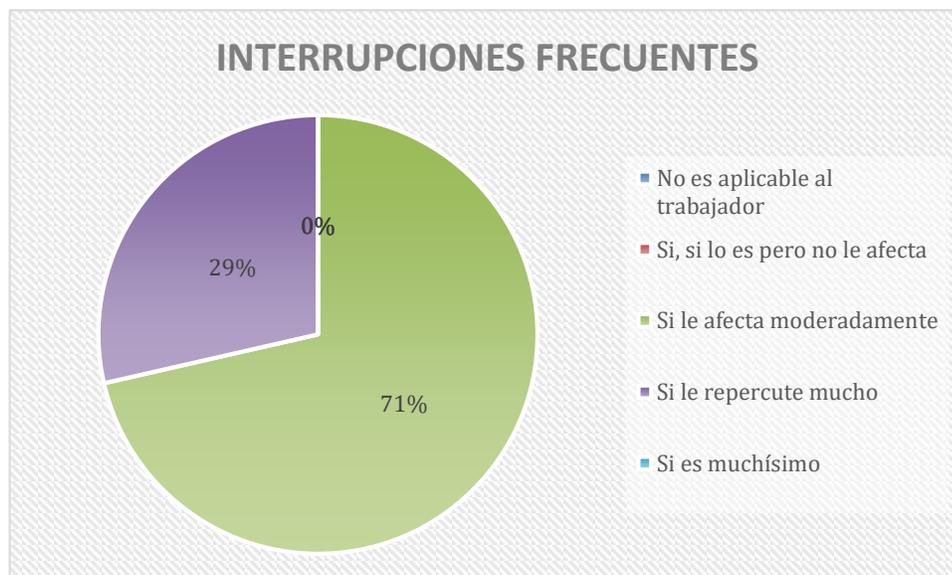
Figura 16

Ritmo Apurado



Fuente: Autor

Figura 17
Interrupciones frecuentes



Fuente: Autor

Figura 18
Mucha responsabilidad



Fuente: Autor

Figura 19

Horas Extras



Fuente: Autor

Figura 20

Esfuerzo Físico



Fuente: Autor

Figura 21

Cada vez más trabajo



Fuente: Autor

Tabla 17

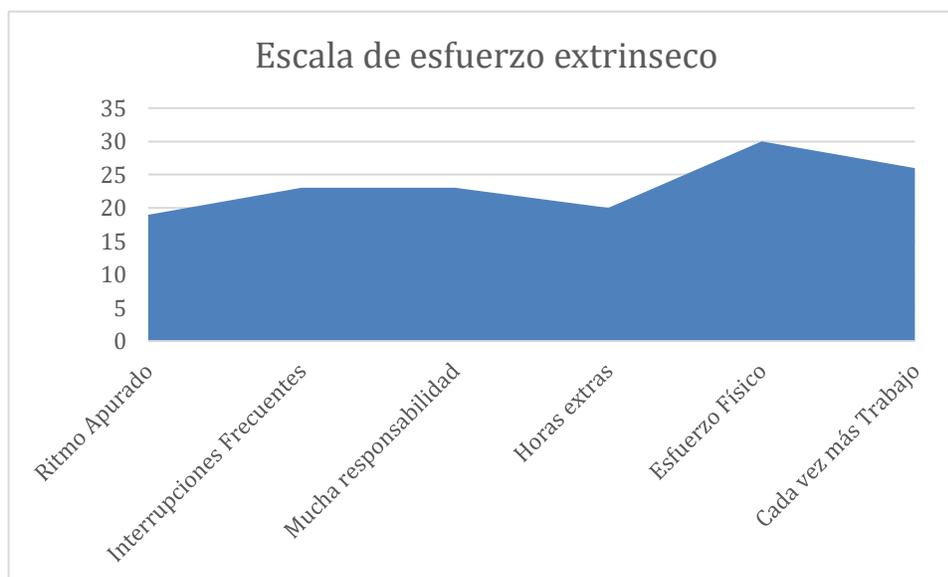
Resultados de ponderación de escala de esfuerzo extrínseco

| Ritmo Apurado | Interrupciones Frecuentes | Mucha responsabilidad | Horas extras | Esfuerzo Físico | Cada vez más Trabajo |
|----------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|
| 19 | 23 | 23 | 20 | 30 | 26 |

Fuente: Autor

Figura 22

Resultados de ponderación de escala de esfuerzo extrínseco



Fuente: Autor

Los criterios de esfuerzo físico y cada vez más trabajo son los factores que inciden de manera significativa en la relación esfuerzo recompensa, pues consideran los trabajadores que estos ítems no se tiene su recompensa y requiere mayor esfuerzo lo que causa estrés laboral.

17.3. Escala Recompensa

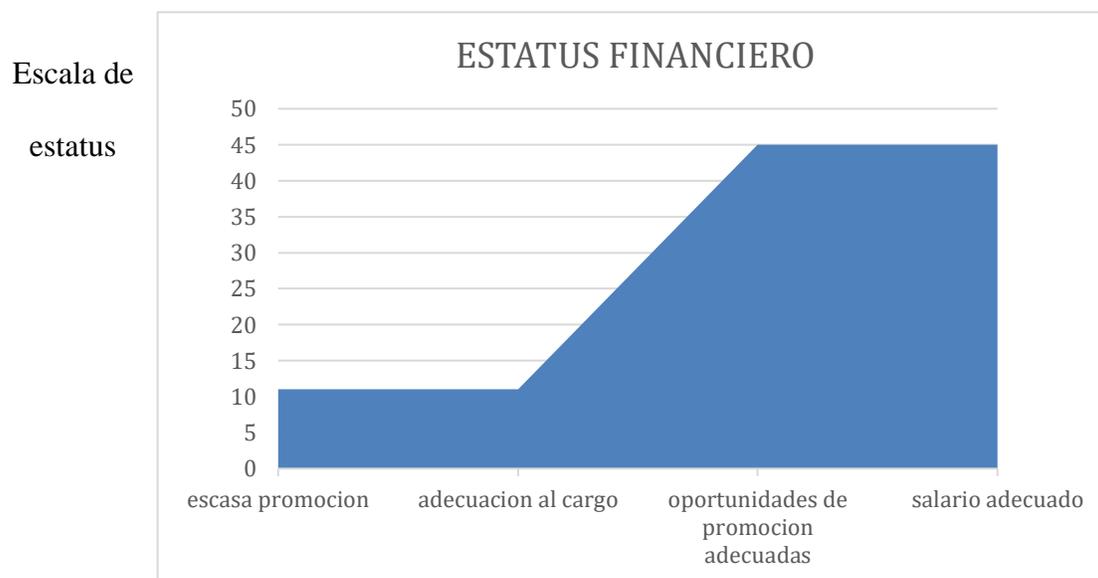
Tabla 18

Resultados Estatus financiero

| ESTATUS FINANCIERO | VALOR |
|--------------------------------------|-------|
| escasa promoción | 11 |
| adecuación al cargo | 11 |
| oportunidades de promoción adecuadas | 45 |
| salario adecuado | 45 |

Fuente: Autor

Figura 23



Financiero

Fuente: Autor

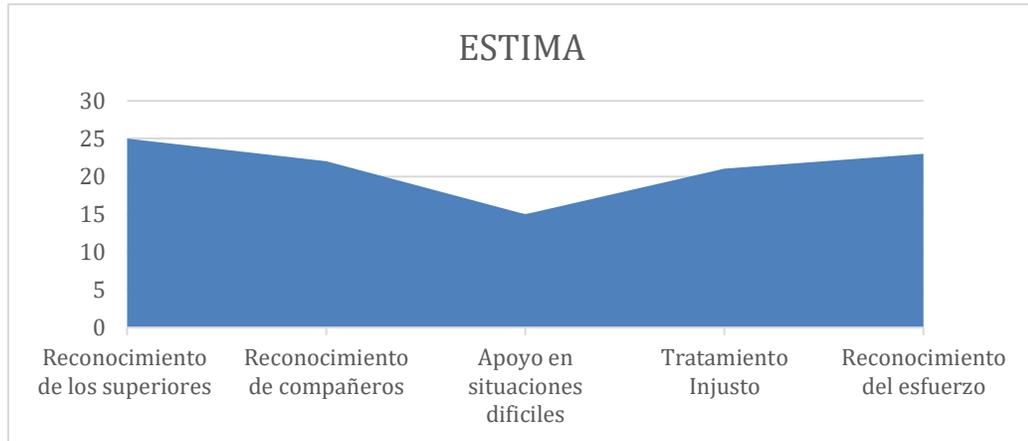
Tabla 19

Resultados Estima

| ESTIMA | VALOR |
|----------------------------------|-------|
| Reconocimiento de los superiores | 25 |
| Reconocimiento de compañeros | 22 |
| Apoyo en situaciones difíciles | 15 |
| Tratamiento Injusto | 21 |
| Reconocimiento del esfuerzo | 23 |

Fuente: Autor

Escala de Estima



Fuente: Autor

Tabla 20

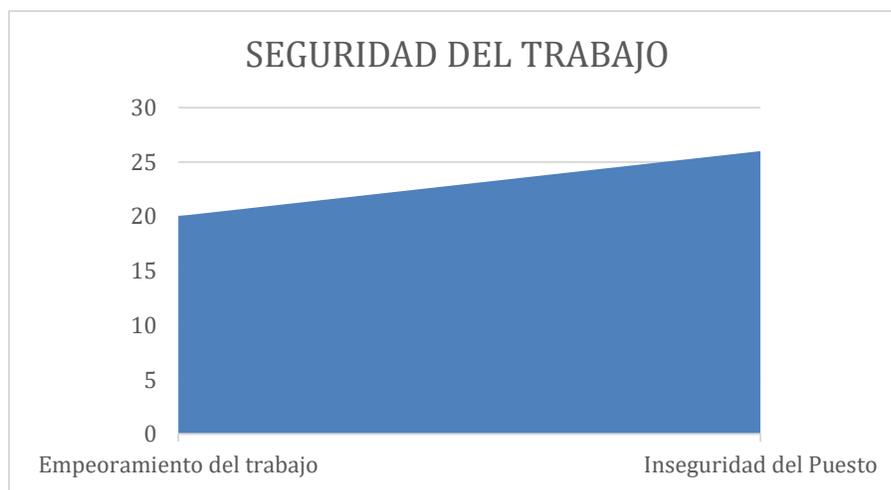
Resultados Seguridad del Trabajo

| SEGURIDAD DEL TRABAJO | VALOR |
|------------------------------|--------------|
| Empeoramiento del trabajo | 20 |
| Inseguridad del Puesto | 26 |

Fuente: Autor

Figura 25

Escala



de

Seguridad del trabajo

Fuente: Autor

Los criterios de Estatus Financiero se ve afectado la falta de oportunidades de promoción adecuadas y un salario justo, los colaboradores consideran que este aspecto la compañía les ofrece una recompensa bajo, factor que incide y les ocasiona estrés; en cuanto al estima los colabores sienten que el reconocimiento no es el adecuado de acuerdo al esfuerzo que realizan, y finalmente en la seguridad del trabajo se encuentra dentro de una categoría media la inseguridad que sienten frente a su puesto de trabajo, sin embargo es un factor que no incide de manera significativa el surgimiento del estrés laboral en los trabajadores.

17.4. Nivel De Estrés Del Trabajador

Tabla 21

Criterios de evaluación Nivel de estrés

| NIVEL DE ESTRÉS DEL TRABAJADOR | VALOR |
|---------------------------------------|--------------|
| Esfuerzo Extrínseco | 23,5 |
| Recompensa | 24,06 |

Fuente: Autor

Ecuación 1

$$\frac{\text{Esfuerzo extrínseco}}{\text{Recompensa}} * 0.5454$$

$$\frac{23.5}{24.06} * 0.5454$$

1.79

Con el resultado obtenido se concluye que los trabajadores de la compañía Vegetales Cepav tienen ESTRÉS LABORAL, a causa de los ítems evaluados pues está por encima del umbral 1. Se recomienda ejecutar acciones correctivas para la prevención y minimización de este riesgo psicosocial.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El modelo de Siegrist no sólo da información sobre los niveles de estrés que padecen los trabajadores, también informa de otros conceptos importantes, como el esfuerzo que realizan, la recompensa que obtienen y el grado de implicación con su empresa. Esta información que añade el método es importante, ya que permite detectar situaciones distintas al mero estrés, es decir, aquellas personas que no teniéndolo aún sí presentan realidades que se podrían denominar poco satisfactorias (elevado esfuerzo, baja recompensa, es- casa implicación...) y que, en caso de persistir en el tiempo, pueden llegar a desembocar en estrés. (Gonzalez, 2008)

Es importante poder disponer, por primera vez, de datos de estrés con el modelo de Siegrist en población laboral ya que esto puede servir de marco de referencia para posteriores estudios., tales como la BATERIA, herramienta que ya se encuentra avalada en Colombia. (Gonzalez, 2008)

Con los datos obtenidos del estudio realizado se concluye que la Hipótesis de Trabajo *“Los niveles de estrés se encuentran en alto, entonces, se podría determinar que este riesgo está directamente relacionado a la falta de recompensa que tienen lo productividad de los trabajadores”*, se comprueba ya que ítems como el esfuerzo físico, cada vez más trabajo, reconocimiento de superiores, reconocimiento del esfuerzo y la inseguridad en el puesto de trabajo ocasionan valores patológicos de estrés en el trabajador.

Finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos, sería importante realizar actividades encaminadas a:

- Impedir la implantación del estrés en situaciones que se han denominado de

pre-estrés aprovechando que se ha realizado un diagnóstico precoz. Para ello, se debería actuar sobre el sistema de trabajo y con una acción colectiva. (Gonzalez, 2008)

- Imposibilitar la evolución y el aumento de las situaciones de estrés ya establecidas. Para ello, se debería actuar no sólo sobre el sistema de trabajo sino también sobre el individuo (acción colectiva e individual). (Gonzalez, 2008)

Aprovechando los resultados obtenidos se deberían orientar las actividades sobre los trabajadores más afectados y crear estilos de recompensa donde ellos perciban que su esfuerzo laboral está siendo valorado por sus superiores y crearles cultura de reconocimiento frente a sus compañeros incentivando de esta manera el mejoramiento continuo en el desarrollo de sus tareas y permitiendo que la empresa crezca en el mercado, sin dejar de lado su talento humano. Para ello se sugieren actividades como:

- El empleado del mes por su esfuerzo y logros obtenidos
- Tarjetas de regalo del grupo Éxito (principal cliente de la compañía)
- Bonificación por productividad Mayor a 120 kilos/día.

14. BIBLIOGRAFIA

Wigodski, J. (Febrero de 2013). *Blog Metodología de la Investigación*. From <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/variables.html>

Peiro, J. M. *Desencadenantes del estres laboral*. Universidad de Valencia. España: Unidad de investigacion de psicologia de las organizaciones, del trabajo y de los recursos humanos.

Cortes, M. S. (2009). *El Estres Laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupeil Curtiduria S.A.* Ambato, Ecuador.

Florez, C. M. (Febrero de 2014). *Estres laboral en las empresas de produccion*. (U. d. Manizales, Ed.) *Trabajo de Grado de Magister de Gerencia del Talento Humano* .

Lizarazoa, C. G., Fajardoa, Berrioa, S., & Quintana, L. (n.d.). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. (D. d. Industrial, Ed.)

Social, M. d. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluacion de factores de riesgo psicosocial*. From <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

F.C., S. (2011). *Estres laboral, satisfaccion en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera*. (F. d. humanas, Ed.) From <http://goo.gl/2GFRgG>

CEPAV. (2019). *Pagina Oficial Vegetales Cepav*. From <https://www.cepav.com/>

Zuleta, J. E. (2013). Marco Normativo del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, en el periodo 1915-2012. In M. e. Facultad de Enfermería (Ed.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

UNITEC, C. U. (2019). *Riesgos Psicosocial y Biomecánico*. From Unidad 2: Vigilancia epidemiológica y diseño programa de riesgo psicosocial: <https://indd.adobe.com/view/74db735f-68aa-4f9b-9ad3-74261047e118>

Pisco, M. C. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. From <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Colombia, C. C. (2014). *Sentencia T-056/14*. From <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-056-14.htm>

Riobo, A. (23 de Enero de 2017). *Gerencie.com*. From Calificación de la pérdida de capacidad laboral – Qué es y en qué casos procede: <https://www.gerencie.com/calificacion-de-la-perdida-de-capacidad-laboral.html>

Unitec. (2019). *Campus Virtual*. From Lectura Semana 3.

Cisnal, J. M. (Junio de 2015). *La Medicina del Trabajo y la valoración de la capacidad laboral*. (Madrid, Ed.) From Revista de la asociación española de especialistas en medicina del trabajo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552015000200001

Chain, S. (26 de Junio de 2018). *Business School*. From Profesiograma ¿Que es y por que es tan importante?: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/profesiograma-que-es-y-por-que-es-tan-importante/>

Gonzalez, A. L. (2008). *Ficha técnica estrés laboral*. Gestión práctica de riesgos laborales.

15. ANEXOS

Anexo A

Oficio invitación participación en trabajo de grado

Bogotá DC, 12 de Febrero 2019

Srs Vegetales CEPAV

Attn. Aura Victoria Paredes Rangel

La Ciudad

Asunto: Solicitud autorización participación en proyecto de grado

Estimados Señores

Mediante la presente me permito presentar ante ustedes mi proyecto de grado **"ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE VEGETALES CEPAV EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DC."**, y solicitarles de la manera más atenta la autorización para ejecutar las actividades de investigación a que den lugar y poderles presentar los resultados obtenidos, los cuales servirán como base para ejecutar acciones de mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la compañía, para la cual también sirvo como colaborado.

Agradezco de ante mano su atención y colaboración

Cordialmente



Jessica Alejandra Urquijo-Camacho

Estudiante Especialización Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

cc. (21902057)



Formato de consentimiento informado

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|  | FORMATO | FECHA: 11-04-2019 |
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL – ESTRÉS LABORAL | Versión: 01 |
| | | CÓDIGO: F7-P8-SST |
| | | PAGINA 1 DE 1 |

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial de la Compañía Empacadora y Procesadora de Alimentos Vegetales CEPAV.

Su Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, cuyo fin es identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias, y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 002646/2008, del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción.

Metodología Empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

Beneficios Para Usted Y Para La Sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la Compañía, con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mitigar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas Que Tendrá Acceso A La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total del área de Talento Humano y/o Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que efectuarán este estudio y con fines únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo _____ Identificado Con C.C.

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Sí, deseo participar en el estudio _____
 No, deseo participar en el estudio _____

 Firma del Trabajador
 Fecha: DD. ____ MM. ____ AA. ____

Este documento contiene información confidencial y es de uso exclusivo de la Compañía Empacadora y Procesadora de Alimentos Vegetales CEPAV.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE VEGETALES CEPAV EN LA CIUDAD DE BOGOTA DC, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

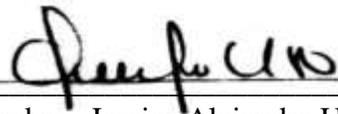
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Jessica Alejandra Urquijo Camacho
CC. 1.121.902.058 de Villavicencio (Meta)