Percepción del riesgo psicosocial en Corabastos acerca de los agentes etiológicos que influyen en la aparición de síntomas de estrés laboral en los trabajadores

Adriana Páramo, Carolina Díaz, Johanna Velásquez y Laura Espinosa

Especialización en seguridad y salud en el trabajo, Fundación Universitaria Compensar

Proyecto fin de grado para la Facultad de Escuela de negocios

Director y asesor:

Claudia Seguanes

Marzo de 2024

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen

En la actualidad, el entorno laboral se reconoce como un espacio significativo para el desarrollo personal y profesional de los individuos. Sin embargo, este mismo entorno puede ser fuente de múltiples factores de riesgo que afectan la salud mental y física de los trabajadores.

Dentro de estos factores, los riesgos psicosociales se han identificado como determinantes clave en la aparición de síntomas de estrés laboral, afectando no solo el bienestar de los empleados sino también la productividad y eficiencia organizacional. A pesar de la creciente atención hacia la seguridad y salud en el trabajo, la relación entre la percepción del riesgo psicosocial y el estrés laboral sigue siendo un área con necesidad de exploración detallada para desarrollar estrategias de intervención más efectivas.

El proyecto de grado identificó Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la percepción del riesgo psicosocial entre los trabajadores de Corabastos, analizados en cuatro factores etiológicos: control sobre el contenido del trabajo, control sobre las condiciones de trabajo, control sobre las condiciones del empleo, por último, control sobre las relaciones sociales en el trabajo. Este análisis permitió comprender mejor la dinámica entre la percepción del riesgo psicosocial y el estrés laboral, como también, proponer medidas preventivas y correctivas aplicables en el contexto organizacional para mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, agentes etiológicos, percepción del riesgo, seguridad y salud en el trabajo.

Introducción

Corabastos el mercado mayorista de Bogotá, reconocido como el más extenso de América Latina, constituye un ambiente laboral singular y riguroso, que plantea desafíos particulares en cuanto a la salud y el bienestar de sus trabajadores. Dada la complejidad y la alta exigencia de sus operaciones diarias, este proyecto de grado busca explorar profundamente cómo el riesgo psicosocial y el estrés laboral afectan a sus empleados. Además, se analizarán los agentes etiológicos responsables de desencadenar estos fenómenos en un contexto que se caracteriza por ser tanto cambiante como dinámico. El estudio pretende no solo identificar los principales factores de riesgo, sino también proponer intervenciones efectivas para mitigar su impacto en la salud mental y física de los trabajadores, contribuyendo así a mejorar las condiciones laborales en Corabastos.

Corabastos no solo es la central para la distribución de alimentos en la región, sino también un microcosmos donde se reflejan las complejidades de las dinámicas laborales contemporáneas. La percepción del riesgo psicosocial por parte de los trabajadores y cómo este se relaciona con la aparición de síntomas de estrés laboral son de particular interés, dada la intensidad y la presión del entorno laboral. Este estudio explorará cómo los trabajadores identifican y reaccionan a los agentes etiológicos, como las largas horas de trabajo, la presión por cumplir con los plazos y la carga laboral excesiva, y cómo estas condiciones impactan su salud mental y física.

Abordar estos temas no solo contribuirá a una mejor comprensión de los desafíos específicos enfrentados por los trabajadores de Corabastos, sino que también facilitará el desarrollo de estrategias de intervención efectivas. Estas estrategias estarán dirigidas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo. En consecuencia, este proyecto aspira a ser un aporte significativo para los empleadores y los responsables de la formulación de políticas, quienes buscan crear lugares de trabajo seguros y eficientes que respeten y fomenten el bienestar de todos sus empleados.

Marco conceptual

Riesgo psicosocial: Los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo pueden describirse como una serie de condiciones patológicas, manifestadas a través de síntomas y/o síndromes, cuyas causas son multifactoriales y están directamente vinculadas a elementos de la estructura organizacional más amplia (como la cultura corporativa, los valores y estilos de liderazgo), aspectos departamentales (tales como las relaciones entre colegas y el ambiente de trabajo) y factores personales (incluyendo las características de personalidad y habilidades profesionales). Estos factores tienen el potencial de impactar tanto en la salud laboral del trabajador afectado como en el desempeño general y la eficiencia de la empresa. Los efectos en el empleado suelen ser más significativos a nivel psicológico y social, y en menor medida, físico (Boada-Grau, 2013). Un ejemplo de riesgo psicosocial por carga de trabajo excesiva podría presentarse en una situación en la que los empleados tienen demasiadas tareas o responsabilidades que cumplir en un tiempo limitado, lo que puede desencadenar estrés, agotamiento y dificultades para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Estrés laboral: El estrés laboral se conceptualiza como la respuesta que los trabajadores pueden tener cuando se enfrentan a demandas laborales que no corresponden a sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad para manejar la situación. El estrés puede ser un desencadenante de problemas de salud más graves, y es influenciado por los factores de riesgo psicosocial (Boada-Grau, 2013).

Agentes etiológicos: Para este ejercicio de investigación definiremos agentes etiológicos como los factores de riesgo que pueden originar enfermedades laborales. Según la tabla de enfermedades diseñada por El Ministerio de Trabajo (2014), estos se encuentran clasificados en:

Tabla 1

Definición de los agentes etiológicos

Agentes etiológicos	*Definición*
Gestión organizacional	Este término se refiere a las falencias en la administración de los recursos humanos, que abarcan aspectos como el estilo de liderazgo, las formas de pago y contratación, la inclusión de los empleados en la toma de decisiones, la disponibilidad de programas de orientación y formación, los beneficios de bienestar social, los sistemas para evaluar el rendimiento y las tácticas para abordar cambios que impacten al personal, entre otros elementos.
Condiciones de la tarea	Este aspecto engloba las exigencias relacionadas con la carga mental, como la rapidez, complejidad, atención requerida, precisión, diversidad de tareas y la presión temporal. También incluye el propio contenido de la tarea, que se determina por el grado de responsabilidad directa del individuo (responsabilidad sobre bienes, seguridad de otros, manejo de información confidencial, bienestar y vida de otros, liderazgo y resultados). Adicionalmente, se consideran las demandas emocionales derivadas de la atención al cliente, así como la clarificación de los sistemas de control y la definición de roles.
Carga física	Se refiere al esfuerzo fisiológico requerido por una ocupación, comúnmente asociado con aspectos como la postura corporal, el uso de fuerza, el movimiento y el manejo de cargas. Este esfuerzo implica la activación de elementos del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
Condiciones del entorno laboral	Se refiere a las deficiencias en los elementos físicos del lugar de trabajo, como la temperatura, el ruido, la iluminación, la ventilación y la vibración, así como factores químicos y biológicos. Además, incluye las inadecuaciones en el diseño del puesto de trabajo y en las instalaciones de saneamiento. Estos aspectos pueden exacerbarse o contribuir a la presencia de factores psicosociales.
Interfase persona-tarea	Consiste en evaluar la adecuación entre los conocimientos y habilidades de la persona y las demandas de la tarea. También implica examinar los niveles de iniciativa y autonomía permitidos al individuo, así como el reconocimiento que recibe. Adicionalmente, incluye la evaluación de cuánto se identifica la persona con la tarea y con la organización en general.
Jornada de trabajo	Se refiere a los problemas asociados con la organización y la duración de las jornadas laborales, que pueden ser extenuantes. Esto incluye la presencia o ausencia de pausas durante el día, además de los tiempos destinados para las comidas; las condiciones del trabajo nocturno y por turnos; el tipo y la frecuencia con que se rotan los turnos; la cantidad y periodicidad de las horas extras realizadas cada mes, y la duración y frecuencia de los descansos semanales.

Fuente: Diseño Propio, 2024.

Percepción del riesgo: La percepción del riesgo se refiere al proceso cognitivo y afectivo por el cual los individuos interpretan y evalúan las amenazas potenciales en su entorno. Este proceso implica la identificación de un peligro y la valoración intuitiva o analítica de la probabilidad de que dicho peligro cause daño, así como la gravedad de ese daño potencial. La percepción del riesgo no es solamente un reflejo objetivo de los riesgos reales, sino que también está influenciada por factores personales, culturales, sociales y emocionales (Morillejo & Muñoz, 2002)

Marco histórico

Un hito clave en el reconocimiento del riesgo psicosocial

El interés en la salud física y mental de los trabajadores se ha venido desarrollando desde el año 1556, destacándose como pionero Georgius Agrícola, conocido como el padre de la mineralogía. Agrícola documentó en sus escritos las diversas enfermedades y los efectos adversos que sufrían los trabajadores de las minas en Alemania, señalando la necesidad de atender la salud de estos trabajadores como un aspecto crucial de la actividad minera. Este enfoque inicial marcó el comienzo de la consideración sistemática de la salud laboral.

Con el paso de los siglos y el avance de la Revolución Industrial, la preocupación por las condiciones laborales se extendió globalmente, alcanzando a Colombia a principios del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe, destacado líder político y social, introdujo en Colombia los primeros conceptos relacionados con el riesgo psicosocial. Durante una memorable exposición en el teatro municipal de Bogotá, Uribe abordó las principales problemáticas de salud e higiene que enfrentaban los trabajadores, llamando la atención sobre la importancia de mejorar sus condiciones laborales.

Comentado [CD1]: Esto es un subtitulo?

Comentado [EA2R1]: Si señora

Comentado [CD3R1]: Si es, así por favor

Comentado [CD4R1]: Deben colocar en negrita

Comentado [EA5R1]: vale,si señora

Este discurso fue clave para crear la Ley 57 de 1915 en Colombia, que estableció las primeras pautas legislativas sobre la salud de los trabajadores, enfatizando la necesidad de proteger su bienestar físico y psicológico. La promulgación de esta ley fue un hito en la historia de la salud ocupacional en Colombia, sentando las bases para el desarrollo de futuras normativas que continuarían mejorando las condiciones de trabajo en el país. Esta evolución legislativa ha sido crucial para el reconocimiento y la gestión del riesgo psicosocial en el entorno laboral colombiano, demostrando un creciente reconocimiento de la interdependencia entre trabajo, salud y bienestar psicológico. El interés por la salud mental en Colombia ha evolucionado significativamente a lo largo de las últimas décadas, marcado tanto por cambios legislativos como por avances en la comprensión y tratamiento de los problemas mentales. Esta evolución refleja una creciente conciencia sobre la importancia de abordar la salud mental no solo desde un punto de vista médico, sino también a nivel social y ocupacional.

Históricamente, la salud mental en Colombia comenzó a ganar atención significativa en la política pública con la Ley 100 de 1993, que reformó el sistema de salud del país e incluyó la salud mental dentro de los servicios cubiertos. Hasta la aprobación de la Ley 1616 de 2013, la salud mental obtuvo un reconocimiento pleno como prioridad pública, estableciendo un marco legal para proteger y cuidar la salud mental de los ciudadanos. Esta ley también promovió la creación de redes de apoyo y la integración de servicios de salud mental en la red pública general de salud, un avance que autores como Torres y Martínez (2014) señalan como un cambio paradigmático hacia un enfoque más holístico y menos estigmatizado de la salud mental.

En el contexto laboral, la Resolución 2646 de 2008 identificó y normaron la gestión del riesgo psicosocial en los ambientes laborales, incluyendo la prevención de problemas de salud mental relacionados con el estrés, el acoso y otras condiciones laboralesLópez y Hernández (2016), esta resolución fue crucial para empezar a abordar de manera sistemática los factores laborales que pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

Riesgo psicosocial

El término "psicosocial" se deriva de la fusión de dos raíces etimológicas distintas. Por un lado, "psico-", proveniente del griego psique, alude al alma, la mente o el espíritu, y engloba los aspectos psicológicos del ser humano, incluyendo pensamientos, emociones, comportamientos y personalidad. Por otro lado, "social" tiene su origen en el latín socialis, que se refiere a lo relativo a los compañeros o lo perteneciente a la sociedad. Esto abarca los aspectos sociales del individuo, tales como sus interacciones con otros, su integración en grupos y su función dentro del contexto social.

El estudio del riesgo psicosocial en Colombia ha sido influenciado tanto por desarrollos locales como internacionales, reflejando una creciente preocupación global por la salud mental en el ámbito laboral. A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha jugado un papel crucial al destacar la importancia de abordar los factores psicosociales en el trabajo como parte integral de las políticas de salud pública, reconociendo que el estrés laboral y otros riesgos psicosociales pueden tener consecuencias graves para la salud física y mental de los trabajadores.

Según Salazar y Borges (2010), en Colombia, el interés formal en los riesgos psicosociales comenzó a partir de la Resolución No. 2646 de 2008, la cual estableció directrices para la identificación y manejo de este tipo de riesgos en los entornos laborales. Esta normatividad, ha permitido un avance significativo, proporcionando un punto de partida para la acción preventiva y correctiva en el contexto laboral y ha sido pionera en América Latina, ya que ha servido de modelo en otros países de la región.

Después, la Ley 1562 de 2012 expandió la protección de los trabajadores, incluida la salud mental como componente crucial en los programas de salud ocupacional. Sin embargo, la implementación de estas leyes ha enfrentado desafíos significativos. Martínez y Fernández (2015) critican la falta de recursos y

formación adecuada para llevar a cabo evaluaciones efectivas de riesgo y la implementación de medidas preventivas, un problema recurrente en muchas organizaciones colombianas.

La evaluación de riesgos es fundamental en el proceso de gestión del riesgo psicosocial, permitiendo a las organizaciones identificar los factores que podrían impactar negativamente en la salud mental de los empleados. Según Gómez y López (2019), la evaluación adecuada de riesgos psicosociales puede ayudar a prevenir problemas de salud mental, como el estrés, la ansiedad y la depresión, que son prevalentes en entornos laborales de alta presión. Estos autores enfatizan la necesidad de intervenciones basadas en evidencia que puedan ser adaptadas al contexto específico de cada organización.

Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito de la psicología y la salud ocupacional, con una historia rica en investigación y teorías que intentan explicar sus orígenes y efectos en los trabajadores. Desde los primeros estudios sobre la fatiga laboral en la Revolución Industrial hasta las investigaciones contemporáneas sobre el bienestar psicológico en el trabajo, la comprensión del estrés laboral ha evolucionado significativamente.

En las primeras décadas del siglo XX, el interés se centraba en los efectos físicos del trabajo excesivo, influenciado por teorías como la de Taylor sobre la gestión científica, que buscaba optimizar la eficiencia del trabajador sin considerarlo su bienestar psicológico. Sin embargo, con el auge de la psicología industrial y organizacional en la mitad del siglo, la atención comenzó a desplazarse hacia los efectos psicológicos del trabajo.

El concepto de estrés laboral comenzó a tomar forma clara en los años setenta con los trabajos de investigadores como Robert Karasek y Töres Theorell, quienes desarrollaron el modelo demanda-control para explicar cómo la combinación de altas demandas y bajo control en el trabajo puede llevar a altos

niveles de estrés. Según Karasek (1979), el estrés no solo resulta de la carga de trabajo pesada, sino también de la falta de recursos y autonomía para manejar esa carga.

Posteriormente, en los años noventa, Siegrist introdujo el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, que añadía otra dimensión al entendimiento del estrés laboral: la relación entre el esfuerzo que los empleados invierten en su trabajo y las recompensas que reciben a cambio.
Estos modelos teóricos han sido fundamentales para guiar la investigación y el desarrollo de intervenciones en el lugar de trabajo. Actualmente, las organizaciones son cada vez más conscientes de la necesidad de gestionar el estrés laboral para mejorar la salud de sus empleados y aumentar la productividad y la satisfacción laboral. La implementación de políticas de trabajo flexible, programas de apoyo psicológico, y entrenamientos en gestión del estrés son algunas de las medidas adoptadas por las empresas modernas para combatir los efectos del estrés laboral. Siegrist (1996)

Comentado [CD6]: cita

La Organización internacional del Trabajo (OIT) (1984) resalta que el estrés no solo afecta al trabajador, sino que también amenaza el futuro de la organización y la productividad de un país; de ahí la importancia de su detección temprana para evitar los funestos resultados que le acompañan. “Es difícil considerar alguna ocupación, profesión u oficio que no implique estrés, dada la rapidez y las exigencias en las cuales están inmersas las personas” (Martínez2008).

La Resolución 2646 de 2008 marcó un hito significativo en Colombia al establecer directrices claras para la identificación, evaluación y manejo de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Según Gómez y García (2010), esta legislación fue fundamental para iniciar un enfoque sistemático hacia la prevención del estrés laboral, destacando la necesidad de considerar tanto las condiciones de trabajo como los aspectos interpersonales y organizacionales que pueden afectar la salud de los empleados.

Desde el punto de vista de la investigación, estudios como los de López y Hernández (2016) han profundizado en los factores etiológicos del estrés laboral, identificando la sobrecarga de trabajo, el bajo control sobre las tareas, y un clima organizacional deficiente como predictores claves de estrés en los empleados. Estos estudios han sido esenciales para entender mejor cómo las dinámicas laborales específicas pueden desencadenar problemas de salud mental, guiando así las intervenciones preventivas y correctivas.

Marco teórico

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la implementación de prácticas de seguridad y salud en el trabajo es fundamental para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales (International Labour Organization, 2016). Esta perspectiva subraya la importancia de mitigar riesgos físicos y gestionar los factores psicosociales, aspectos cruciales en entornos laborales intensos y dinámicos como el mercado de Corabastos.

Comentado [CD7]: cita

Comentado [CD8R7]: cita

El contexto psicosocial, creado por las interacciones sociales y las condiciones laborales que impactan el bienestar emocional y mental, es particularmente significativo para los trabajadores de Corabastos. Se caracteriza por factores relacionados con su salud mental y bienestar general. Como señala Ortega (2017), las condiciones laborales en Corabastos están marcadas por altas demandas laborales y ritmos de trabajo acelerados, factores que contribuyen a una elevada percepción del riesgo psicosocial entre los empleados. Esta situación se ve exacerbada por la naturaleza del trabajo en el mercado mayorista, donde la presión por cumplir con objetivos de productividad y eficiencia puede conducir a situaciones de estrés laboral crónico. Además, la falta de medidas adecuadas de seguridad y salud ocupacional agrava el riesgo de incidencia de problemas de salud mental y física, lo que subraya la importancia de desarrollar estrategias efectivas de intervención y prevención que aborden estos desafíos específicos del entorno laboral de Corabastos.

Comentado [CD9]: cita

De acuerdo con Slovic (1987) explora cómo las percepciones del riesgo son influenciadas no solo por el conocimiento objetivo, sino también por factores emocionales y culturales. En el ámbito de

Corabastos, las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales pueden variar significativamente, influyendo en sus comportamientos y en su salud general. Comprender estas percepciones es vital para diseñar intervenciones que sean culturalmente apropiadas y efectivas.

El modelo de demanda-control propuesto por Karasek y Theorell (1990) es fundamental para entender los mecanismos subyacentes que conducen al estrés laboral, especialmente en ambientes de trabajo como Corabastos, donde las exigencias laborales son elevadas y el control que los trabajadores tienen sobre sus tareas puede ser limitado. Este modelo no solo destaca la relación entre altas demandas y bajo control como precursoras del estrés laboral, sino que también ofrece un marco teórico para explorar cómo estas condiciones afectan la salud psicológica y física de los empleados.

Comentado [CD10]: cita

Además, este modelo nos permite considerar los posibles efectos de aumentar el control que los trabajadores tienen sobre sus tareas como una estrategia para reducir el estrés. Por ejemplo, medidas que permitan a los trabajadores tener más voz en la programación de sus tareas o en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo podrían mitigar los efectos negativos de las altas demandas. Asimismo, la implementación de pausas adecuadas y el apoyo de supervisores y compañeros pueden ser cruciales para mejorar el entorno laboral y reducir el estrés.

Según Lazarus y Folkman (1984), el estrés surge cuando hay un desequilibrio percibido entre las demandas impuestas y los recursos disponibles para responder a esas demandas. En el contexto de Corabastos, esto puede interpretarse como la tensión que experimentan los trabajadores debido a las altas expectativas de rendimiento y la potencial falta de apoyo y recursos. Este marco ayuda a identificar cómo las percepciones individuales de las demandas laborales y las capacidades personales para manejarlas afectan la salud mental de los trabajadores.

La Teoría del Estrés Laboral de Lazarus y Folkman y Folkman (1984) enfatiza en la importancia de la evaluación cognitiva de las situaciones estresantes y sus consecuencias sobre las respuestas emocionales y fisiológicas, ofreciendo una perspectiva valiosa para entender las complejas dinámicas en Corabastos. Según Lazarus y Folkman, el proceso de evaluación personal que realiza cada trabajador frente a las demandas laborales determina en gran medida la intensidad de su respuesta al estrés. En Corabastos, caracterizado por su alta demanda y ritmo acelerado, las evaluaciones individuales varían, influenciadas por factores personales y contextuales, lo que provoca una diversidad de experiencias de estrés laboral entre los trabajadores (Viloria et al., 2020). Este enfoque destaca la importancia de considerar las percepciones individuales y las estrategias de afrontamiento al diseñar intervenciones destinadas a mejorar el bienestar de los trabajadores.

Comentado [CD11]: Cita

El estrés laboral, definido como la alteración del estado psicológico del trabajador que causa una respuesta emocional, cognitiva, fisiológica y comportamental ante situaciones específicamente relacionadas con el trabajo, cómo discrepancias entre las demandas del trabajo y las capacidades, recursos, o necesidades del trabajador (Orjuela & Penagos, 2021), ha cobrado una relevancia sin precedentes en el contexto de los cambiantes paradigmas laborales de la actualidad. Con la transición hacia estructuras de trabajo más flexibles, como el teletrabajo, y el aumento en la carga de trabajo derivada de la globalización y la constante conexión tecnológica, los trabajadores de hoy enfrentan desafíos únicos que exacerban el estrés laboral. La Organización Mundial de la Salud ha reconocido la importancia de la salud mental en los lugares de trabajo, destacando los riesgos psicosociales y cómo pueden relacionarse directamente con las condiciones laborales, contenido de las actividades, horarios y hasta aspectos específicos relacionados con la individualidad del trabajador, cómo sus expectativas, desarrollo profesional, entre otras (OMS, 2022). En este contexto, abordar el estrés laboral no es solo una cuestión de bienestar individual, sino también una estrategia crítica para el mantenimiento de una fuerza laboral saludable y resiliente, capaz de adaptarse a los rápidos cambios del mercado y de mantener la competitividad. importancia de implementar políticas de bienestar laboral que incluyan medidas como horarios flexibles, apoyo psicológico, y programas de

manejo del estrés, evidenciando que tales intervenciones pueden reducir significativamente los niveles de estrés y mejorar la satisfacción laboral (Barrionuevo & Herrera, 2023). Cuando los paradigmas laborales continúan evolucionando, reconociendo y combatir el estrés laboral se convierte en prioridad para empleadores y empleados, para fomentar entornos de trabajo más saludables, productivos y sostenibles.

Marco legal

La relación entre el entorno laboral y la salud mental y física de los trabajadores ha atendido en el ámbito legislativo, reconociendo la importancia crítica de factores como el estrés laboral, el ambiente laboral y los aspectos psicosociales en el bienestar de los empleados. En un mundo laboral cada vez más complejo y exigente, la protección y promoción de la salud ocupacional se ha convertido en una prioridad para gobiernos, legisladores y organizaciones a nivel global. A continuación, se relacionan el marco de la legislación Colombia con relación a este tema.

Tabla 2

Marco Legal relacionado con la Normativa de SG-SST y Riesgo Psicosocial

Nombre de la Norma	Artículo	Descripción
Código Sustantivo del Trabajo.	Art.108	Establece los elementos que deben incluirse en un reglamento laboral, abordando aspectos como la identificación del empleador y los lugares de trabajo afectados, condiciones de admisión y período de prueba, horarios de trabajo, horas extras y trabajo nocturno, días de descanso y vacaciones, salario mínimo, atención médica, seguridad laboral.
Constitución política de Colombia ley	Título 2, Capítulo1, Artículo 25.	Establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, se constituye el derecho al trabajo como una obligación social, que busca siempre mejorar las condiciones de vida en los diferentes contextos personales, familiares, sociales y laborales.
Ley 9 de 1979	Art. 80	Se establecen las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, con el objetivo de prevenir daños derivados de las condiciones laborales, proteger contra riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos y otros en el lugar de trabajo,

		eliminar o controlar agentes nocivos, proteger contra radiaciones, y prevenir riesgos para la salud pública relacionados con la producción, almacenamiento, transporte y uso de sustancias peligrosas.
Ley 100 de 1993	Art. 208	La atención de accidentes laborales y enfermedades profesionales será gestionada por la Entidad Promotora de Salud, financiada a través de las cotizaciones del régimen correspondiente, como se especifica en el Libro 3 de la ley.
Ley 1010 de 2006		Tiene como objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes y ultrajes a la dignidad humana en el contexto laboral, tanto en el sector público como privado. Esta ley protege el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, así como promueve la armonía y el buen ambiente laboral en las empresas.
Ley 1562 de 2012	Art. 4	La enfermedad laboral se define como aquella adquirida debido a la exposición a riesgos inherentes al trabajo o al entorno laboral del empleado. El Gobierno Nacional periódicamente determinará qué enfermedades son consideradas laborales, y cuando una enfermedad no esté en la lista oficial, pero se demuestre su relación con los riesgos laborales, se reconocerá como enfermedad laboral según la normativa legal vigente.
Ley 1616 de 2013		Esta ley establece medidas para promover entornos laborales, educativos y comunitarios saludables, así como estrategias para la detección temprana y el tratamiento oportuno de trastornos mentales. También busca garantizar el acceso equitativo a servicios de salud mental y la protección de los derechos de las personas con trastornos mentales
Decreto 2566 de 2009		Por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señalando en su numeral 42, artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo incluyen condiciones como: “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable”

Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4.6.15	El empleador o contratante debe emplear un enfoque sistemático para identificar y evaluar los riesgos asociados con todas las actividades laborales, tanto rutinarias como no rutinarias, internas o externas, así como en maquinaria, equipos y en todos los lugares de trabajo y para todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación. Este proceso debe permitir la priorización de los riesgos y el establecimiento de controles necesarios, incluyendo mediciones ambientales cuando sea necesario. Los panoramas de factores de riesgo se consideran como parte de este proceso, comprendiendo la identificación, evaluación y valoración de los riesgos laborales.
Decreto 1477 de 2014		Establece la tabla de enfermedades laborales e introduce factores de riesgo ocupacional para la prevención de enfermedades laborales de naturaleza psicosocial. Esta tabla incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales clasificadas en el grupo IV de trastornos mentales y del comportamiento. Esta medida busca identificar y prevenir riesgos psicosociales que puedan afectar la salud de los trabajadores en cualquier tipo de trabajo donde se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.
Resolución 1016 de 1989	Numeral 12. Art. 10	Una de las actividades fundamentales de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es el diseño y la ejecución de programas destinados a prevenir y controlar enfermedades originadas por riesgos psicosociales en el entorno laboral. Estos riesgos, que comprenden aspectos relacionados con el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las exigencias del trabajo, pueden tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los trabajadores.
Resolución 2646 de 2008		Instituye disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Además, establece protocolos para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2404 de 2019		Establecer estándares técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Se enfoca en utilizar instrumentos y guías de evaluación, como la batería de riesgo psicosocial, protocolos de intervención y guías técnicas.

Resolución 0312 de 2019	Establece las disposiciones y los lineamientos técnicos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones. Este sistema pretende promover la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales y el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo. la Resolución 0312 de 2019 establece las directrices para que las empresas colombianas puedan garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados.
Resolución 2764 de 2022	La Resolución Número 2764 de 2022 en Colombia adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, así como la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de estos factores y sus efectos en la población trabajadora, junto con sus protocolos específicos. Estas herramientas pretenden facilitar la identificación, evaluación y manejo de los riesgos psicosociales laborales para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La resolución también establece otras disposiciones relacionadas con la implementación y seguimiento de estas herramientas, para garantizar su uso y efectividad en la protección de la salud de los trabajadores.

Fuente: Diseño Propio, 2024.

Metodología

Método

La presente monografía empleará el enfoque mixto de investigación que consiste en una serie organizada y rigurosa de procedimientos que incluyen la recopilación y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Estos datos se integran y se discuten conjuntamente para derivar inferencias que contribuyan a una comprensión más completa del fenómeno estudiado (Hernández-Sampieri y Mendoza 2008). Chen (2006) los define como la combinación sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio, con el propósito de obtener una visión más holística del fenómeno en cuestión. Chen menciona que estos métodos pueden mantener sus enfoques originales, ya

sea cuantitativo o cualitativo, o bien, pueden ser adaptados, ajustados o fusionados para afrontar los desafíos del estudio. En resumen, los enfoques mixtos hacen uso de una amplia gama de fuentes de datos, que incluyen datos numéricos, verbales, textuales, visuales y simbólicos, con el objetivo de abordar cuestiones en diversas áreas de las ciencias (Creswell, 2013).

Población

Los sujetos participantes de la investigación son 32 trabajadores del área administrativa de la central de Corabastos ubicada en la localidad de Kennedy, bajo la modalidad de contrato a término fijo y contrato de obra labor.

Instrumento para la recolección de datos

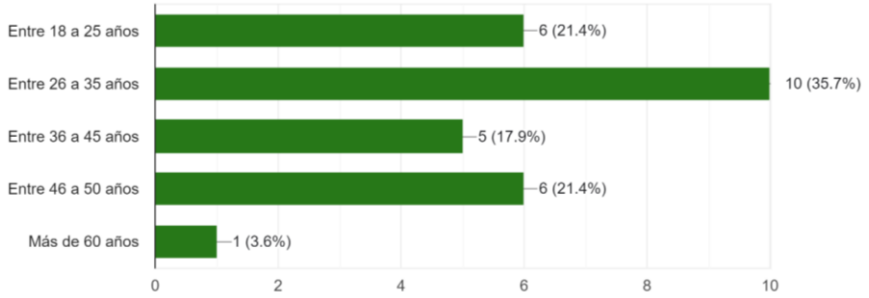
El instrumento que se empleará para la presente investigación será la lista de chequeo del estrés laboral de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Las listas de verificación dan una perspectiva general de los factores que pueden generar estrés, así como identificar los agentes etiológicos que podrían estar presentes en ellas.

El instrumento consta de cuatro (4) listas de control que contienen interrogantes, con dos opciones de respuesta (si, no), sobre el contenido de trabajo, las condiciones de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales en el trabajo. La recolección de información a través de las listas de chequeo permitirá la sintetización de datos relevantes que serán integrados en la matriz DOFA, con el fin, de analizar la percepción de los agentes etiológicos asociados a la aparición de síntomas de estrés laboral y emitir una serie de recomendaciones que se ajusten a las necesidades de los trabajadores del área administrativa de la central de Corabastos.

Resultados

Datos recopilados

Gráfica 1
Rango de edad

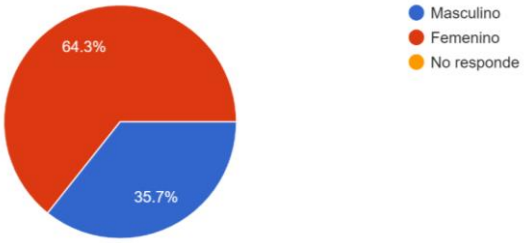


Fuente: Diseño propio

Nota: El gráfico representa el rango de edad de los trabajadores del área administrativa de la Central de Corabastos.

La mayoría de los participantes están en el rango de edad entre 26 a 35 años, con un 35,7 % de la muestra, lo que indica que esta edad representa a la mayoría de los empleados del área administrativa de la Central de Corabastos, los rangos de 18 a 25 años y de 46 a 50 años tienen una representación similar, ambos con un 21.4 % de la muestra y el rango de edad de 36 a 45 años tiene una representación relativamente menor, con un 17.9% de la muestra. Los participantes mayores de 60 años tienen la menor representación en el estudio, con solo un 3.6% de la muestra.

Gráfica 2
Género

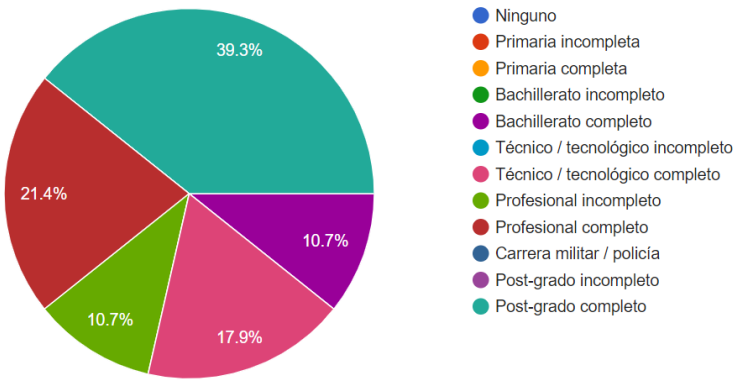


Nota: El gráfico representa el género de los trabajadores del área administrativa de la Central de Corabastos.

Fuente: Diseño propio

La mayoría de los participantes son del género femenino, con un 64.3% de la muestra, lo que indica que las mujeres tienen una representación significativamente mayor en el estudio en comparación con los hombres.

Gráfica 3
Nivel educativo

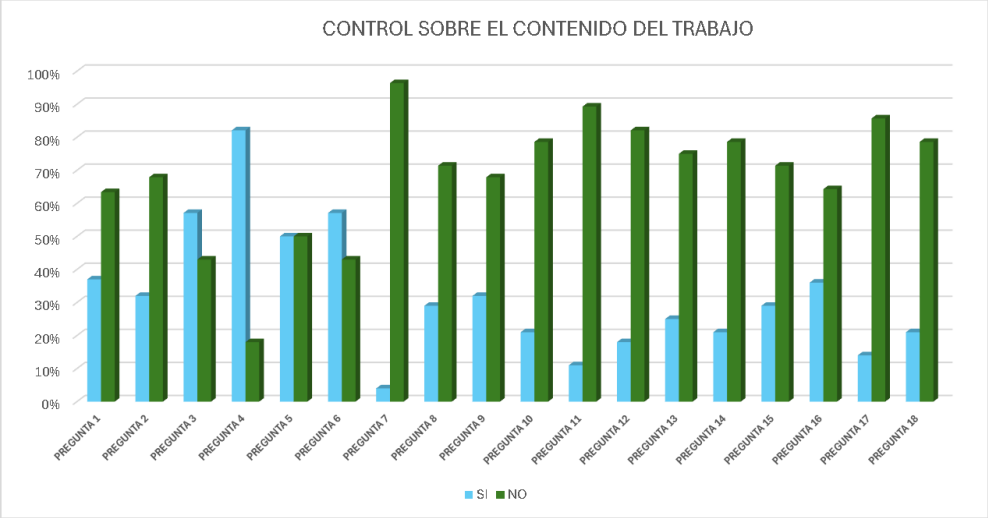


Fuente: Diseño propio

Nota: El gráfico representa el nivel educativo de los trabajadores del área administrativa de la Central de Corabastos.

La mayoría de los participantes realizaron un posgrado completo, con un 39.3% de la muestra, lo que indica que hay una alta proporción de individuos con educación avanzada en el estudio. Los siguientes niveles más comunes de educación son la carrera profesional completa (21.4%) y los estudios técnicos/tecnológicos completos (17.9%), lo que sugiere una diversidad en los niveles de educación alcanzados por los participantes. Un porcentaje igual de participantes (10.7%) reportaron haber completado una carrera profesional incompleta y un bachillerato completo, lo que indica que estos niveles educativos tienen una representación similar en la muestra.

Gráfica 4
Lista de control sobre el contenido del trabajo



Fuente: Diseño Propio, 2024.

El trabajo parece estar altamente segmentado (82.1% afirmativo), lo que indica que cada empleado contribuye solo una pequeña parte al resultado final, potencialmente limitando la comprensión del proceso completo y posiblemente afectando la sensación de realización. Además, un 50% de los trabajadores encuentra su labor emocionalmente exigente, destacando la importancia de considerar el bienestar emocional en la gestión de recursos humanos.

Respecto a la presión de tiempo, el 57.1% siente que su trabajo se realiza bajo condiciones de plazos estrictos, lo que podría contribuir a un ambiente laboral tenso. Sin embargo, la mayoría opina que los horarios de trabajo son adecuados (96.4% negativo en cuanto a ser incorrectos), y que la preparación y apoyo entre departamentos es suficiente, aunque con un margen moderado (71.4% y 67.9% negativo, respectivamente).

La comunicación y la autonomía dentro de la organización parecen ser áreas problemáticas. Una mayoría significativa reporta falta de consultas regulares sobre el trabajo (89.3% negativo) y pocas oportunidades para decidir sobre su propio ritmo (82.1% negativo) o método de trabajo (75% negativo).

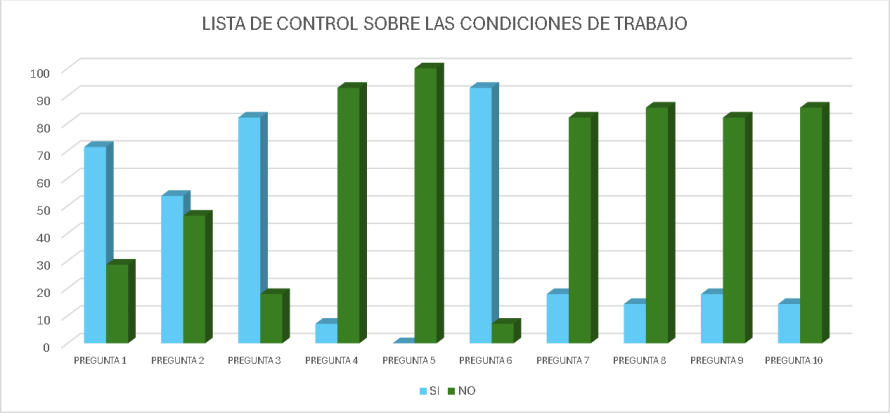
Además, hay una percepción general de insuficiente ayuda mutua (78.6% negativo), información sobre los resultados del trabajo (71.4% negativo), y tiempo para interacciones sociales (64.3% negativo).

Finalmente, los datos reflejan un notable aislamiento respecto a la comunicación directa, tanto con supervisores (85.7% negativo) como entre departamentos (78.6% negativo), lo que sugiere barreras significativas en la comunicación interna y la colaboración.

En conclusión, aunque ciertos aspectos del ambiente laboral, como la ausencia de monotonía y la adecuación de horarios, son positivos, Corabastos podría beneficiarse significativamente de mejorar la comunicación, la autonomía y el apoyo emocional, abordando así las preocupaciones sobre el estrés y el aislamiento profesional para fomentar un entorno de trabajo más integrador y satisfactorio.

Gráfica 5

Lista de control sobre las condiciones de trabajo



Fuente: Diseño Propio, 2024.

Con relación, al factor Lista de control sobre las condiciones de trabajo en Corabastos, la gráfica 5 muestra una situación generalmente favorable, con varios aspectos destacados que sugieren un entorno de trabajo ergonómico y seguro para los empleados.

Una gran mayoría de los trabajadores, el 71.4%, pasa más de cuatro horas trabajando sentado, lo cual puede plantear preocupaciones ergonómicas. Más de la mitad, el 53.6 %, indican tener una buena silla o apoyo vertical, esencial para prevenir problemas de espalda y otros trastornos musculoesqueléticos asociados con estar sentado durante períodos prolongados. A pesar de esta situación positiva, hay margen para mejorar en la provisión de mobiliario ergonómico, dado que casi la mitad de los trabajadores podrían no tener el equipo adecuado.

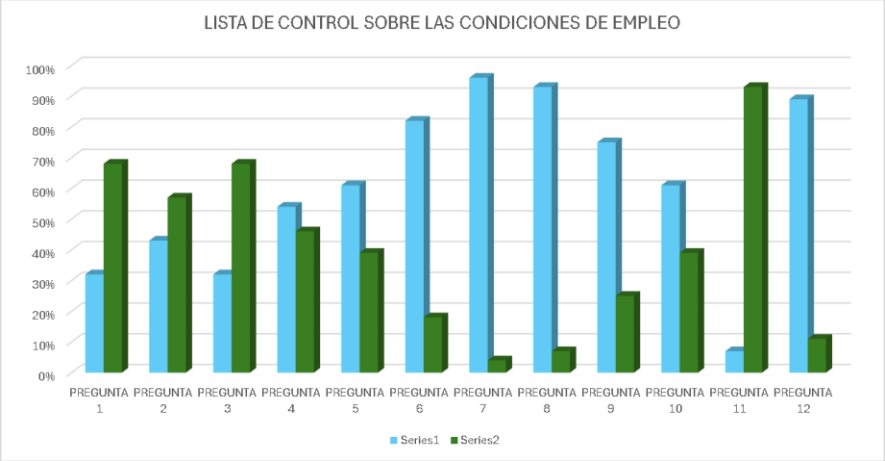
La mayoría de los trabajadores, el 82.1%, pueden dejar su lugar de trabajo periódicamente, lo que es crucial para evitar la fatiga y fomentar la circulación, reduciendo así los riesgos asociados con el sedentarismo prolongado. Además, la gran mayoría, el 92.9%, no necesita trabajar continuamente en posturas forzadas o inclinadas, y ningún trabajador tiene que levantar objetos pesados frecuentemente o utilizar mucha fuerza, lo que indica un bajo riesgo de lesiones por esfuerzo.

En cuanto a las condiciones ambientales, el 92.9% de los trabajadores informan que hay suficiente luz para realizar sus tareas eficientemente, lo que es fundamental para el confort visual y la prevención de la fatiga ocular. Además, una gran mayoría reporta que no se producen reflejos o deslumbramientos molestos (82.1%), ni niveles altos de ruido (85.7%), contribuyendo a un ambiente de trabajo más cómodo y menos estresante.

Los aspectos relacionados con el clima dentro del lugar de trabajo también son adecuados, con la mayoría de los trabajadores (82.1%) indicando que la temperatura es apropiada, y el 85.7% afirmando que no existen corrientes de aire molestas, lo que sugiere un control efectivo del clima en el lugar de trabajo.

En resumen, los datos reflejan un entorno de trabajo físicamente cómodo y bien regulado, aunque hay oportunidades para mejoras en el mobiliario ergonómico para un porcentaje significativo de los trabajadores. Estos resultados son indicativos de un compromiso por parte de Corabastos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, aunque se recomienda continuar evaluando y ajustando las condiciones para garantizar el máximo confort y eficacia.

Gráfica 6
Lista de control sobre las condiciones del empleo



Fuente: Diseño Propio, 2024

En la gráfica 6, que hace referencia a la lista de control sobre las condiciones de empleo en Corabastos se evidencia puntos tanto positivos como áreas que requieren atención y mejora para optimizar la satisfacción y el desarrollo profesional de los empleados.

Comenzando por las oportunidades de desarrollo de carrera profesional y de educación y formación, los datos muestran una preocupación significativa: el 67.9% de los trabajadores siente que no hay suficientes oportunidades de desarrollo de carrera, y el 57.1% opina lo mismo respecto a la educación y formación. Esto indica una necesidad crítica de fortalecer las políticas de desarrollo profesional y formación continua para fomentar el crecimiento personal y profesional, mejorar la motivación y aumentar la retención de empleados.

En cuanto a la estabilidad laboral, una mayoría (67.9%) indica que los puestos de trabajo no están amenazados por reorganizaciones, lo que sugiere una cierta seguridad laboral en el entorno actual. En términos de compensación, un poco más de la mitad de los trabajadores (53.6%) considera que la remuneración es buena comparada con la de puestos similares en otros sitios, lo que es positivo, aunque todavía hay margen para mejorar la percepción de equidad y competitividad salarial.

La autonomía en la gestión del tiempo parece ser adecuada, con el 60.7% de los trabajadores que pueden decidir cuándo tomar sus días libres y un 82.1% que afirma que los periodos de trabajo y descanso están bien planificados. Estos son indicativos de un ambiente laboral flexible y considerado, que puede contribuir positivamente al equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

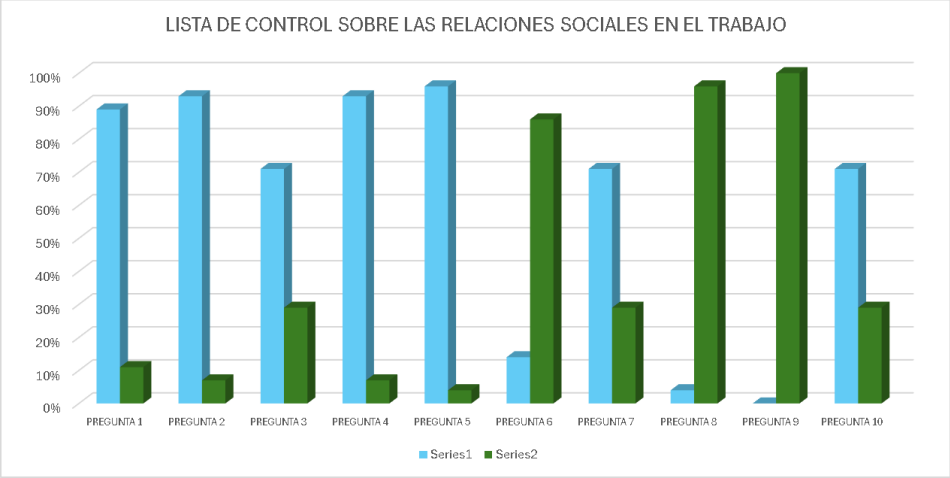
Sin embargo, hay una dependencia notablemente alta de contratos temporales y trabajadores temporales, con el 96.4% y el 92.9%, respectivamente, lo que podría reflejar una falta de estabilidad y continuidad en la fuerza laboral. Esto podría afectar negativamente la cohesión del equipo y la acumulación de conocimiento organizacional a largo plazo.

Respecto a la gestión de vacantes y sustituciones, el 75% de las vacantes se cubren rápidamente y el 60.7% afirma que es posible sustituir a las personas durante las bajas por enfermedad, lo que es favorable para la continuidad operativa. Además, los problemas con las horas extras son mínimos (92.9% respondieron que no hay problemas), lo que indica una gestión efectiva del tiempo de trabajo.

La alta satisfacción con el servicio de comedor (89.3%) refleja un aspecto positivo adicional del entorno laboral, contribuyendo al bienestar diario de los trabajadores.

En conclusión, mientras que la organización maneja bien aspectos como la seguridad laboral, planificación del tiempo y servicios de comedor, es crucial que se enfoque en mejorar las oportunidades de desarrollo profesional y educación, evaluar la dependencia de la mano de obra temporal y mejorar la percepción de la compensación para fortalecer la satisfacción y lealtad de los empleados.

Gráfica 7
Lista de control sobre las relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Diseño Propio, 2024

Los datos de la gráfica 7, de la lista de control sobre las relaciones sociales en el trabajo muestran un panorama positivo en Corabastos, reflejando un ambiente laboral saludable y bien gestionado, con aspectos que podrían beneficiarse de mejoras adicionales.

Una gran mayoría de los trabajadores, el 89.3%, siente que su opinión es tenida en cuenta en la gestión diaria, lo que es fundamental para fomentar un ambiente de inclusión y pertenencia. Este sentimiento se ve reforzado por el 92.9% de los trabajadores que afirman recibir suficiente apoyo en su trabajo diario, indicando un fuerte sentido de colaboración y soporte mutuo entre colegas y supervisores.

En términos de comunicación, un 71,4 % de los empleados se sienten informados de los cambios en la empresa. Aunque este es un porcentaje significativo, hay espacio para mejorar en la transparencia y la comunicación regular, lo cual podría ayudar a aumentar la confianza y reducir la incertidumbre entre el personal.

El clima en el lugar de trabajo es percibido como bueno por un alto porcentaje de los empleados (92.9%), y la gran mayoría (96.4%) afirma que pueden pedir ayuda a sus compañeros cuando es necesario. Estos

aspectos son indicativos de un ambiente laboral cooperativo y positivo, que favorece el bienestar y la productividad.

La supervisión en el trabajo no parece ser un problema, ya que el 85.7% de los trabajadores indica que no están vigilados demasiado de cerca, lo que sugiere un equilibrio adecuado entre la supervisión y la autonomía personal. El sistema de consultas funciona bien según el 71.4 % de los trabajadores, aunque, como en la comunicación de cambios, podría beneficiarse de mejoras para asegurar que todos los empleados se sientan escuchados y sus preocupaciones se trate eficazmente.

En cuanto a la discriminación y el acoso, los resultados son muy alentadores: el 96.4% de los trabajadores indica que no se producen casos de discriminación, y un 100% confirma la ausencia de acoso sexual. Estos son indicadores de un ambiente de trabajo ético y respetuoso.

Aunque la mayoría de los trabajadores (71.4%) siente que su trabajo es valorado, este es otra área en la que siempre se puede trabajar más para asegurar que todos los empleados sientan que su contribución es reconocida y apreciada.

En conclusión, Corabastos muestra un fuerte compromiso con un ambiente laboral sano y solidario, aunque podrían fortalecerse aspectos como la comunicación sobre cambios y la valoración del trabajo para garantizar que todos los empleados se sientan completamente informados y reconocidos en su entorno laboral.

Análisis DOFA

El análisis DOFA es una herramienta estratégica que nos permite evaluar la situación actual de una organización o equipo. En el entorno laboral actual, el riesgo psicosocial y el estrés son temas cruciales que afectan tanto a los empleados como a las organizaciones. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud mental, la productividad y la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, es fundamental comprender y abordar estos riesgos de manera efectiva. Es importante implementar medidas preventivas y promover el bienestar de los empleados para garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo. En

el contexto de la investigación en la Central de Corabastos y mediante el instrumento aplicado se identifica lo siguiente a través de la matriz DOFA.

Tabla 3

Matriz DOFA- FORTALEZAS

Fortalezas	
Se deben reconocer e identificar las fortalezas en la organización, dejando en evidencia aquellos aspectos positivos internos que posee la empresa.	
Puede encontrar variedad de fortalezas, sin embargo, se recomienda orientar la siguiente matriz en aquellos aspectos esenciales, dando una calificación de entre 1 y 5, donde 1 es Nunca y 5 Siempre.	
	GRADO DE APLICACIÓN
Trabajo especializado y segmentado	4
Demanda emocional reconocida	4
Condiciones favorables de trabajo	4
Buena infraestructura básica	4
Buena percepción de la remuneración y condiciones laborales	3
Satisfacción con servicios adicionales	4
Alto apoyo y buen clima laboral	4
Ambiente de trabajo respetuoso	4

Fuente: Claudia Seguanes

Corabastos presenta múltiples *fortalezas*, como se observa en la tabla 3, que ayudan a mitigar el estrés y promover el bienestar de sus empleados, creando un entorno laboral saludable y motivador. Destaca su modelo de trabajo especializado y segmentado, permitiendo a los empleados enfocarse en tareas específicas que maximizan sus habilidades y conocimientos, lo que reduce el estrés y mejora la productividad al clarificar roles y expectativas. Además, Corabastos reconoce y gestiona la carga emocional asociada a ciertos roles, mostrando un fuerte compromiso con la salud mental de sus trabajadores y contribuyendo a un ambiente laboral empático.

La empresa también goza de condiciones de trabajo favorables y una infraestructura sólida, asegurando espacios seguros y confortables que son vitales para el bienestar físico y psicológico del personal. Además, la percepción positiva de la remuneración y las condiciones laborales refleja el esfuerzo de Corabastos por ofrecer compensaciones justas y atractivas, mejorando la moral y la lealtad de los empleados. Un alto nivel de apoyo y un buen clima laboral son otras fortalezas destacadas, fomentando la colaboración y la comunicación abierta, esenciales para manejar el estrés efectivamente.

Estas fortalezas no solo contribuyen a reducir el estrés laboral, sino que también proporcionan una base sólida para futuras mejoras, permitiendo a Corabastos continuar optimizando su entorno laboral y asegurando una calidad de vida laboral óptima para sus empleados.

Tabla 4

Matriz DOFA- DEBILIDADES

Debilidades

Se deben reconocer e identificar las debilidades en la organización, dejando en evidencia aquellos aspectos negativos internos que posee la empresa.

Puede encontrar variedad de debilidades, sin embargo, se recomienda orientar la siguiente matriz en aquellos aspectos esenciales, dando una calificación de entre 1 y 5, donde 1 es Nunca y 5 Siempre.

	GRADO DE APLICACIÓN
Falta de autonomía en el trabajo	3
Monotonía y demanda de concentración	4
Escasa comunicación y apoyo interdepartamental	3
Insuficiente información y apoyo social	3
Insuficiencia de equipamiento ergonómico	3
Condiciones de iluminación subóptimas para algunos trabajadores	4
Limitadas oportunidades de desarrollo y formación	4
Uso elevado de contratos y trabajadores temporales	5
Información y valoración subóptimas	2

Fuente: Claudia Seguanes

En la tabla 4, del análisis DOFA ha identificado en Corabastos varias *debilidades* internas que están elevando los niveles de estrés entre los empleados, afectando su bienestar, productividad y el clima laboral. Las principales debilidades incluyen una notable falta de autonomía en el trabajo, que provoca impotencia y limita la motivación por la monotonía y alta demanda de concentración en las tareas. También se destacan la deficiente comunicación y el apoyo interdepartamental, lo que lleva a una falta de colaboración y aislamiento. Problemas como la insuficiente ergonomía y condiciones de iluminación inadecuadas contribuyen al malestar físico y al aumento del estrés. Además, las limitadas oportunidades de desarrollo y la prevalencia de contratos temporales crean inseguridad laboral y desmotivación. La falta de reconocimiento y una valoración subóptima del desempeño también minan la autoestima de los empleados.

Para mitigar estas debilidades, es crucial que Corabastos implemente mejoras que aumenten la autonomía, mejoren la comunicación y el apoyo interdepartamental, optimicen las condiciones físicas del

trabajo y fomenten oportunidades de desarrollo, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y menos estresante.

Tabla 5

Matriz DOFA- OPORTUNIDADES

Oportunidades	
Se deben reconocer las oportunidades en la organización para seguir, detectar y aprovechar al momento en que se presenten. *Puede encontrar variedad de oportunidades, sin embargo, se recomienda orientar la siguiente matriz en aquellos aspectos esenciales, dando una calificación de entre 1 y 5, donde 1 es Muy Bajo y 5 Muy alto*	**GRADO DE IMPACTO**
Mejora de la comunicación interna	4
Desarrollo de un programa de apoyo entre compañeros	4
Implementación de sistemas de retroalimentación	4
Mejoras en la ergonomía del lugar de trabajo	4
Programas de salud y bienestar	4
Mejora en programas de formación y desarrollo	3
Optimización del uso de personal temporal	2
Mejora en los sistemas de comunicación interna	4
Fortalecer la participación de los empleados en la toma de decisiones	4

Fuente: Ciudad Seguales

La tabla 4, del análisis DOFA en Corabastos identifica varias *oportunidades* que, al ser efectivamente aprovechadas, podrían reducir considerablemente los niveles de estrés entre los empleados y mejorar el ambiente laboral. Entre estas oportunidades se incluye la mejora en la comunicación interna, que es esencial para asegurar que los empleados estén bien informados y se sientan parte de la comunidad laboral, reduciendo así el aislamiento y el estrés. La implementación de sistemas de retroalimentación también contribuye positivamente, permitiendo a los empleados recibir feedback constante y sentir que su trabajo es valorado, lo cual mejora su motivación y satisfacción laboral.

Además, el desarrollo de programas de apoyo entre compañeros puede fortalecer el ambiente de colaboración y seguridad emocional, disminuyendo el estrés y mejorando la cohesión del equipo. Las mejoras ergonómicas en el lugar de trabajo y los programas de salud y bienestar son fundamentales para crear un entorno más cómodo y promover estilos de vida saludables, abordando así directamente el estrés y la fatiga física.

La optimización de los programas de formación y desarrollo ofrece a los empleados oportunidades para avanzar y crecer dentro de la empresa, aliviando la sensación de estancamiento y aumentando la satisfacción laboral. Por otro lado, mejorar la gestión del personal temporal puede estabilizar la fuerza laboral y aumentar la seguridad en el empleo, reduciendo la ansiedad relacionada con la inestabilidad laboral.

Finalmente, al fortalecer la participación de los empleados en la toma de decisiones, se les empodera y valora más, lo que no solo reduce el estrés, sino que también mejora la toma de decisiones en la empresa. Aprovechando estas oportunidades, Corabastos podría transformar significativamente su entorno laboral hacia uno más saludable y colaborativo.

Tabla 5

Matriz DOFA- AMENAZAS

Amenazas	
Se deben reconocer e identificar las amenazas que impactan al sector e industria para hallar y tomar las medidas para manejarlas. *Puede encontrar variedad de amenazas, sin embargo, se recomienda orientar la siguiente matriz en aquellos aspectos esenciales, dando una calificación de entre 1 y 5, donde 1 es Muy Bajo y 5 Muy Alto*	**GRADO DE IMPACTO**
Presión por tiempos y plazos	3
Inadecuada preparación por parte de otros departamentos	3
Riesgos ergonómicos por largos periodos sentados	4
Desafíos en el mantenimiento de la calidad el entorno laboral	3
Inseguridad laboral debido al uso de contratos temporales	5
Desafíos en la gestión del tiempo y las compensaciones	3
Riesgos de desinformación o falta de involucramiento	3
Supervisión y control	2

Fuente: Claudia Seguanes

El análisis DOFA para la empresa Corabastos ha identificado diversas *amenazas* que podrían aumentar el estrés de los empleados y afectar la productividad y el clima laboral si no se gestionan correctamente.

Entre estas amenazas, la presión por cumplir tiempos y plazos estrictos destaca como un factor significativo de estrés, exacerbado por la inadecuada preparación de otros departamentos, que puede llevar a retrasos y sobrecarga de trabajo. Además, los riesgos ergonómicos asociados a largos periodos sentados plantean serias preocupaciones para la salud física y el bienestar de los empleados.

El deterioro de la calidad del entorno laboral ya sea por infraestructura inadecuada o políticas de gestión deficientes, también puede impactar negativamente la satisfacción y rendimiento del empleado. La inseguridad laboral, particularmente agravada por el uso frecuente de contratos temporales, genera ansiedad, afectando el compromiso y la productividad de los trabajadores. Este problema se complica con desafíos adicionales en la gestión del tiempo y las compensaciones, que pueden llevar a insatisfacción y desmotivación.

Los riesgos de desinformación o falta de involucramiento son críticos y resaltan la importancia de mejorar los canales de comunicación para asegurar que todos los empleados estén bien informados y alineados con los objetivos de la empresa. La supervisión y control excesivos, percibidos como presión directa o indirecta, que pueden disminuir la autonomía de los empleados, incrementando el estrés y afectando negativamente su moral y eficiencia.

Una gestión proactiva y cuidadosa de estas amenazas es esencial para mitigar su impacto y garantizar un ambiente laboral saludable y productivo. Abordar efectivamente estas áreas no solo ayudará a reducir el estrés entre los empleados, sino que también fortalecerá la estabilidad y el crecimiento sostenible de Corabastos.

Análisis de Resultados

Conclusiones

El estudio realizado en Corabastos sobre la percepción del riesgo psicosocial y los agentes etiológicos que influyen en los síntomas de estrés laboral revela una serie de hallazgos clave que podrían orientar

futuras intervenciones para mejorar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Los resultados muestran que, aunque existen condiciones de trabajo físicas generalmente favorables y una percepción positiva de la estabilidad laboral y el ambiente cooperativo, hay áreas significativas que requieren atención para optimizar la salud psicosocial de los empleados.

Primero se consideró el *Control sobre el Contenido del Trabajo*, donde la alta segmentación del trabajo y la intensa concentración requerida en las tareas sugieren un riesgo de estrés cognitivo significativo, que podría mitigarse integrando las actividades laborales y entendiendo mejor el proceso de trabajo completo por parte de los empleados. Esto no solo aumentaría la sensación de realización y pertenencia, sino que también podría reducir la sensación de monotonía y aislamiento.

Además, la comunicación y la autonomía en el trabajo emergen como áreas problemáticas. La falta de consultas regulares, pocas oportunidades de influir en el ritmo o método de trabajo, y un deficiente apoyo mutuo contribuyen a una percepción de aislamiento y falta de control sobre el entorno laboral. Estos factores pueden exacerbar el estrés laboral y disminuir la motivación y la satisfacción en el trabajo.

La investigación también destaca la necesidad de enfocarse en el bienestar emocional. Un porcentaje significativo de trabajadores encuentra su labor emocionalmente exigente, lo cual, combinado con la presión de los plazos y una limitada ayuda emocional, puede llevar a un desgaste profesional. Por tanto, es crucial que Corabastos implemente estrategias de apoyo emocional, como programas de asistencia al empleado y actividades que fomenten un ambiente laboral más colaborativo y menos estresante.

Frente al factor *Control sobre el Contenido del Trabajo*, se puede concluir que mejorar la comunicación interna es esencial. La percepción de barreras en la comunicación directa tanto con supervisores como entre departamentos indica una necesidad urgente de revisar y fortalecer los canales de comunicación y

colaboración dentro de la organización. Esto no solo mejoraría la eficiencia y la cohesión del equipo, sino que también contribuiría a una cultura de trabajo más inclusiva y transparente.

En segunda instancia, el análisis de los resultados del *control sobre las condiciones de trabajo* en Corabastos indica que, aunque estas son generalmente favorables, existen áreas significativas que requieren atención para mitigar el riesgo de estrés laboral. Muchos trabajadores pasan jornadas sentados, lo que, pese a tener en su mayoría mobiliario ergonómico adecuado, sugiere la necesidad de una intervención para mejorar la calidad y disponibilidad de dicho mobiliario para todos los empleados. Este hallazgo es crucial ya que el mobiliario inadecuado puede contribuir significativamente al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos y estrés asociado.

Además, se destacó la importancia de las pausas activas y la movilidad regular en el lugar de trabajo, prácticas que adopta la mayoría de los trabajadores, esenciales para prevenir la fatiga y promover una mejor circulación. Este aspecto del control sobre las condiciones laborales muestra un entendimiento positivo del manejo del estrés y sus factores preventivos. Sin embargo, aún es posible ampliar estas prácticas para incluir a todos los trabajadores, asegurando que todos tengan la misma capacidad para mitigar el riesgo de estrés laboral.

En cuanto a las condiciones ambientales, el estudio ha revelado que la iluminación, el ruido y el control del clima dentro de Corabastos son adecuados y contribuyen a un entorno de trabajo menos estresante y más productivo. La mayoría de los trabajadores se siente satisfecha con estos aspectos, lo cual es indicativo de un ambiente laboral que favorece la salud mental y física.

No obstante, a pesar de estos resultados favorables, el proyecto resalta la necesidad de continuar con la evaluación y ajuste de las condiciones laborales. El desarrollo de un plan de mejora basado en estos

hallazgos podría incluir estrategias como la mejora continua del mobiliario ergonómico, la formalización de las pausas activas, y la educación continua sobre los riesgos psicosociales y cómo gestionarlos. Esto no solo mejoraría la percepción del riesgo psicosocial por parte de los trabajadores, sino que también fortalecería su capacidad para manejar el estrés laboral, contribuyendo así a un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Con relación, al factor *control sobre las condiciones de trabajo* se puede concluir que el compromiso de Corabastos con un ambiente de trabajo seguro y saludable es evidente, pero es fundamental que este compromiso se renueve y amplíe mediante políticas y prácticas que aborden todos los aspectos del riesgo psicosocial. Al hacerlo, la empresa no solo protegerá la salud física y mental de sus trabajadores, sino que también mejorará su desempeño general y satisfacción laboral.

Por otra parte, en el factor *Control sobre las condiciones del empleo*, uno de los hallazgos más significativos es la percepción limitada de oportunidades de desarrollo profesional y formación continua. Con un 67.9% de los trabajadores expresando insatisfacción en este aspecto, es evidente la necesidad de fortalecer las políticas de desarrollo profesional. Esto no solo fomentaría el crecimiento personal y profesional, sino que también podría mejorar la motivación y la retención de empleados. A su vez, una mejora en estos factores podría reducir los niveles de estrés al proporcionar claridad y oportunidades de avance dentro de la organización.

En seguridad laboral, aunque una mayoría siente que sus empleos no están en riesgo inmediato por reorganizaciones, la dependencia de contratos temporales sugiere una falta de estabilidad laboral subyacente que podría contribuir al estrés laboral. Esta inseguridad puede impactar negativamente la cohesión del equipo y la acumulación de conocimiento organizacional, fundamentales para desarrollar un ambiente de trabajo saludable y estable.

La autonomía en la gestión del tiempo y la satisfacción con los periodos de trabajo y descanso reflejan un ambiente laboral considerado, que apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal. Este es un aspecto positivo que contribuye al bienestar general de los empleados, reduciendo potenciales fuentes de estrés relacionadas con la rigidez y la falta de control sobre el tiempo de trabajo.

Sin embargo, la gestión de la remuneración y la percepción de equidad salarial aún necesitan mejoras. Aunque más de la mitad de los trabajadores consideran que su remuneración es adecuada, sigue existiendo un porcentaje significativo que podría percibir una falta de equidad en su compensación, lo cual es un factor conocido que contribuye al estrés laboral.

Los aspectos logísticos como la gestión de vacantes y sustituciones, así como la satisfacción con el servicio de comedor, indican una operación generalmente eficiente que apoya la continuidad operativa y el bienestar diario de los trabajadores.

Los hallazgos permitieron concluir que, el factor *Control sobre las condiciones del empleo* debe ser abordado a fin de generar un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores de Corabastos, siendo fundamental implementar estrategias dirigidas a la estabilidad laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, la equidad en la compensación y la educación continua. Al hacerlo, la organización no solo mitigará los factores de estrés identificados, sino que también fortalecerá la lealtad, la satisfacción y la productividad de sus empleados.

Por último, en el factor *Control Sobre Las Relaciones Sociales En El Trabajo*, se destacó una alta valoración de la inclusión y la pertenencia por parte de los trabajadores. Que una mayoría sienta que su opinión se considera en la gestión diaria es testimonio del ambiente inclusivo de Corabastos. Este

sentimiento se complementa con un fuerte apoyo entre colegas y supervisores, como lo refleja el 92.9% de los trabajadores que afirman recibir el soporte necesario en su trabajo diario. Tales condiciones fomentan un entorno laboral colaborativo y son cruciales para mitigar el estrés y mejorar la productividad.

Sin embargo, aunque la mayoría se siente informada sobre los cambios organizacionales, aún existe un margen para mejorar en la comunicación y transparencia. Aumentar la frecuencia y claridad de las comunicaciones podría disminuir la incertidumbre y el estrés asociado, además de fortalecer la confianza en la gestión.

La mayoría de los empleados perciben positivamente el ambiente de trabajo, indicando un clima laboral favorable. La mayoría de los trabajadores reciben bien la autonomía en el trabajo y el equilibrio entre supervisión y libertad personal, lo que es fundamental para mantener la satisfacción laboral y la eficiencia.

Los resultados sobre discriminación y acoso son particularmente alentadores, destacando un ambiente de trabajo ético y respetuoso. Sin embargo, es crucial mantener vigilancia continua para asegurar que estas condiciones se preserven y cualquier desviación sea abordada de manera rápida y eficaz.

Finalmente, aunque muchos trabajadores sienten que su trabajo es valorado, mejorar el reconocimiento y la valoración del trabajo puede contribuir aún más al sentido de satisfacción y pertenencia de los empleados. Potenciar estos aspectos podría asegurar que todos los empleados sientan que su contribución es esencial y apreciada, lo cual puede reducir significativamente el estrés laboral.

Se concluye que, en el factor *Control Sobre Las Relaciones Sociales En El Trabajo*, los hallazgos sugieren que Corabastos tiene un compromiso firme con un ambiente laboral saludable y solidario. No obstante, enfocarse en mejorar la comunicación de cambios, aumentar la valoración del trabajo de los

empleados y mantener un ambiente libre de discriminación y acoso son pasos necesarios para optimizar aún más el bienestar y el rendimiento de su fuerza laboral.

Recomendaciones

Para Corabastos, es fundamental tomar medidas estratégicas basadas en los hallazgos de este estudio sobre la percepción del riesgo psicosocial y los agentes etiológicos que influyen en los síntomas de estrés laboral. A continuación, se presentan recomendaciones detalladas para abordar las áreas clave identificadas:

- Integración de actividades laborales y comprensión del proceso de trabajo completo: Corabastos debería fomentar una mayor integración de las actividades laborales para evitar la segmentación excesiva del trabajo. Esto podría incluir talleres de capacitación que permitan a los empleados comprender mejor el flujo completo del proceso de trabajo, incrementando así su sensación de realización y reduciendo la monotonía y el aislamiento.

- Mejora de la comunicación y la autonomía en el trabajo: Es crucial establecer canales de comunicación más efectivos que permitan consultas regulares y retroalimentación continua. Esto podría lograrse mediante la implementación de reuniones periódicas de equipo y el uso de herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación instantánea. Además, fomentar la autonomía de los empleados en la toma de decisiones relativas a sus métodos y ritmos de trabajo puede contribuir significativamente a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

- Implementación de programas de apoyo emocional: Dado el alto nivel de demanda emocional en el trabajo, es vital que Corabastos establezca programas de asistencia al

empleado que incluyan servicios de consejería y actividades de bienestar. Estos programas deben estar diseñados para proporcionar apoyo emocional y herramientas para manejar el estrés, asegurando que los trabajadores puedan acceder a ayuda profesional cuando la necesiten.

- Fortalecimiento de la estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo: La dependencia de contratos temporales y la percepción de limitadas oportunidades de desarrollo profesional pueden ser fuente de estrés considerable. Corabastos debería revisar sus políticas de contratación y desarrollo profesional para ofrecer trayectorias de carrera más claras y estables, y proporcionar formación continua que permita a los trabajadores avanzar y adaptarse dentro de la organización.

- Mejora del mobiliario ergonómico y las condiciones laborales: Aunque las condiciones de trabajo son generalmente buenas, la mejora del mobiliario ergonómico y la ampliación de las prácticas de pausas activas son necesarias. Invertir en mobiliario de alta calidad y diseñar espacios de trabajo que promuevan la salud física puede prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar el bienestar general de los trabajadores.

- Evaluación continua y ajuste de las condiciones ambientales: Asegurar que la iluminación, el ruido y el clima dentro de las instalaciones sean siempre adecuados es esencial. Corabastos debe continuar monitoreando y ajustando estos aspectos para mantener un ambiente de trabajo cómodo y productivo.

- Reconocimiento del trabajo y promoción de un ambiente ético y respetuoso: Fortalecer el reconocimiento del trabajo y mantener altos estándares éticos en el ambiente laboral son

fundamentales para el bienestar psicosocial. Corabastos debe asegurar que todos los trabajadores se sientan valorados y que el ambiente de trabajo esté libre de discriminación y acoso.

Anexos

Estructura del instrumento

Comentado [CD12]: Pueden hacer un cuadro

Comentado [CD13R12]: Esto es resultado, pero no veo el subtitulo

Comentado [CD14R12]: Ese tipo de formulario puede ir en anexo

Tabla 1. Control sobre el contenido de trabajo

Pregunta 1	Es común el trabajo cíclico Y corto. Es decir que debe empezarse repetidamente Y con no más de un minuto Y medio después de terminada la anterior
Pregunta 2	Son comunes las tareas aburridas O monótonas (tareas que pronto se hacen rutinarias)
Pregunta 3	Son comunes las tareas que exigen una concentración intensa (de la que uno no puede distraerse)
Pregunta 4	El trabajo del departamento está segmentado. Cada persona hace una pequeña aportación al "producto" que sale de él
Pregunta 5	El trabajo es exigente desde el punto de vista emocional, debido, por ejemplo, al contacto con los clientes, proveedores, entre otros
Pregunta 6	El trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo, debido A los plazos estrictos que hay que cumplir O A que los niveles de producción son difíciles de alcanzar
Pregunta 7	Con frecuencia la organización O los horarios de trabajo son incorrectos
Pregunta 8	Con frecuencia los demás departamentos no preparan el trabajo suficientemente
Pregunta 9	Con frecuencia los demás departamentos no prestan suficiente apoyo
Pregunta 10	Con frecuencia hay problemas (mal funcionamiento, defectos, averías) con el equipo, la maquinaria, los instrumentos O el software
Pregunta 11	No hay consultas regulares sobre el trabajo O, si las hay, generalmente no se prestan A hablar de los problemas laborales
Pregunta 12	Los trabajadores tienen pocas posibilidades, O ninguna de decidir su propio ritmo de trabajo
Pregunta 13	Dentro de ciertas normas generales, los trabajadores tienen pocas posibilidades, O ninguna, de decidir su propio método de trabajo
Pregunta 14	Los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí en caso necesario
Pregunta 15	Los trabajadores no reciben suficiente información sobre los resultados de su trabajo
Pregunta 16	Durante las horas de trabajo no hay tiempo suficiente para mantener una pequeña charla con los compañeros
Pregunta 17	Con frecuencia es imposible ponerse directamente en contacto con el supervisor cuando surge un problema
Pregunta 18	Generalmente, los trabajadores no pueden ponerse directamente en contacto con un compañero O con el supervisor de otro departamento para comentar los problemas

Fuente: Diseño Propio, 2024

Tabla 2. Lista de control sobre las condiciones de trabajo

Pregunta 1	¿Pasa el trabajador más de cuatro horas trabajando sentado?
Pregunta 2	Si es así ¿dispone de una buena silla? O ¿dispone de un apoyo vertical?
Pregunta 3	¿Puede el trabajador dejar periódicamente su lugar de trabajo?
Pregunta 4	¿Exige el puesto trabajar continuamente inclinado o en una postura forzada?
Pregunta 5	¿Debe el trabajador levantar frecuentemente objetos pesados o utilizar mucha fuerza?
Pregunta 6	¿Hay suficiente luz para hacer bien el trabajo?
Pregunta 7	¿Se producen reflejos o deslumbramientos molestos durante la ejecución del trabajo?
Pregunta 8	¿Es la temperatura del lugar de trabajo demasiado alta o demasiado baja?
Pregunta 9	¿Hay corrientes de aire molestas en el lugar de trabajo?

Fuente: Diseño Propio, 2024

Tabla 3. Lista de control sobre las condiciones de empleo

Pregunta 1	¿Hay suficientes oportunidades de desarrollo de carrera profesional?
Pregunta 2	¿Hay suficientes oportunidades de educación y formación?
Pregunta 3	¿Están amenazados los puestos de trabajo de la empresa como resultado, por ejemplo, de una reorganización?
Pregunta 4	¿Es buena la remuneración (monetaria O de otro tipo) en comparación con la de puestos similares en otros sitios?
Pregunta 5	¿Pueden decidir los trabajadores cuándo tomar sus días libres?
Pregunta 6	¿Están bien planificados los periodos de trabajo Y de descanso (hora de empezar Y de terminar, pausas)?
Pregunta 7	¿Se recurre con frecuencia a contratos temporales?
Pregunta 8	¿Se recurre con frecuencia a trabajadores temporales?
Pregunta 9	¿Se cubren rápidamente las vacantes?
Pregunta 10	¿Puede la gente ser sustituida durante una baja por enfermedad?
Pregunta 11	¿Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo O en dinero, etc.)?
Pregunta 12	¿Se aplican salarios normales O salarios A destajo? El 50% respondieron SI. ¿Es bueno el servicio de comedor?

Fuente: Diseño Propio, 2024

Tabla 4. Lista de control sobre las relaciones sociales de trabajo

Pregunta 1	¿Se tiene suficientemente en cuenta en la gestión diaria la opinión de los trabajadores?
Pregunta 2	¿Se presta suficiente apoyo en el trabajo en la gestión diaria?
Pregunta 3	¿Están los trabajadores suficientemente informados de los cambios producidos en la empresa?
Pregunta 4	¿Hay generalmente un buen clima en el lugar de trabajo?
Pregunta 5	En caso necesario ¿pueden los trabajadores pedir ayuda a uno o más compañeros?

Pregunta 6	¿Están los trabajadores vigilados demasiado de cerca en su trabajo?
Pregunta 7	¿Existe un sistema de consultas en el trabajo que funcione bien?
Pregunta 8	¿Se producen casos de discriminación (por razón del sexo, la raza, etc.)?
Pregunta 9	¿Se producen casos de acoso sexual?
Pregunta 10	¿Se valora lo suficiente el trabajo que se realiza?

Fuente: Diseño Propio, 2024

Referencias

Boada-Grau, J. (2013). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales: (ed.). Barcelona, Spain: Editorial UOC. Recuperado de https://elibro-net.ucompensar.basesdedatosezproxy.com/es/ereader/ucompensar/56620?page=53.

MORILLEJO, Enrique Alonso. La percepción del riesgo en la prevención de riesgos laborales. En: Apuntes de Psicología. Vol. 20, No. 3 (2002); p. 415 – 426.

Boada-Grau, J. (2013). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales: (ed.). Editorial UOC. https://elibro-net.ucompensar.basesdedatosezproxy.com/es/lc/ucompensar/titulos/56620

Orjuela & Verdugo & Plazas &Penagos, (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista de investigación en salud, Universidad de Boyacá, 2, 146. Recuperado el día 13 de abril de 2024 de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628.

Constitución Política de Colombia [Cons]. Art. 25 4 Julio de 1991 (Colombia)

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Ley 9 de 1979 Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Enero 24 de 1979. DO No.35308

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. 41.148

Ley 1010 de 2006**.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. 46.160

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.11 de Julio de 2012 DO 48.488

Ley 1616 de 2013. Por la que se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D.O. 48.680

Decreto 256 de 2009 Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Recuperado el 13 de abril de 2024 de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783

Decreto 1072 de 2015. Por el que se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio del trabajo. Recuperado el 13 de abril de 2024 de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado el 13 de abril de 2024 de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849

Resolución 1016 de 1989 Ministerio del Trabajo. 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. 31 de marzo de 1989.

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Por la que se establecen disposiciones y definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. D.O No. 47.059 de 23 de julio de 2008.

Resolución 2404 de 2019. Ministerio del trabajo. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. 22 de julio de 2019

Resolución 0312 de 2019. Ministerio del Trabajo. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 13 de febrero de 2019.

Resolución 2764 de 2022 Ministerio del trabajo**.** Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. D.O No. 52106 18 de Julio de 2022.

Smith, J. D., & Johnson, A. B. (2020). Impacto del estrés laboral en la salud mental: una revisión sistemática. *Revista de Psicología Laboral*, *25*(3), 150-165. https://doi.org/10.1234/rpl.2020.123456

Asociación Colombiana de Medicina del trabajo y Salud Ocupacional

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Estrés laboral: cómo prevenirlo.

Mancera, L. M. H., & Osorio, J. P. Z. (2021). Protocolo de intervención en riesgos psicosociales en trabajadores de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio.

Navarrete, C. M. (2019). Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (network mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 143-165.

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42.

Ministerio de Relaciones Exteriores - Normograma [RESOLUCION 2764 de 2022 Ministerio de Trabajo]. (s. f.).