

Gestión inadecuada del estrés y su impacto en los líderes de Químicos Orión

Inadequate stress management and its impact on the leaders of Químicos Orión

Estudiantes

Orfa Yohana Callejas Espinosa

Carol Andrea Correa Laguna

Diana Esperanza Murcia Prieto

Nicolle Nathalia Suarez Tibata

Universidad EAN

Seminario Investigación (Pregrado Virtual) - Grupo 9 - FHCS - Segundo Semestre - 2023

Profesora

Gloria María Sierra Villamil

21 de octubre de 2023

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Título del trabajo | 4 |
| Work title..... | 4 |
| Resumen..... | 4 |
| Palabras Claves: | 4 |
| Abstract..... | 5 |
| Keywords:..... | 5 |
| Problema de Investigación | 6 |
| Objetivos específicos | 9 |
| Justificación..... | 10 |
| Marco Teórico | 11 |
| Antecedentes..... | 11 |
| Marco Institucional..... | 19 |
| Diseño metodológico | 20 |
| Enfoque, alcance y diseño de la investigación | 20 |
| Variables | 21 |
| Definición operacional de la variable | 21 |
| Procesamiento y análisis de resultados. | 22 |
| Participantes..... | 22 |
| Muestra | 23 |
| Selección de métodos e instrumentos para recolección de información..... | 23 |
| Instrumento de Medición | 24 |
| Referencias..... | 51 |

Índice de tablas

| | |
|---------------------|--------------------------------------|
| Tabla 1..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 2..... | 23 |
| Tabla 3..... | 25 |
| Índice de figuras | |

| | |
|-----------------------|-----------|
| Figura 1..... | 26 |
| Figura 2..... | 27 |
| Figura 3..... | 28 |
| Figura 4..... | 29 |
| Figura 5..... | 30 |
| Figura 6..... | 31 |
| Figura 7..... | 32 |
| Figura 8..... | 34 |
| Figura 9..... | 35 |
| Figura 10..... | 36 |
| Figura 11..... | 36 |
| Figura 12..... | 37 |
| Figura 13..... | 39 |
| Figura 14..... | 40 |
| Figura 15..... | 41 |
| Figura 16..... | 43 |
| Figura 17..... | 44 |
| Figura 18..... | 45 |
| Figura 19..... | 46 |
| Figura 20..... | 47 |
| Figura 21..... | 48 |
| Figura 22..... | 49 |

Título del trabajo

Gestión inadecuada del estrés y su impacto en los líderes de Química Orión S.A.S

Work title

Inadequate stress management and its impact on the leaders of Química Orión S.A.S

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue analizar las implicaciones del estrés no gestionado en los líderes de Química Orión S.A.S., centrándose en su bienestar emocional, toma de decisiones, desempeño laboral y relaciones interpersonales. Se realizó un estudio descriptivo con el fin de identificar los factores que generan estrés en los líderes de Química Orión. Para el desarrollo de la investigación se implementó el instrumento de medición denominado “Encuesta de medición de factores estresantes en el ámbito laboral”, que tiene como objetivo, brindar estrategias y recomendaciones para abordar el estrés no gestionado en los líderes, en aras de mejorar su bienestar mental, físico y emocional, y mejorar la habilidad para la toma de decisiones, el rendimiento laboral y las relaciones sociales. Esta investigación logró alcanzar sus objetivos de manera efectiva al abordar las implicaciones del estrés no gestionado en los líderes de Química Orión S.A.S. Se centró en cuatro dimensiones clave: bienestar emocional, toma de decisiones, desempeño laboral y relaciones interpersonales. Los resultados revelaron que el estrés laboral no gestionado tiene un efecto negativo en la salud mental de los líderes. Las manifestaciones específicas de este impacto incluyen altos niveles de ansiedad, fatiga emocional y síntomas relacionados con el estrés. Estos hallazgos destacan la importancia de abordar el estrés laboral desde una perspectiva preventiva y de proporcionar apoyo adecuado a los líderes para mejorar su bienestar emocional.

Palabras Claves: Lideres, estrés, salud mental, bienestar emocional

Abstract

The main objective of this research was to analyze the implications of unmanaged stress in the leaders of Química Orión S.A.S., focusing on their emotional well-being, decision making, work performance and interpersonal relationships. A descriptive study was carried out in order to identify the factors that generate stress in the leaders of Química Orión. For the development of the research, the measurement instrument called “Survey for measuring stressors in the workplace” was implemented, which aims to provide strategies and recommendations to address unmanaged stress in leaders, in order to improve their mental, physical and emotional well-being, and improve decision-making skills, work performance and social relationships. This research managed to achieve its objectives effectively by addressing the implications of unmanaged stress in the leaders of Química Orión S.A.S. It focused on four key dimensions: emotional well-being, decision making, job performance and interpersonal relationships. The results revealed that unmanaged work stress has a negative effect on the mental health of leaders. Specific manifestations of this impact include high levels of anxiety, emotional fatigue, and stress-related symptoms. These findings highlight the importance of addressing work stress from a preventive perspective and providing adequate support to leaders to improve their emotional well-being.

Keywords: Leaders, stress, mental health, emotional well-being

Problema de Investigación

El estrés mal gestionado podría generar consecuencias negativas en áreas clave como el bienestar emocional, la toma de decisiones, el desempeño laboral y las relaciones con otras personas, como: pares, subalternos, jefes y hasta familiares. De acuerdo con Buendía y Ramos (citado por Vidal 2019). Consideran que el estrés laboral y las consecuencias en la salud física y mental, y en la calidad de vida de las personas se convierte en un tema de gran relevancia y de gran preocupación, el estrés laboral se refiere a los estados de ánimo que viven las personas, y que tiene que ver con la interacción en el contexto laboral, ocupacional, y familiar y que se considera una amenaza de peligro para la integridad física y psíquica de los individuos.

De hecho, existe evidencia empírica que relaciona significativamente las experiencias de estrés, en especial, cuando son intensas o tienen carácter crónico, con el malestar psicológico, las molestias psicósomáticas, los problemas de salud mental, los trastornos musculoesqueléticos y con enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares. Esos problemas, a su vez, suelen tener repercusiones negativas sobre las empresas y sus resultados. Cabe mencionar entre ellas el deterioro del clima social, el incremento del absentismo o la reducción de la productividad (Vidal, 2019).

Los líderes de Química Orión S.A.S, una empresa del sector químico, se enfrentan a situaciones estresante como lo es: la toma de decisiones, críticas a la labor, liderar equipos, ausentismos laborales, accidentes de trabajo, relaciones de jerarquías, y también mantener altos estándares de seguridad y producción. De acuerdo con lo anterior, la presente investigación permite plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los efectos más significativos del estrés no gestionado en los líderes de Químicos Orión en referencia a su bienestar emocional, toma de decisiones, desempeño laboral y relaciones interpersonales?

La respuesta a la pregunta de investigación permitirá comprender y analizar los retos que pueden enfrentar los líderes de Química Orión S.A.S debido al estrés y, permitirá tener una línea base para la formulación de estrategias de intervención que promuevan un liderazgo más efectivo y saludable en un entorno laboral de alta exigencia.

La empresa Química Orión SA. S, es una empresa colombiana ubicada en el departamento de Antioquía, actualmente cuenta con 141 empleados tanto internos como externos.

La compañía evaluó el riesgo psicosocial de sus empleados, para el año 2021, con el fin de dar cumplimiento y hacer planes de intervención de acuerdo con lo que propone a la normativa colombiana, y como lo establece el Ministerio de Salud y Protección Social.

El Ministerio de Salud y Protección Social estableció la Resolución 2646, de 2008 expedida por el antes Ministerio de Protección Social, donde define las responsabilidades con el fin de identificar, examinar, prevenir, intervenir y hacer seguimiento la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como, estudiar y determinar el origen de enfermedades causadas por estrés propio del trabajo, y señala en el artículo 10 de la misma resolución los instrumentos para evaluar los factores psicosociales en los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008). El Ministerio de la Protección Social (2008) ha escrito “Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país” (p.1).

De acuerdo con lo anterior, el Ministerio de Trabajo regula el instrumento el cual debe ser utilizado por las empresas en Colombia, para evaluar el riesgo psicosocial, mediante la Resolución 2404, de 2019 que establece: “tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención” (Ministerio de Trabajo, 2019, p, 1). De esta manera se describen 15 numerales dentro de este artículo donde se definen los criterios de su uso como lo son:

- 1) “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” (Ministerio de Trabajo 2019, p, 2)
- 2) “Guía técnica general para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora “(Ministerio de Trabajo 2019, p, 3).
- 3) “Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral” (Ministerio de Trabajo 2019, p, 3).
- 4) [5 - 6 -7 - 9 -15].... los siguientes artículos no se encuentran enmarcados para empresas del sector privado.
10. “Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral” (Ministerio de Trabajo 2019, p, 3).
11. “Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral -Burn out”(Ministerio de Trabajo 2019, p, 3)
12. “Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión” (Ministerio de Trabajo 2019, p, 3).
13. “Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático” (Ministerio de Trabajo 2019, p, 3).
14. “Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo” (Ministerio de Trabajo 2019, p, 3).

Este instrumento fue aplicado en la empresa Química Orión S.A.S, obteniendo un puntaje de 85,9 sobre 100 logrando identificar riesgo intralaborales y extralaborales.

De acuerdo con lo que se establece en el instrumento [...] las condiciones intralaborales se presentan en términos de cuatro dominios: “liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. Un dominio se refiere a un factor psicosocial que está conformado por un conjunto de dimensiones” (Ministerio de Trabajo, 2022, p.6)

Con base a los resultados obtenidos en las condiciones intralaborales, se evidenció que, el dominio denominado “liderazgo y relaciones sociales en el trabajo” tuvo mayor puntuación sobre los otros dominios, encontrando que, hay un porcentaje de personas (42%) que manifiestan que la labor que ejecutan los empleados se evidencian dificultades en la realización de la labor, el logro de resultados, así como, la resolución de problemas.

Por lo tanto, surge la necesidad de investigar las principales implicaciones del estrés mal gestionado en los líderes de Química Orión S.A.S. Mediante el análisis de los factores que contribuyen a las tensiones experimentadas por estos líderes y, a su vez, establecer estrategias y recomendaciones para promover un ambiente laboral más saludable y efectivo, tanto para los líderes como para sus equipos. De esta manera se aplicarán instrumentos, de medición que ayudarán a identificar las principales causas del estrés en los líderes de Química Orión S.A.S.

Objetivo general

Analizar las implicaciones del estrés no gestionado en los líderes de Química Orión S.A.S en términos de su bienestar emocional, toma de decisiones, desempeño laboral y relaciones interpersonales, a través de un enfoque integral que considere dimensiones como el del liderazgo y del ambiente laboral.

Objetivos específicos

Identificar las manifestaciones específicas de estrés no gestionado que afectan el bienestar emocional de los líderes de Química Orión S.A.S, considerando aspectos como la ansiedad, la fatiga emocional y los síntomas relacionados con el estrés.

Revisar cómo el estrés no gestionado incide en las relaciones interpersonales de los líderes de Química Orión S.A.S, investigando posibles influencias en la comunicación, la colaboración y la dinámica de equipo.

Identificar los factores contextuales y organizativos que podrían contribuir al estrés no gestionado en los líderes de Química Orión S.A.S, como las demandas laborales, la presión por resultados y la falta de recursos.

Proponer recomendaciones y estrategias para abordar el estrés no gestionado en los líderes, en aras de mejorar su bienestar mental, bienestar físico y emocional, y mejorar la habilidad para la toma de decisiones, el rendimiento laboral y las relaciones sociales.

Justificación

Se plantea que esta investigación es de relevancia, puesto que, se abordan aspectos claves del liderazgo, salud mental, desempeño laboral, así como, el relacionamiento social, permitiendo hacer recomendaciones prácticas que puedan mejorar la calidad de vida de los líderes y el éxito de la organización, así como, mejoras en la salud mental, toma de decisiones asertivas, trabajo en equipo, mejor del ambiente laboral, y orientación al resultado. De acuerdo con lo que plantea Prospel et al. (citado por Olivera et al. 2021) informa que, “el desempeño laboral se establece como la capacidad que tiene un individuo para producir, fabricar y ejecutar tareas en corto plazo, menor esfuerzo y aumento de calidad. Al margen de ello se crearon los diagnósticos organizacionales que evalúan el desempeño y las potencialidades de cada empleado respecto a las actividades que realice dentro de la empresa” (p.190).

El rendimiento y el cumplimiento en el trabajo de los líderes es importante para la productividad, el desarrollo y el éxito de la organización, el estrés mal gestionado podría disminuir su eficacia, y generar un impacto en la productividad, la excelencia del trabajo y el logro de metas de la organización.

De acuerdo con lo anterior, el bienestar emocional de los líderes es relevante para tener una adecuada calidad de vida, y minimizar el riesgo en la salud mental, llegando a comprender cómo el estrés mal gestionado afecta sus emociones y su equilibrio psicológico, esto permitirá identificar áreas de intervención necesarias para preservar su bienestar, también se debe tener en cuenta que, las decisiones tomadas por los líderes pueden afectar significativamente a la empresa. Si el estrés influye en su capacidad de toma de decisiones, esto podría llevar consecuencias negativas para la organización.

De este modo, este estudio beneficiará a la organización en general, ya que, aborda el bienestar de los líderes que son los que extienden o como su nombre lo expresa lidera las buenas prácticas del manejo del estrés, mejorando la satisfacción de los otros colaboradores y el funcionamiento de la compañía, potencializando a líderes que hacen que la organización sea exitosa no solo productivamente si no deseada por personas que pretendan ser parte de esta.

Este documento es de carácter investigativo y se desarrolla dentro del programa de psicología de la Universidad EAN. Como estudiantes activas de la unidad de estudio "Seminario de Investigación" en el pregrado virtual de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (FHCS) durante el segundo semestre de 2023.

Marco Teórico

A continuación, se presentan diversas investigaciones, las cuales permiten contextualizar sobre el estrés laboral dentro de las organizaciones, así como, la reglamentación colombiana, que establece directrices para la promoción y prevención de la salud mental de la población trabajadora en Colombia.

Antecedentes

Investigación titulada: *“Estrés laboral, diagnóstico y propuesta de mejora para una empresa multinacional con sede en Colombia”*, su objetivo consistió en la relevancia de desarrollar una propuesta para tratar el riesgo psicosocial en los trabajadores, especialmente en aquellos clasificados en situaciones de alto riesgo. El informe destaca la necesidad de acciones preventivas, como proporcionar equipos seguros, fomentar una comunicación óptima, y promover el trabajo en equipo y el respeto mutuo.

Así como la importancia de evaluar periódicamente a los trabajadores en riesgo de estrés laboral y brindar apoyo individual y colectivo para abordar problemas de ansiedad o depresión, haciendo referencia a un programa adjunto que proporciona una herramienta completa para la

intervención organizacional. Esta investigación tuvo como resultados: 1. Caracterizar al grupo de estudio 2. Determinar las causas de estrés laboral que se puede estar dando con el personal de la empresa estudiada, 3. Plantear posibles estrategias de afrontamiento del estrés laboral (Ballesteros et al. 2019).

Otro antecedente, es la investigación titulada “*Estrés laboral en la empresa Geocing SAS*” La investigación se centraba en analizar las razones principales del estrés laboral en la organización GEOCING S.A.S. Donde se mencionaba el estrés laboral como una problemática que afecta a la población trabajadora de Colombia, y que presenta manifestaciones tales como: deficiencia de concentración, disminución en la capacidad para asimilar información y bajo rendimiento en las labores. Así mismo, se mencionan las condiciones que ocasionan más estrés en los trabajadores colombianos, se destacan la exigencia laboral, la escasez de tiempo para terminar sus labores, la poca claridad para el desarrollo de sus actividades, entre otros factores (Herrera et al. 2018).

Se destacan los decretos y las resoluciones aprobadas en Colombia que dan punto de partida a la normatividad en temas de salud ocupacional. “Decreto 614 de 1984, reglamentaba la Ley 9 de 1979. En particular, el Decreto 614 desarrolló el Título III de dicha Ley, la cual consagraba las normas sobre salud ocupacional destinadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, tanto de empleados como de independientes, y así, prevenir todo daño para la salud de las personas que se pudieren derivar de las condiciones de trabajo (Artículo 80 de la Ley 9ª de 1979)” (Yara, 2019, p.27).

De acuerdo con López Cortes (2015), “Esta ley promovía además la creación de las bases necesarias para la organización y administración del sistema de Salud Ocupacional en el país. No obstante, se requirieron cinco años más luego de expedida para que se promulgara el Decreto 614 de 1984” (p.63). Esta ley fue decretada por el presidente de la República, Belisario Betancur. El ministro de Trabajo y Seguridad Social, Guillermo Alberto González. El ministro de Salud Pública, Jaime Arias Ramírez (Alcaldía Mayor de Bogotá, 1984).

El ministro de Educación Nacional, Rodrigo Escobar Navia. Por el cual se organizaba el Sistema De Salud Ocupacional.

Posteriormente El Ministerio De La Protección Social, En cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales, publicó el diseño de una batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia y con La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones (Ministerio de protección social, 2008).

Resolución 2404 de 2019 se fundamenta en la Ley 1616 de 2013, que promueve la salud mental en el trabajo, y en empresas que evidencian la necesidad de abordar el estrés laboral. Establece una batería de instrumentos y guías para diagnosticar y analizar los factores psicosociales, y determinar la periodicidad de evaluación según el nivel de riesgo de la empresa (Ministerio de Trabajo, 2019).

Riesgo psicosocial

Las causas de riesgo psicosocial son esas características que se presentan por las condiciones de trabajo y que afectan a la salud de la población trabajadora mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se les domina estrés (OIT, 2013).

Para la Organización Internacional del Trabajo (citado por Patlan, 2018). Afirma que los factores psicosociales se clasifican en factores inherentes al trabajo (ajuste persona-entorno, carga de trabajo, jornada de trabajo, diseño del entorno, factores ergonómicos, autoestima y control, ritmo de trabajo, supervisión, claridad del rol, sobrecarga), factores interpersonales (acoso sexual, violencia en el trabajo), factores organizacionales (gestión de la calidad total, estilo de dirección, estructura organizacional, clima y cultura organizacional, medición y remuneración del desempeño) (p.23)

“Las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo, así como, las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral” Según informó la Organización Panamericana de Salud, (2016, p.1).

Por lo tanto, [...] “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) son elementos del ambiente laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores” (Unda et al., 2016).

Estos aspectos incluyen condiciones de trabajo estresantes, relaciones laborales difíciles y otras tensiones relacionadas con el trabajo. Los FRP-T se han convertido en una situación inquietante en el área de la salud ocupacional, ya que, se ha demostrado que están relacionados con problemas de salud mental (Unda et al., 2016, p.67).

Según Uribe (2020), los riesgos psicosociales en el trabajo incluyen una variedad de elementos que pueden afectar negativamente la salud mental de los empleados. Esto abarca desde el estrés laboral hasta el síndrome de burnout y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. De esta forma Patlan afirma que, “los factores psicosociales en el trabajo. Son interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo ello a través de percepciones y la experiencia en el trabajo pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (2018, p. 23).

Las conexiones entre el trabajo, el lugar donde se presta el servicio, el bienestar laboral y las condiciones que ofrece la empresa, pueden llevar a cabo una influencia nociva o positiva en la salud, de acuerdo con el rendimiento y la satisfacción que manifieste el trabajador (a) así como, las capacidades, necesidades, que este tenga, también su cultura y su situación personal fuera del trabajo, pueden ejercer una influencia la salud de esta persona (OIT,1984)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, las pruebas sobre los riesgos psicosociales y la efectividad de las intervenciones, por ejemplo,

comprobando que todas las orientaciones y medidas en materia de salud mental en el trabajo se han basado en los datos probatorios más recientes, para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de liderar a otras. (OMS,2022).

Teniendo en cuenta las medidas de prevención que se deben dar, en aras de proteger las salud mental y física de los trabajadores Vidal afirma 4 enfoques para la prevención de los riesgos psicosociales.

Primero, la aproximación desde la psicología positiva ha ampliado el foco de investigación, al atraer la atención sobre el estrés positivo o sobre el estrés y corregir el enfoque que atendía únicamente el estudio del distrés.

Segundo, la necesidad, cada vez más patente, de ampliar el análisis del estrés para considerar, además de las demandas del puesto de trabajo y el ajuste del trabajador a las mismas, los procesos sociales, organizacionales y culturales.

Tercero, un enfoque anticipatorio y proactivo del estrés y sus implicaciones sobre las estrategias de afrontamiento y su eficacia. La anticipación es primordial en un entorno dinámico donde los cambios son constantes y requieren acciones para evitar consecuencias negativas y aprovechar las oportunidades.

Por último, un enfoque multinivel amplía el análisis de los fenómenos del estrés laboral incluyendo el sistema de trabajo en su conjunto, las políticas y prácticas de recursos humanos, y la estructura organizacional, junto a otros aspectos organizacionales (2019.p.39).

Estrés laboral

Para adentrarnos en el tema de estrés laboral, debemos saber que esto es una respuesta emocional que también trae repercusiones fisiológicas, debido a que los trabajadores, no tiene habilidades suficientes para abarcar todas las situaciones que se presentan al tiempo. Esto se vuelve un elemento de riesgo psicosocial que afecta la salud mental de la población trabajadora.

Para Vieco (citado por Llorens et al). Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que alterarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental (2019).

Es así como una persona que se encuentre activa a nivel laboral, y si llega a padecer de estrés no solo tendrá una afectación de su salud mental, sino también de su salud física.

[...] existe una correlación positiva entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad, así como, la existencia de un estrecho vínculo entre el estrés y el deterioro de la salud y que en el tiempo se traduce en ausentismo laboral. Por lo tanto, contar con una metodología para la determinación de riesgos psicosociales le permitirá a la organización definir adecuadamente sus procesos de gestión y estrategias requeridas para mejorar la salud y calidad de vida del recurso humano, desarrollando programas innovadores en el ámbito de la salud laboral (Leyton Valdez & Huerta.,2016, p.45)

Liderazgo

(Charria V et al., 2011) mencionaba la posibilidad de investigar la apreciación de los trabajadores, y consideraba que estos resultados son los que realmente tienen un impacto en la

organización ya que la motivación, las expectativas, los temores y las oposiciones grupales o los estilos de liderazgo son los que realmente tienen consecuencias positivas o negativas en las organizaciones.

El liderazgo desempeña un papel importante en la gestión de equipos y organizaciones, y puede influir en la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo y en su capacidad para manejar el estrés. Diversas teorías de liderazgo, como el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, pueden proporcionar un marco conceptual para comprender cómo el liderazgo puede afectar la salud mental y emocional de los empleados. (Saldaña et al., 2019)

Lotito C. (2022) resalta la importancia del liderazgo emocionalmente inteligente en el contexto laboral y sus efectos en la salud y en el confort de los empleados. Lotito enfatiza que los líderes con inteligencia emocional son capaces de entender y gestionar sus propias emociones, así como, las de los demás, lo que contribuye significativamente a la generación de un ambiente de trabajo positivo y saludable.

Según el autor, este enfoque de liderazgo puede minimizar los niveles de estrés de los trabajadores, mejorar su satisfacción laboral y promover un mayor compromiso y productividad en el lugar de trabajo. Además, destaca cómo los líderes emocionalmente inteligentes pueden fomentar un sentido de orgullo y pertenencia entre sus equipos, lo que contribuye al bienestar general de la organización.

López (2013) propone que, “El liderazgo considerado un ejercicio de autoridad e influencia, permite que un grupo grande o pequeño de personas oriente sus acciones para conseguir objetivos en común, mantenga un buen funcionamiento, y se adapte a su entorno” (p.57).

Teniendo en cuenta esto, el liderazgo se evidencia por ser esencial para la administración y el desempeño, (Lozano & Marín, 2020).

Es fundamental que dentro de una organización exista un clima tranquilo, con procesos estructurados y reglas claras, para así lograr un buen ambiente laboral, fundamentado en la

colaboración y el respeto, reconocimiento de méritos, una apropiada comprensión y brindando a los trabajadores oportunidades de progreso. Sin desconocer los propósitos gerenciales, enfocados en la inversión estratégica, permitiendo la consecución de los objetivos tanto para los trabajadores como para las organizaciones, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad de quienes conforma la organización.

Clima Laboral

El clima laboral es un aspecto crítico en el entorno laboral, y su importancia radica en el impacto con el bienestar y el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones. Este concepto se refiere a las condiciones y características que definen el contexto en el que los empleados llevan a cabo sus ocupaciones laborales. El clima laboral u organizacional no solo se basa en aspectos estructurales de la organización, sino que también se nutre de las percepciones individuales de los empleados sobre estos aspectos (Chiang et al., 2008).

Bienestar Laboral

Cabe mencionar que el bienestar laboral es un concepto clave en el ámbito laboral y se asocia con la satisfacción, el entusiasmo y el manejo de la tensión en el entorno de trabajo (Moreno et al., 2017). El bienestar laboral no solo se refiere a la ausencia de problemas o malestar, sino que también implica la presencia de aspectos positivos en la experiencia laboral de los trabajadores. Estos aspectos pueden incluir satisfacción con el trabajo, sentido de logro y un ambiente laboral saludable.

La salud psicológica de los empleados es un componente esencial de su bienestar en el ámbito laboral. La Psicología de la Salud laboral se enfoca en crear ambientes organizacionales que fomenten el bienestar mental y emocional de los colaboradores (Chiang et al., 2008). En un ambiente organizacional con frecuentes cambios, los trabajadores enfrentan demandas más complejas que requieren habilidades cognitivas y emocionales avanzadas. Esto incluye elegir decisiones, resolución de problemas, las relaciones interpersonales y la adaptabilidad a nuevas situaciones.

Marco Institucional

Empresa: Química Orión S.A.S

Ubicación: Guarne – Antioquia

Sector: Industrial

La línea de maquila es de grandes impotencias para la compañía, [...] logramos comprender las necesidades de las empresas y convertirlas en líneas de productos ganadores y exitosos en el mercado. Para lograrlo contamos con un equipo interdisciplinario especializado en investigación y desarrollo de productos que de forma cuidadosa desarrolla elementos tan complejos como las formulaciones hasta el acompañamiento en la definición de empaques, envases y etiquetado. Entre nuestros principales clientes de la línea de maquila podemos mencionar la organización Koba para sus tiendas D1 y las reconocidas marcas BRILLA KING Y NATURAL FEELING y ALMACENES ÉXITO con sus líneas GREENCHOICE y HOME CHOICE (“Química Orión, Nosotros”, 2022).

La actividad comercial de “Química Orión” es la producción y comercialización de productos de limpieza y desinfección, así como de materias primas.

Visión: “Integramos, creamos e innovamos para un Ser y Entorno más sostenible” (“Química Orión, Nosotros”, 2022)

Misión: Para el 2026, seremos una empresa que asegura una dinámica de crecimiento y desarrollo del negocio armónicamente, para nuestros colaboradores, accionistas y aliados. Reconocidos como una de las Empresas más innovadoras en productos, servicios y procesos que impacta positivamente en el bienestar y sostenibilidad del entorno, acorde con lo que se requiere para el cuidado persona, limpieza y desinfección (“Química Orión, Nosotros”, 2022).

Valores Corporativos: “En nuestra relación con las personas y el entorno, Química Orión busca afianzar los lazos con los siguientes valores:

Respeto: A la diversidad, a la diferencia y ser asertivos, es decir, utilizar la palabra plena; respeto al ponernos en el lugar del otro (Empático) y a ser sensible a lo humano (Humanista)

Compromiso: Al cumplimiento con todas las partes interesadas: colaboradores, accionistas, clientes, proveedores y entes regulatorios, generando confiabilidad y sostenibilidad frente a lo económico, ambiental y desarrollo del ser. También estamos comprometidos con la solidaridad

Integridad: Se reúne en un conjunto de palabras como: Gratitud, justos, transparentes, honestos, cercanos, éticos, veraces y creíbles (“Química Orión, Nosotros”, 2022).

Dentro de los servicios que refiere Química Orión, está: “Investigación y desarrollo, de portafolio de productos de aseo y desinfección, Acompañamiento en la creación de marca, generación de claims y estructuración del proyecto” (“Química Orión, Nosotros”, 2022).

Diseño metodológico

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El abordaje dado a esta investigación es cuantitativo, esto implica que su enfoque se basará en la recopilación y la interpretación de datos numéricos para así dar respuesta al interrogante de investigación, de esta forma poder abarcar los objetivos planteados. El tipo de diseño que utilizaremos es del tipo no experimental y transversal, puesto que, no habrá manipulación de las variables y recopilación de datos se hará en un solo momento.

Variables

Las dimensiones de estrés laboral, liderazgo y bienestar en el trabajo, se han seleccionado para esta investigación debido a su profundo impacto en el ámbito organizacional, así como, la influencia que ejerce sobre la salud mental y el rendimiento de los colaboradores, especialmente en el contexto de líderes en la empresa Química Orión S.A.S. Estas variables permitirán explorar cómo el estrés, las características de liderazgo presentes en la compañía, así como, el bienestar de cada una de las personas que labora allí, identificando cómo un estrés mal gestionado puede afectar negativamente el bienestar emocional, la toma de decisiones, el desempeño laboral y los vínculos interpersonales de los líderes. A través de esta investigación de tipo descriptivo buscará proporcionar recomendaciones y estrategias que contribuyan a promover un entorno de trabajo, saludable y efectivo tanto para los líderes como para sus equipos, beneficiando así a la organización y a sus colaboradores.

Definición operacional de la variable

Variable dependiente

Salud Mental y Rendimiento de los Líderes

Definición conceptual: La salud mental y el rendimiento de los líderes se refiere a la capacidad de los líderes para mantener un estado emocional equilibrado y su eficacia en el desempeño de sus funciones de liderazgo.(OMS, 2022).

Definición operacional: Los datos se obtienen de acuerdo con la aplicación y resultados del instrumento.

Variable independiente

Estrés Laboral

Definición conceptual: El estrés laboral se refiere a la presión psicológica y emocional que experimentan los líderes debido a las demandas y responsabilidades en su entorno laboral.(OPS, 2016).

Liderazgo

Definición conceptual: El liderazgo se refiere a las cualidades, comportamientos y acciones de los líderes que influyen en sus subordinados y en el ambiente laboral.(Lussier, 2016)

Bienestar Laboral

Definición conceptual: El bienestar laboral se refiere al estado de satisfacción y equilibrio que los líderes experimentan en su entorno laboral (OMS, 2022).

Definición operacional: Los datos se obtienen de acuerdo con la aplicación y resultados del instrumento.

Procesamiento y análisis de resultados.

La recopilación e interpretación de los datos obtenidos a través del instrumento (encuesta) nos permite obtener información importante y valiosa, para así comprender los factores relacionados con el estrés laboral de los líderes de Química Orión. Este proceso implicó varias etapas para la obtención de resultados, así como, para el análisis de estos.

Participantes

El grupo de participantes de esta investigación fue seleccionado mediante un muestreo no probabilístico y constituido por 16 empleados de la empresa química Orión con sede en Antioquia de ambos sexos (11 hombres y 5 mujeres) con una participación en el diligenciamiento de la encuesta del 68% en hombres y 32% en mujeres, residentes del mismo departamento con edades que oscilan entre los 20 a los 50 años, donde se evidenció que las edades donde hay más líderes está comprendida entre los 30 y 39 años con un porcentaje del 50%, luego le sigue el rango de edades de 40 y 49 años con una participación del 19% , los rangos de edades entre 20 y 29 años, así como, mayores a 50 años son las edades donde hay menos líderes.

Los participantes fueron seleccionados teniendo como requisito pertenecer a la empresa Química Orión y ser líderes de equipos, debían responder las 23 preguntas de las cuales cuenta el cuestionario con opción de respuesta: siempre, algunas veces, nunca.

Muestra

Química Orión está conformada por 141 trabajadores de los cuales 16 son líderes o tienen personal a cargo, esta muestra va enfocada en líderes con personal a cargo, por lo tanto, la población y muestra será aplicada solo para la población denominada líderes, lo que quiere decir, que solo 16 persona tendrán acceso al instrumento de medición.

Tabla 1

Información estadística.

| Población y muestra | |
|----------------------|----|
| Tamaño del universo | 16 |
| Heterogeneidad % | 50 |
| Margen de error % | 5 |
| Nivel de confianza % | 95 |
| Muestra | 16 |

Fuente: elaboración propia a partir de instrumento de medición.

La muestra está constituida por los líderes de la empresa Químicos Orión S.A.S, se llevará a cabo por medio de un muestreo no probabilístico o dirigido, donde la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación. (Sampieri, 2018, p.200).

Selección de métodos e instrumentos para recolección de información

Se realiza un cuestionario que comprende 22 preguntas, con el objetivo que los líderes de Química Orión, puedan responder este instrumento de manera verídica, para así, hacer un análisis de los datos obtenidos, y poder establecer el nivel de estrés laboral que hay dentro de los líderes de esta organización, para las respuestas se utilizará la escala Likert de tres puntos, especificado con un máximo y un mínimo, de la siguiente manera: 1. Siempre y 3. nunca. Esto permite tener unos resultados claros y precisos para analizar de forma objetiva los datos recolectados.

1. Siempre
2. Algunas Veces
3. Nunca

Instrumento de Medición

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf07IhIRFORb3IzBBuwJoX5Os1dhykiqN6P6SCZkW7p-TmUnw/viewform>

Procedimiento

Se realizó un estudio descriptivo con el fin de identificar los factores que generan estrés en los líderes de Química Orión. Para el desarrollo de la investigación se implementó el instrumento de medición denominado “Encuesta de medición de factores estresantes en el ámbito laboral”, que tiene como objetivo, brindar estrategias y recomendaciones para abordar el estrés no gestionado en los líderes, en aras de mejorar su bienestar mental, físico y emocional, y mejorar la habilidad para la toma de decisiones, el rendimiento laboral y las relaciones sociales.

Se llevó a cabo el proceso en 2 fases:

- ❖ En la primera fase se realizó el diseño de preguntas, las opciones de respuesta y el tiempo estimado en responder, el instrumento se aplicó por auto aplicación lo que quiere decir que el participante debía leer las instrucciones, diligenciar el formato a través de Google forms, y responder cada una de las preguntas.

- ❖ En la segunda fase se toman todos los datos y se realiza un análisis cualitativo y cuantitativo, de los resultados obtenidos se realiza una descripción de las variables encontradas, teniendo los siguientes resultados:

Datos descriptivos

En la muestra estudiada se realiza a 16 empleados, denominados líderes con personal a cargo con edad promedio entre los 30 y 39 años, se evidencia que 11 son hombres y 5 mujeres. Ocupando las siguientes posiciones dentro de la organización: 5 en posición de dirección 5 en la coordinación, 2 en liderazgo, 1 en la supervisión y 3 como analistas.

Tabla 2

Datos descriptivos.

| | |
|------------------------|--------------|
| Tamaño de la muestra | 16 |
| Nº de participantes | 16 |
| Rango de edad promedio | 30 a 39 años |
| Mujeres | 5 |
| Hombres | 11 |

Elaboración propia a partir de encuesta.

De acuerdo con el instrumento dado a los líderes se inicia con 23 preguntas todas respondidas en la totalidad, y se hace el análisis de cada una, iniciando con la pregunta 1 y finalizando con la 22, dividida en 3 temas Liderazgo, Burnout y Bienestar de la siguiente manera:

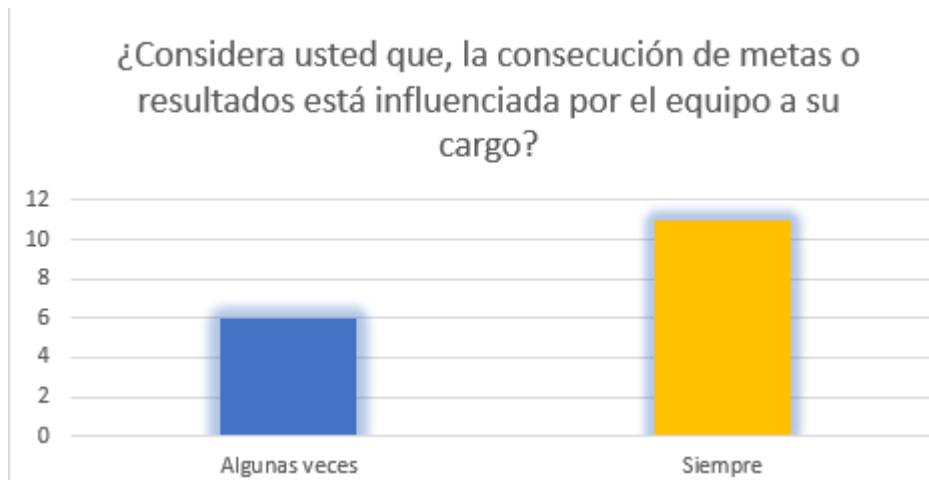
Liderazgo

El liderazgo se manifiesta cuando los líderes y los seguidores tienen una conexión formal en un grupo es esencial y se vuelve más relevante a medida que las organizaciones estructuran su trabajo en equipos. Sin embargo, es importante resaltar que el liderazgo es colaborativo y no recae únicamente en una persona. Un líder posee la habilidad de influir en otros (Lussier, 2016)

1. ¿Considera usted que, la consecución de metas o resultados está influenciada por el equipo a su cargo?

Figura 1.

Resultado de la pregunta N°1 consecución de meta.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

De acuerdo con las respuestas dadas por los líderes se obtuvo que la gran mayoría de personas, consideran que la consecución de metas y resultados esta influenciado o depende de las personas que están bajo su cargo, en un porcentaje menor informan que los resultados o las metas que deben alcanzar no están influenciados por el equipo a su cargo.

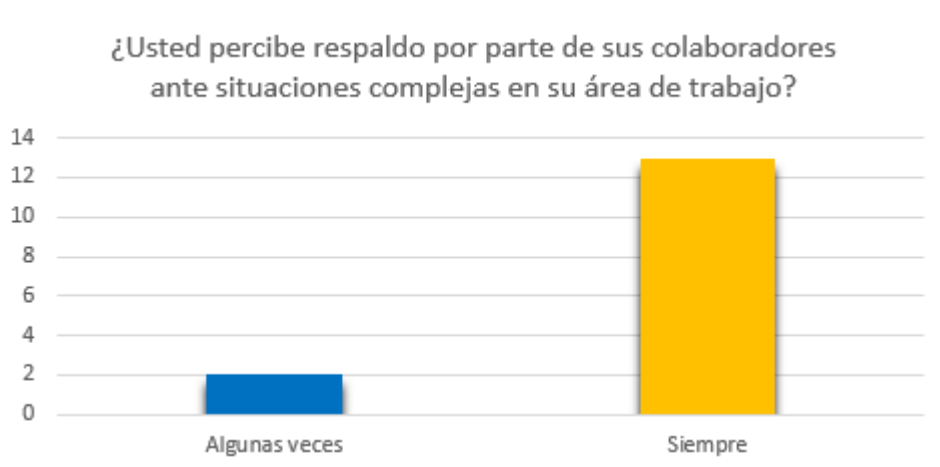
La consecución de metas y resultados en las organizaciones en la mayor parte de las veces está influenciada por las personas o colaboradores que integran la organización y que adoptan una perspectiva operativa son altamente eficaces y buscan activamente la forma de alcanzar las metas, demostrando una actitud proactiva y dispuestas a ejecutar todo lo necesario. Además, muestran un fuerte compromiso con la satisfacción del cliente y están centrados en cumplir con sus expectativas, es por esta razón que para que los líderes puedan lograr metas o resultado siempre necesitaran del trabajo del personal que tengan a cargo. La colaboración en equipo conlleva la comprensión y dedicación de cada integrante hacia un objetivo compartido

(Lussier, 2016).

2. ¿Usted percibe respaldo por parte de sus colaboradores ante situaciones complejas en su área de trabajo?

Figura 2.

Resultado de la pregunta N°2 respaldo de los colaboradores.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

De las personas encuestadas 14 respondieron que reciben un respaldo por parte de los integrantes de su equipo de trabajo, logrando que las situaciones que pudieron generar algún nivel de complejidad fueran apoyadas por el personal que tienen a cargo.

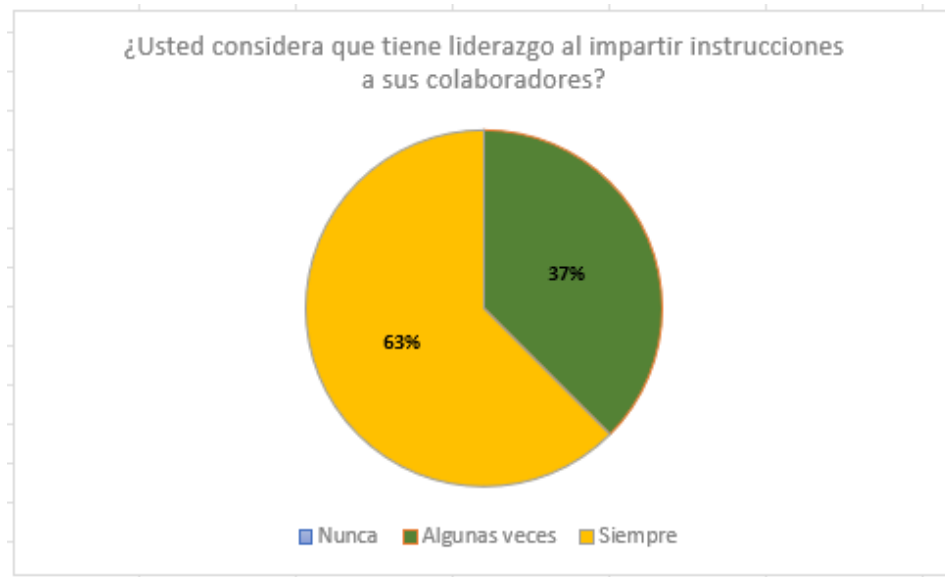
Un líder siempre debe ser optimista ante las circunstancias, ya que, si los demás miembros de su equipo lo ven, lo van a imitar, las situaciones complejas se convertirán en la búsqueda de resultados positivos, y comenzarán a tener actitudes con impacto positivo, que los demás colaboradores adoptarán. Cuando los colaboradores adopten respaldo hacia su líder, es porque vieron que esa persona tiene las capacidades para afrontarlas y desarrollarlas adecuadamente.

(Ruiz, O., 2017, p. 227)

3. ¿Usted considera que tiene liderazgo al impartir instrucciones a sus colaboradores?

Figura 3.

Resultado de la pregunta N°3 liderazgo al impartir instrucciones.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

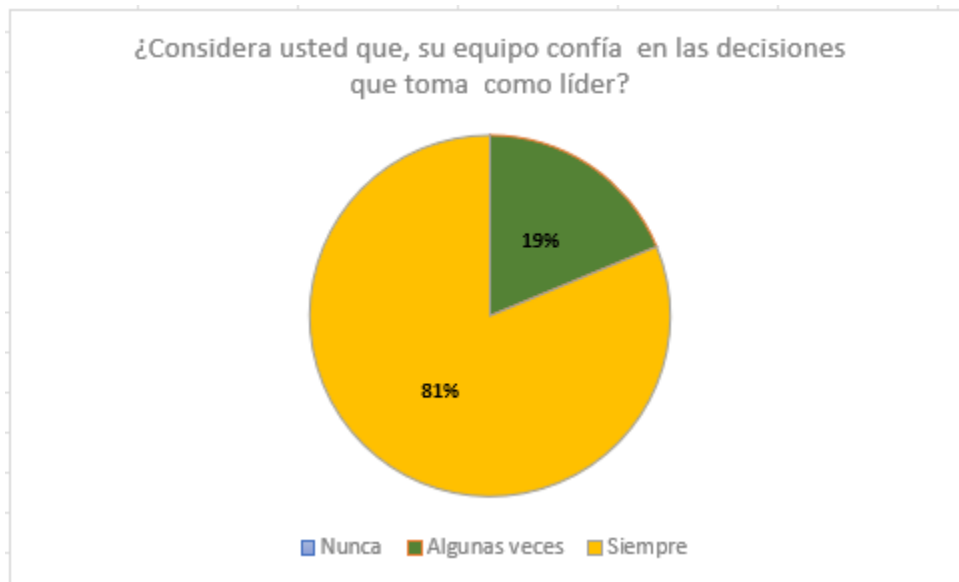
El 63% de los encuestados consideran que tiene liderazgo con sus colaboradores al momento de impartir instrucciones buscando así el logro de objetivos, apoyándose en el acompañamiento y destreza de su equipo de trabajo, los objetivos son alcanzados, por otra parte, el 37% de los líderes encuestados no tiene liderazgo al momento de impartir instrucciones con su equipo de trabajo, lo que puede hacer que los objetivos no se alcancen.

Un líder debe tener habilidades de comunicación, servicio y trabajo en equipo, que son primordiales para lograr los objetivos propuestos. Se debe considerar como aspecto muy importante que comunicar es transferir información, imágenes, ideas, conceptos, percepciones a la mente de otros. Se debe hacer de una manera simple, lo que hará que el receptor la entienda. (Ruiz, O., 2017, p.126)

4. ¿Considera usted que, su equipo confía en las decisiones que toma como líder?

Figura 4.

Resultado de la pregunta N°4 confianza en las decisiones.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

Se logra obtener como resultado, que el 81% de los líderes considera que su equipo de trabajo confía en las decisiones que toma, esto hace que se tenga confianza sobre las operaciones de la empresa, los resultados sean los esperados y el ambiente laboral sea el adecuado. En muy bajo porcentaje con el 19% los líderes que sienten que su equipo no confía en sus decisiones, donde quizás existe un inadecuado ambiente de trabajo.

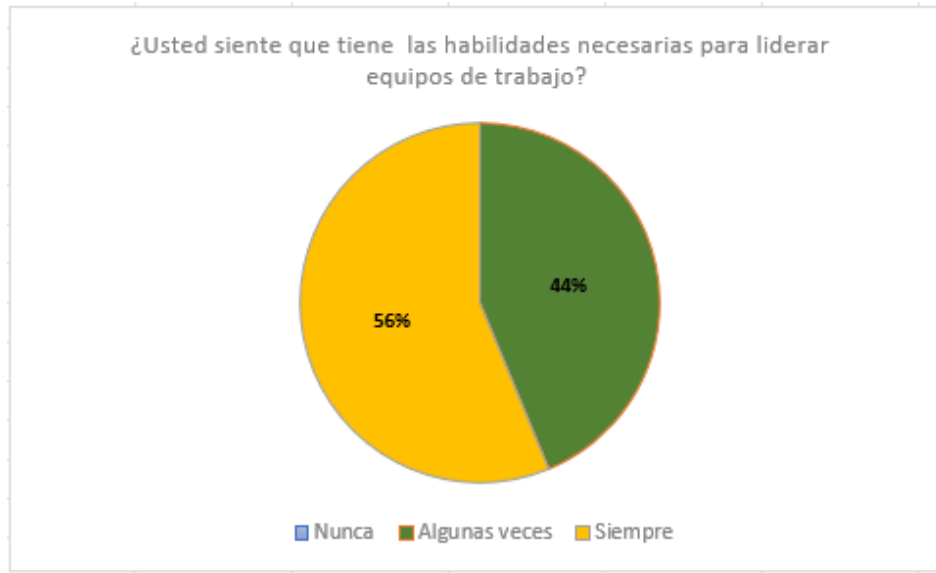
Un líder debe tener la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores, cuando tenga que impartir alguna instrucción, comunicar decisiones, o transmitir conocimientos. Esto hace que el equipo de trabajo tenga confianza con la persona y las decisiones que se trabajan.

(Ruiz, O., 2017, p. 20).

5. ¿Usted siente que tiene las habilidades necesarias para liderar equipos de trabajo?

Figura 5.

Resultado de la pregunta N°7 Habilidades para liderar.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

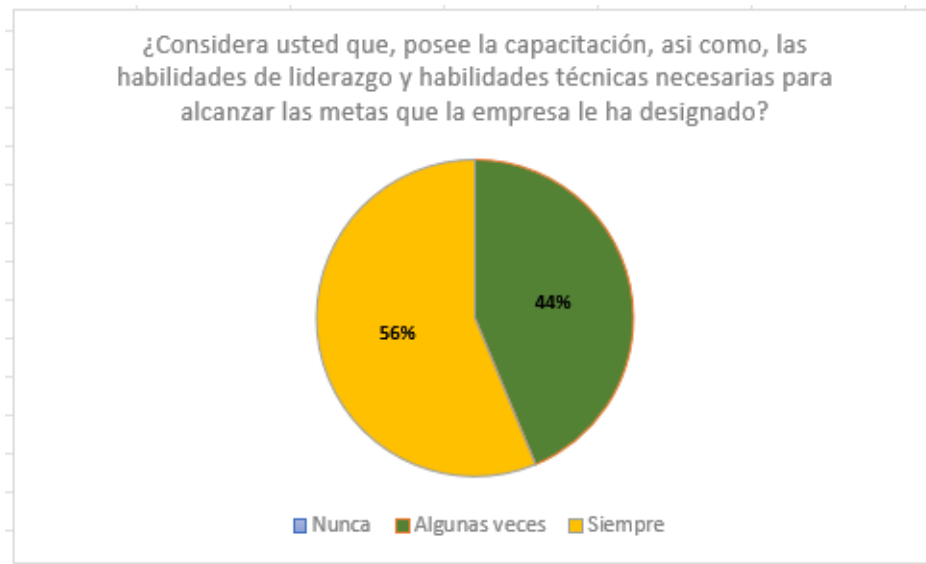
Los líderes en un 56% consideran que tienen habilidades para liderar sus equipos, cuentan con la capacidad de gestión y coordinación, empatía, resolución de problemas, entre otros. Esto hace que se logren los objetivos o responder de forma adecuada cuando se presente alguna dificultad. El 44% que corresponde a los que consideran algunas veces tienen estas habilidades, deben trabajar en mecanismos que ayuden al trabajo en equipo.

Un líder con buen manejo de la inteligencia emocional, logra transmitirlo a su equipo, regula sus emociones, controla sus impulsos. Evita situaciones que puedan generar estrés entre los colaboradores y puedan interferir en el adecuado desarrollo de los objetivos. Cuando el liderazgo se maneja con las habilidades adecuadas se logra el éxito. (Ruiz, O., 2017, p.113)

6. ¿Considera usted que, posee la capacitación, así como, las habilidades de liderazgo y habilidades técnicas necesarias para alcanzar las metas que la empresa le ha designado?

Figura 6.

Resultado de la pregunta N°16 Habilidades y técnicas de liderazgo.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

Se refleja que el 56% de los líderes, considera que, si posee las capacidades, la habilidad y técnicas necesarias para alcanzar las metas que se le han designado, esto refleja líderes seguros, con la convicción de lograr objetivos claros. Sin desconocer que muy cerca también están los líderes que consideran que no las tienen, que tienen que trabajar más para lograr los objetivos.

Tener habilidades como Inteligencia emocional, autocontrol, empatía, autoconocimiento, entre otras. Son de suma importancia al momento que un líder quiera llevar a cabo proyectos, transmitir información y manejar situaciones con sus colaboradores. Esto lo lleva trabajar en equipo y aprovechar las habilidades de su equipo de trabajo para el logro de los objetivos. (Ruiz, O., 2017, p. 109- 112)

Burnout

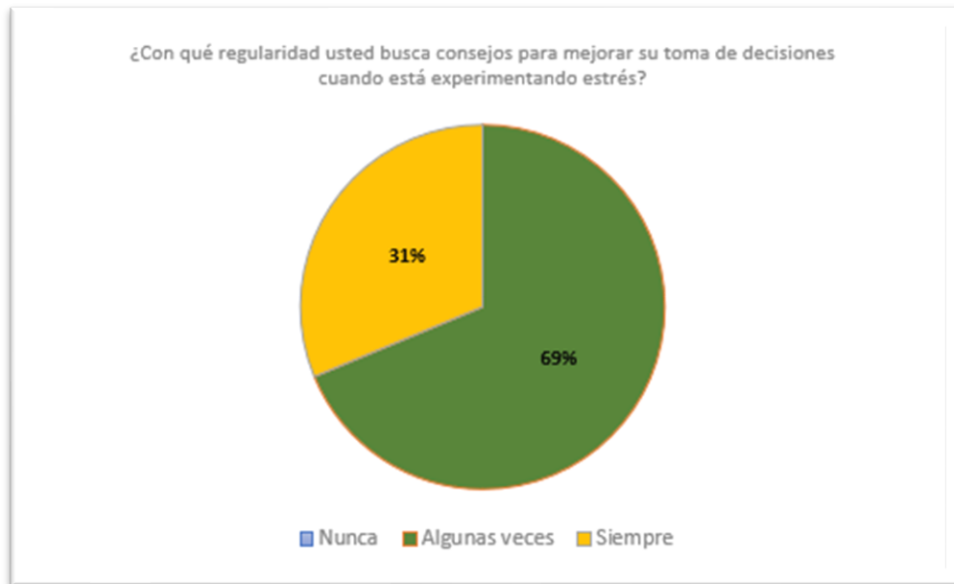
El burnout es considerado como un tipo de estrés laboral, este término fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien lo consideraba como una sensación de pérdida ascendente de energía sumada a la desmotivación en el desarrollo del trabajo. Este mismo concepto fue replicado por distintos estudiosos quienes concuerdan en la conceptualización inicial propuesta por Freudenberger, pero además agregaron que este síndrome se manifiesta en situaciones de estrés, depresión, ansiedad, dificultades para el relacionamiento interpersonal, entre otros diagnósticos, todos asociados a entornos laborales. El síndrome de burnout, según lo indica Vidal, puede asumirse como la fase final del estrés laboral entendiendo que existe una secuencia y correlación entre dichos conceptos y las maneras en que se manifiestan en cada uno de los trabajadores. (Vidal, V, 2019)

Por otra parte, el síndrome de burnout se puede ver reflejado no solo en el aspecto psicológico del trabajador sino también en el ámbito físico, manifestado en fatiga crónica, dolores de cabeza, gastritis, tensión muscular, entre otros. En cuanto a la esfera social del individuo también se pueden producir alteraciones como lo son la irritabilidad, actitudes negativas, conductas de adicción, conflictos en el trabajo, entre otros. Dichos escenarios anteriormente descritos son los que se buscan evitar pues inciden negativamente en el bienestar del trabajador y su entorno. (Vidal, V, 2019)

- 7 ¿Con qué regularidad usted busca consejos para mejorar su toma de decisiones cuando está experimentando estrés?

Figura 7.

Resultado de la pregunta N°6 consejos para la toma de decisiones.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

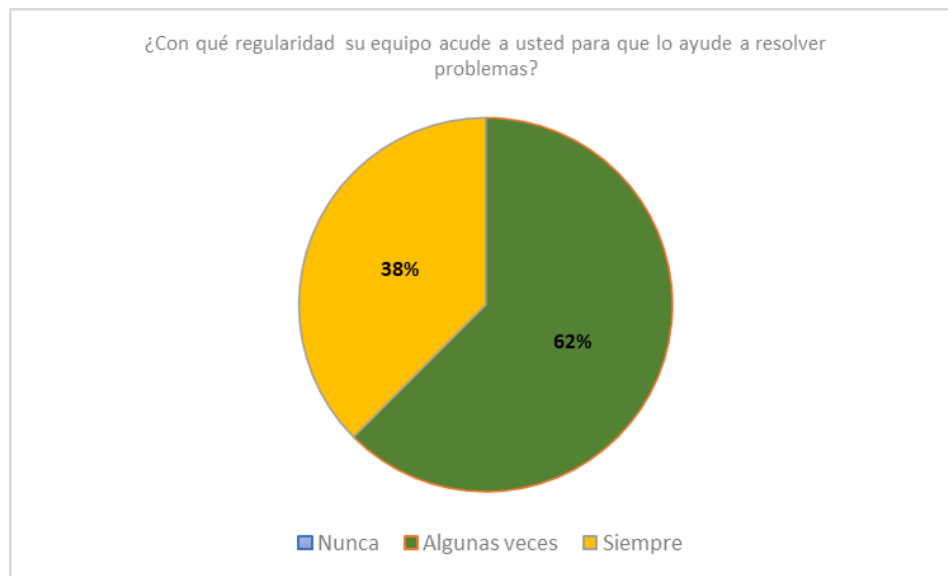
El 69% de los encuestados respondió que, los líderes de Química Orión S.A.S algunas veces piden consejos para mejorar la toma de sus decisiones cuando experimentan estrés, esto significa que es otro factor importante que genera estrés en los líderes, ya que, no suelen solicitar ayuda a su equipo o pares para tomar decisiones con frecuencia, es decir, asumen solos los riesgos de la responsabilidad, sin embargo, el 31% de los líderes lo realiza siempre, de esta forma pueden garantizar una buena comunicación con su equipo, permitiendo que las cargas laborales sean más llevaderas y repartidas evitando el estrés o situaciones de estrés extenuante

De acuerdo con Vidal esto puede generar una carga emocional alta y una exposición prolongada a situaciones estresantes, con un potencial alto de caer en el síndrome de burnout por la sensación de agotamiento emocional y constante frustración por las decisiones tomadas de forma individual. (Vidal, V, 2019)

8. ¿Con qué regularidad su equipo acude a usted para que lo ayude a resolver problemas?

Figura 8.

Resultado de la pregunta N°9 resolución de problemas.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

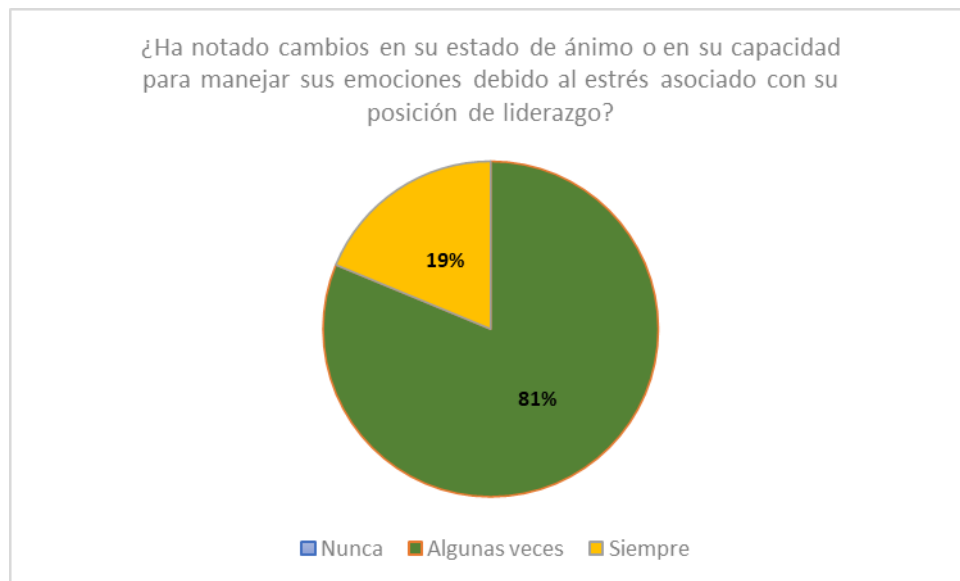
El 38% de los encuestados considera que el personal a cargo siempre acude a ellos para que lo ayude a resolver problemas esto significa que es un factor alto en el cual puede haber estrés de acuerdo a la responsabilidad que lleva orientar el personal, esto llega a provocar una gran pérdida de energía y obtener agotamiento, por lo tanto, es importante que tengan herramientas o estrategias que les permitan tener una buena gestión del estrés o de lo contrario se verán inmersos en el síndrome de burnout, sin embargo, el 62,% contestaron algunas veces, por lo tanto, estos líderes tienen un factor de estrés medio, en el que asumen la responsabilidad de orientación de forma esporádica permitiendo tener tiempo para otro tipo de actividades a cargo sin tener una extenuación laboral.

Se debe recordar que el burnout no existe si no se tiene una carga extenuante de estrés, por lo tanto, es importante no caer en el cansancio emocional que puede causar, el asumir la responsabilidad total de un liderazgo sin las herramientas actitudinales y comportamentales que se deben tener claras para gestionar de una buena forma el estrés (Vidal, V, 2019)

9. ¿Ha notado cambios en su estado de ánimo o en su capacidad para manejar sus emociones debido al estrés asociado con su posición de liderazgo?

Figura 9.

Resultado de la pregunta N°17 Cambios en el estado de ánimo.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

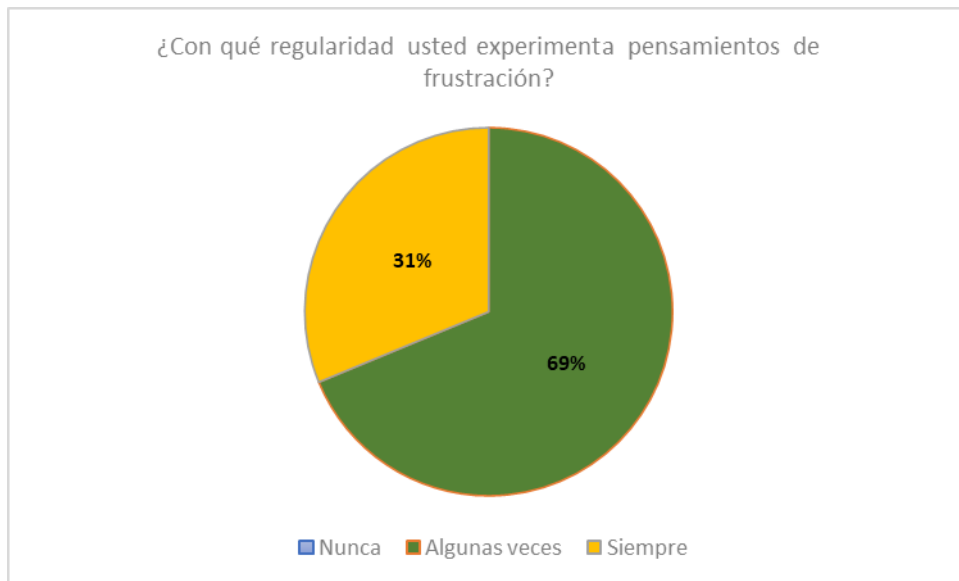
El 81% de los líderes encuestados de Química Orión han notado algunas veces cambios en sus estados de ánimo o en su capacidad para manejar sus emociones debido al estrés asociado con su posición de liderazgo, sin embargo, el 19% consideran que siempre presentan cambios de ánimo o en la capacidad de manejo de emociones por causa del estrés que presentan como líderes, ambos porcentajes demuestran que están en riesgo alto de padecer un síndrome de burnout, por medio del cansancio emocional, el cual demuestra que hay un desgaste físico y psicológico y una progresiva pérdida de energía lo cual hace que la persona este todo el tiempo irritada y deprimida al dar respuesta en los ámbitos laborales

De acuerdo con Bianchini, el “síndrome de Burnout” es el agotamiento por estrés el cual se ve reflejado por el estado emocional y físico, la disminución motivacional y sentimientos de fracaso, la pérdida de energía por los cambios emocionales constantes (Bianchini, M, 1997).

10. ¿Con qué regularidad usted experimenta pensamientos de frustración?

Figura 10.

Resultado de la pregunta N°18. Pensamientos de frustración.



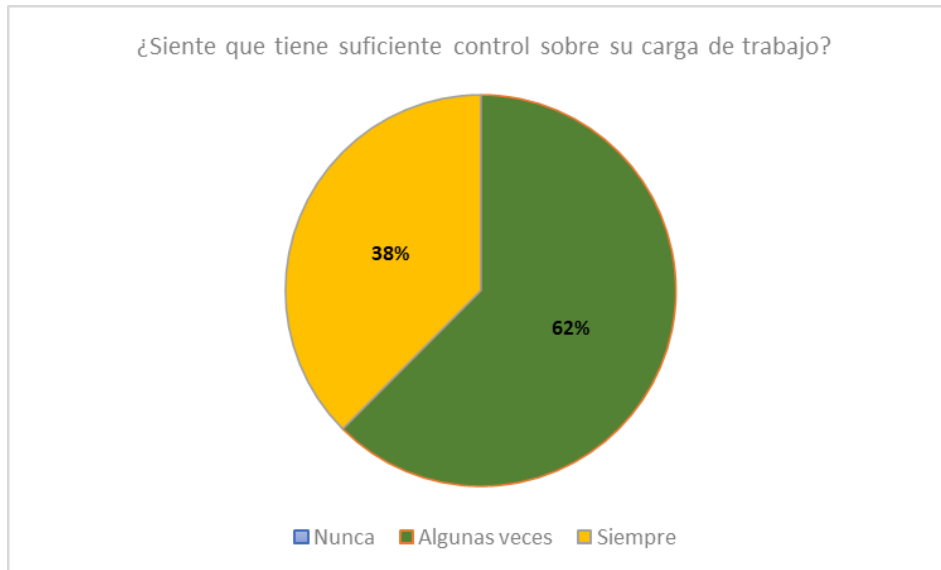
Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 69% de los encuestados algunas veces han experimentado pensamientos de frustración, sin embargo, el 31% de los líderes nunca, han experimentado sentimientos de frustración por lo que se puede demostrar que tienen un buen manejo del estrés.

11. ¿Siente que tienes suficiente control sobre su carga de trabajo?

Figura 11.

Resultado de la pregunta N°19. Control de la carga de trabajo.



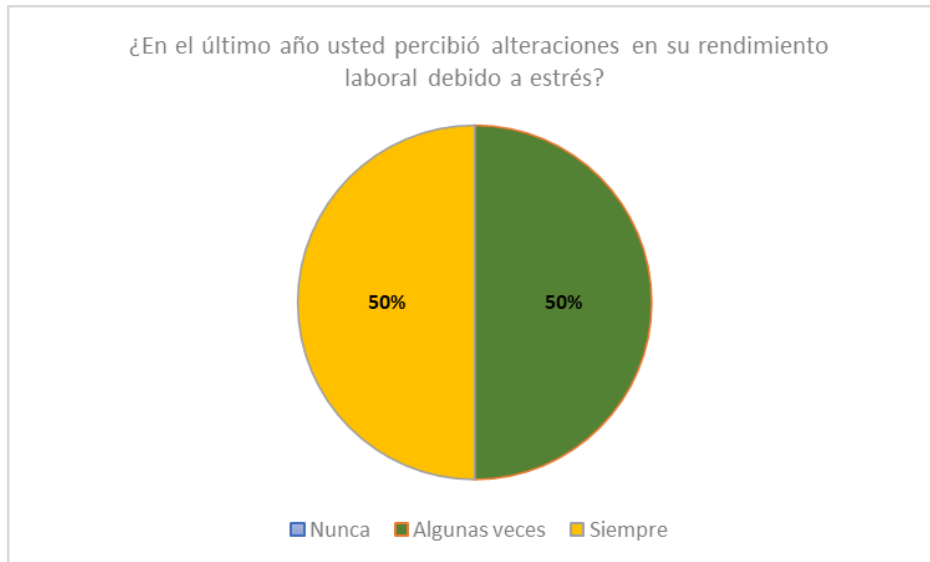
Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 62% de los líderes encuestados algunas veces tienen el suficiente control de su carga de trabajo, sin embargo, el 38% de los líderes siempre tienen el suficiente control sobre su carga de trabajo, de esto se puede inferir que tienen una buena gestión del estrés, ya que, no pierden el control de los procesos a cargo, a pesar de lo difícil que se pueden tornar los días laborales.

12. ¿En el último año usted percibió alteraciones en su rendimiento laboral debido a estrés?

Figura 12.

Resultado de la pregunta N°20. Alteraciones en el rendimiento laboral.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 50% de los encuestados respondieron que nunca han tenido alteraciones en su rendimiento laboral a causa del estrés, mientras que el otro 50% algunas veces han percibido alteraciones en su rendimiento laboral debido al estrés, los líderes que si han sentido que baja su rendimiento será por la desmotivación y baja de energía que causa en algunas ocasiones el estrés, entrando al síndrome de burnout.

13. ¿Usted experimenta o ha experimentado síntomas de ansiedad, como: sudoración, taquicardia, dolor de cabeza u otros, ¿relacionados con su trabajo en el último año?

Figura 13.

Resultado de la pregunta N°21. Alteraciones en el rendimiento laboral.



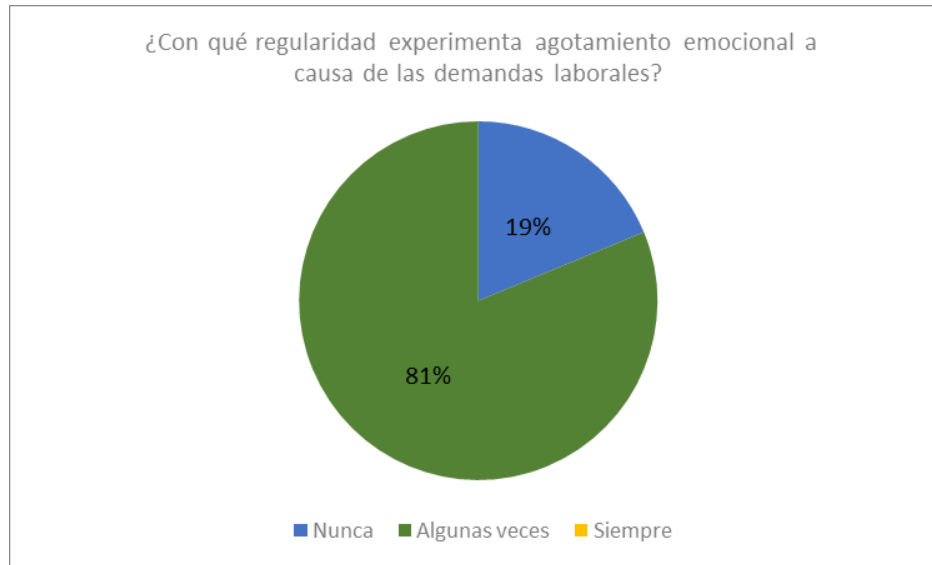
Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 56% de los líderes de Química Orión respondieron que algunas veces han experimentado síntomas de ansiedad, como sudoración, taquicardia, dolor de cabeza entre otros, esto relacionado con la carga laboral, mientras el 44% menciona que nunca ha experimentado síntomas de ansiedad, esto permite inferir que el porcentaje más alto muestra que el factor del síndrome de burnout se presenta en un nivel alto, pues comprende más de la mitad de la población encuestada.

14. ¿Con qué regularidad experimenta agotamiento emocional a causa de las demandas laborales?

Figura 14.

Resultado de la pregunta N°21. Alteraciones en el rendimiento laboral.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 81% de los líderes respondieron que algunas veces experimenta agotamiento emocional a causa de las demandas laboral, mientras el 19% nunca han experimentado agotamiento emocional a causa de las demandas laborales, esta es una cifra preocupante, ya que, está por encima del 80%, considerando los resultados de esta pregunta aunados con la pregunta anterior, podemos inferir que la sintomatología psicología es superior a la sintomatología física, concluyendo que hay un alto grado de estrés presente en las actividades diaria de los líderes con más influencia en el aspecto psicológico.

"El Síndrome de "Burnout" es un estado emocional que se manifiesta cuando se experimenta una carga de estrés excesiva, lo que eventualmente afecta la motivación interna, actitudes y comportamientos. Una traducción adecuada para "Burnout" es "fundirse". También se le ha conocido como el "Síndrome de Agotamiento por Estrés" y, aunque no es un fenómeno nuevo, tiende a agravarse con el avance de la tecnología. Este síndrome se caracteriza por el agotamiento emocional, malestar físico, sensación de

alienación, disminución de la motivación y una sensación de fracaso, causados por demandas excesivas de energía, fuerza y recursos. (Bianchini, M, 1997).

Bienestar

El bienestar laboral dentro de las organizaciones se puede definir como la satisfacción que siente los colaboradores al tener beneficios que tienen un impacto significativo en sus emociones y estado de ánimo, el fomento del bienestar en el trabajo impulsa un proceso constante de mejora, cuidando y preservando la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, así como la sostenibilidad de un entorno laboral saludable y productivo. (Ortiz et al., 2021).

15. ¿Cree usted que, los problemas operativos en su área afectan su estado de ánimo?

Figura 15.

Resultado de la pregunta N°5 afectación del estado de ánimo.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

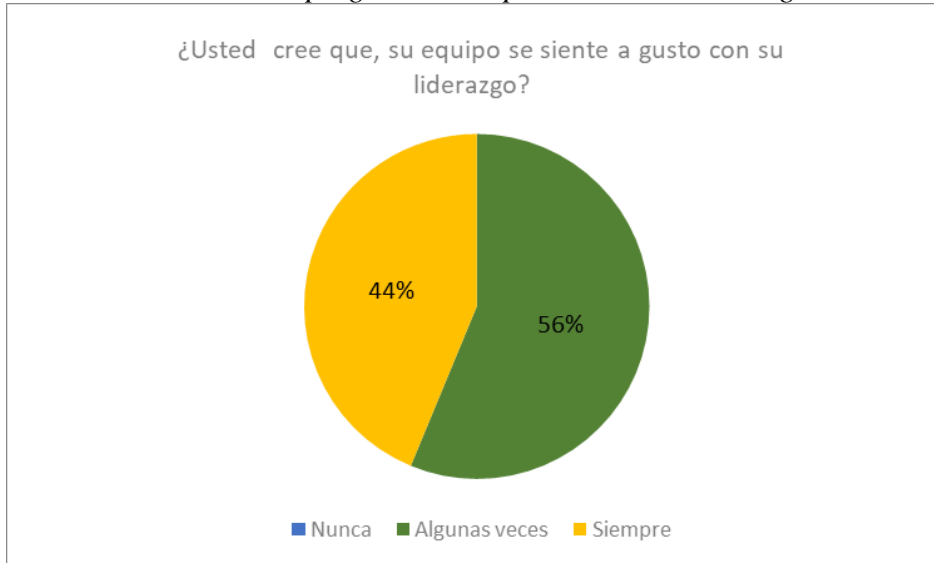
La mayoría de los líderes encuestados (88%) respondieron que los problemas operativos en su área a algunas veces afectan su estado de ánimo. Esto sugiere que la mayoría de las personas experimentan algún nivel de impacto emocional debido a los problemas operativos en su área, seguido un porcentaje (6%) indicó que nunca se ven afectados por los problemas operativos en su área. Esto podría sugerir que estas personas han desarrollado estrategias para lidiar con estos problemas de manera que no afecten su estado de ánimo y otro pequeño porcentaje (6%) respondió que siempre se ven afectados por los problemas operativos. Esto indica que algunas personas sienten que los problemas operativos en su área tienen un impacto constante y negativo en su estado de ánimo.

De acuerdo a estos resultados para los líderes es un reto no dejarse afectar por problemas dentro de sus equipos de trabajo y desarrollar habilidades para tener un buen manejo de las emociones propias y ajenas, contando con la capacidad de crear estrategias adaptativas que le permitan gestionar emociones negativas o el estrés en sus equipos, al tener el conocimiento de la comunicación emocional interna y externa esto le permite tener las herramientas propias para el manejo de las emociones, la empatía y que todos tengan bienestar laboral (Garrosa, E. & Moreno, B. 2013, p. 548).

16. ¿Usted cree que, su equipo se siente a gusto con su liderazgo?

Figura 16.

Resultado de la pregunta N°8 aprobación del liderazgo.



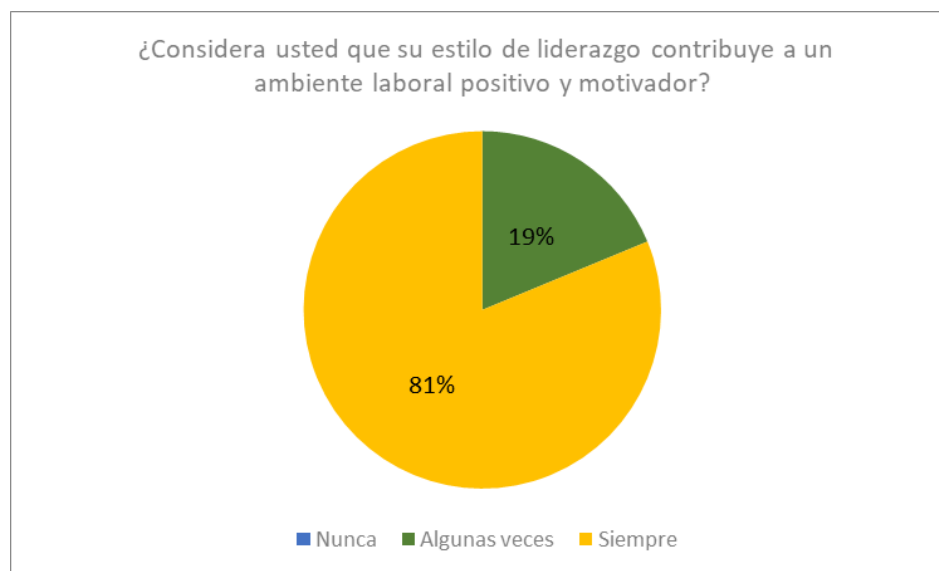
Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 44% de los líderes encuestados considera que su equipo de trabajo se siente a gusto con el liderazgo. Generando una percepción para los líderes de satisfacción frente a su rol de líder, mientras que el 56% de los líderes respondió que algunas veces percibe gusto con el liderazgo impartido. Esto indica que hay un grupo más grande que experimenta altibajos en su satisfacción con el liderazgo. “[..]el buen liderazgo implica responsabilizarse del bien del grupo, lo que significa que algunos se disgustarán por los actos y decisiones del líder; ante uno honorable esto será inevitable” (Ruiz, O., 2017, p.49).

17. ¿Considera usted que su estilo de liderazgo contribuye a un ambiente laboral positivo y motivador?

Figura 17.

Resultado de la pregunta N°10 estilo de liderazgo.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

Una participación importante de los líderes encuestados (81%) consideran que su estilo de liderazgo contribuye siempre a un ambiente laboral positivo y motivador. Esto es una señal positiva y sugiere que la gran mayoría de los encuestados siente que el líder tiene un impacto positivo en el entorno de trabajo y en la motivación del equipo seguido de un 19% de los encuestados respondió que su estilo de liderazgo solo contribuye a veces a un ambiente laboral positivo y motivador. Esto podría indicar que hay situaciones o momentos en los que el liderazgo no logra crear un ambiente tan positivo como se desearía.

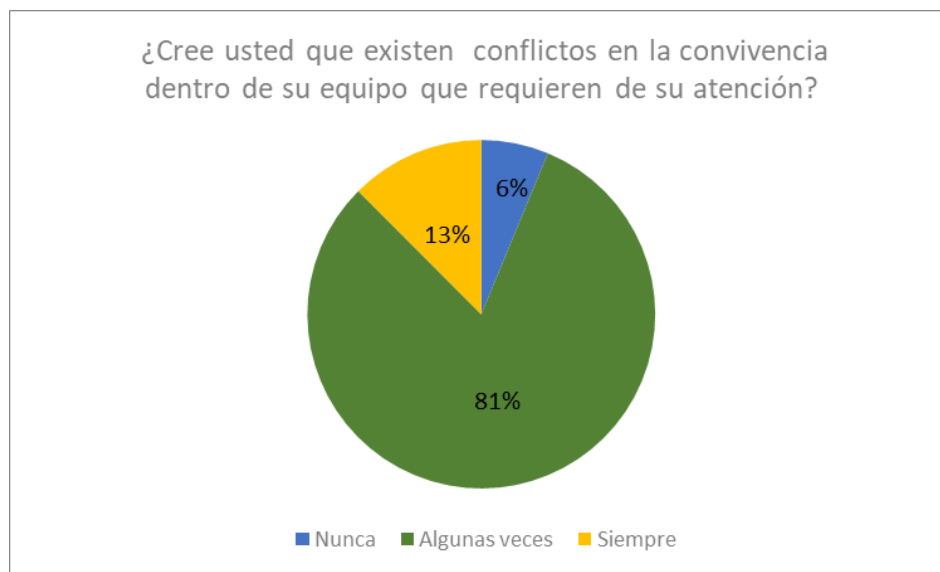
Los líderes equilibrados e inspirados entienden que más horas no siempre resultan en eficiencia y que un simple “gracias” por el trabajo que se ha hecho puede ser muy motivador. Da crédito a quien lo merece y reconoce sus esfuerzos. Cuando

los líderes son serviciales y atentos sus empleados están más motivados e inspirados (Ruiz, O., 2017, p. 256).

18. ¿Cree usted que existen conflictos en la convivencia dentro de su equipo que requieren de su atención?

Figura 18.

Resultado de la pregunta N°11 estilo de liderazgo



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

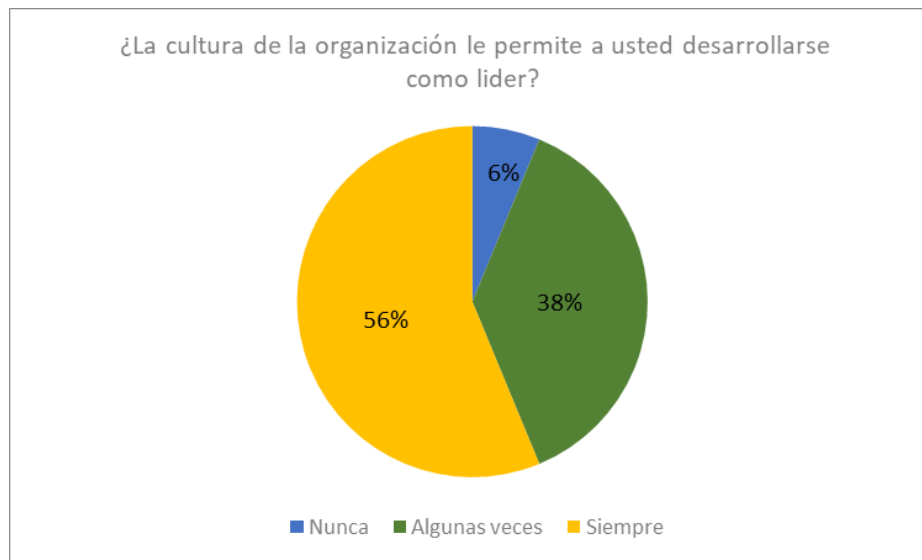
El 81% de los líderes encuestados respondió que algunas veces creen que existen conflictos en la convivencia dentro de su equipo y por lo tanto requieren de su atención. La mayoría de los encuestados reconoce que hay momentos en los que surgen conflictos y que en ocasiones estos requieren la intervención o atención del líder, seguido de un 13% de los encuestados respondió que siempre perciben la existencia de conflictos que requieren de su atención. Mientras que el 6% de los encuestados siente que no existen conflictos en la convivencia que requieran de su atención. Esto indica que un porcentaje reducido de personas no percibe la necesidad de intervención del líder en situaciones de conflicto.

De acuerdo con los resultados es importante para los líderes aprender a identificar los conflictos, que con más frecuencia se presentan en sus equipos de trabajo, para hacer una buena identificación se podría implementar el método amable, y actuar como modelos que influyen en el desarrollo de otros, además de educar y entrenar a los demás para la solución de conflictos; en ocasiones se debe ejercer el papel de mediadores o incluso exigir cooperación. (Ruiz, O., 2017, p. 216).

19. ¿La cultura de la organización le permite a usted desarrollarse como líder?

Figura 19.

Resultado de la pregunta N°12. Cultura organizacional.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 56% de los líderes encuestados respondió que, siempre sienten que la cultura de la organización les permite desarrollarse como líderes. Esto sugiere que una mayoría considerable de las personas encuestadas siente que la cultura de la organización es propicia para su crecimiento y desarrollo como líderes, seguido el 38% de los encuestados respondió que algunas ocasiones la cultura de la organización les permite desarrollarse como líderes. Esto indica que

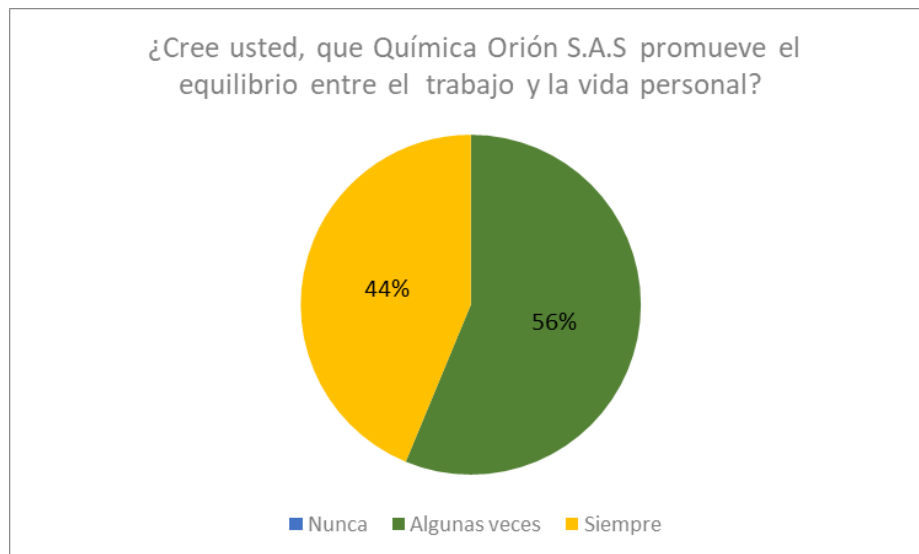
hay un grupo significativo que siente que la cultura de la organización es favorable para su desarrollo como líderes, pero puede haber momentos en los que esto no sea tan evidente, por lo que, el 6% de los encuestados respondió que nunca sienten que la cultura de la organización les permite desarrollarse como líderes. Esto muestra un pequeño porcentaje de personas que no experimentan oportunidades o apoyo para su crecimiento como líderes en la cultura de la organización.

El desarrollo profesional para un líder es de gran importancia esto permite a la compañía tener líderes inspirados, motivados, con capacidad para tomar decisiones, empáticos con el proceso y las personas de esta forma poder contar que con líderes que digan “aquí podemos cambiar las cosas, podemos alcanzar nuestras metas, podemos ser los mejores”. (Ruiz, O., 2017, p. 71).

20. ¿Cree usted, que Química Orión S.A.S promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

Figura 20.

Resultado de la pregunta N°13. Equilibrio entre trabajo y vida personal.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

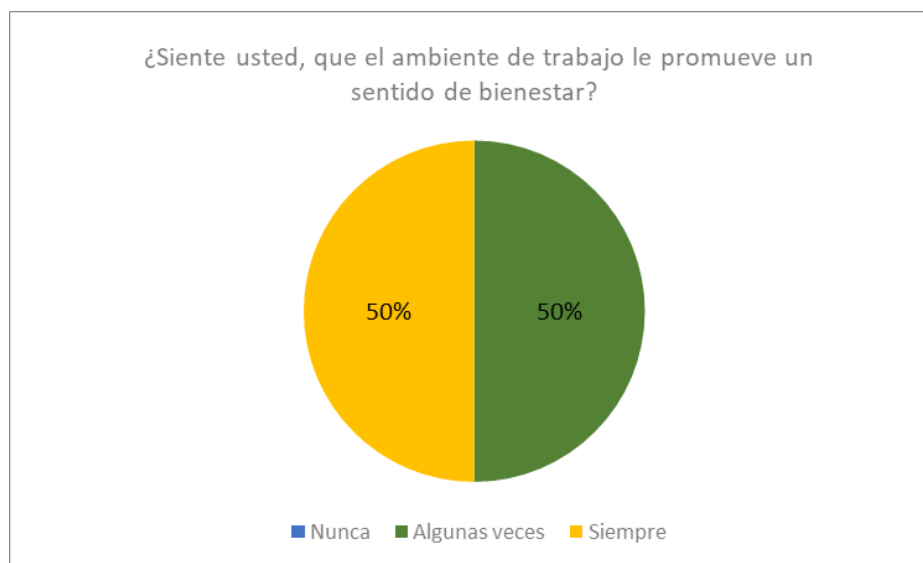
El 44% de los líderes encuestados respondió que Química Orión S.A.S siempre promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto sugiere que un porcentaje considerable de los encuestados percibe que la empresa es consistente en su promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mientras que el 56% de los encuestados respondió que algunas veces la empresa promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto indica que un grupo más grande siente que la promoción de este equilibrio puede ser variable y no siempre constante.

Teniendo en cuenta los resultados es importante que la compañía promueva una cultura de equilibrio entre la vida persona y la laboral logrando de esta forma una vida plena y feliz en el hogar y que el colaborador sea más productivo en su trabajo. (Ruiz, O., 2017, p. 71).

21. ¿Siente usted, que el ambiente de trabajo le promueve un sentido de bienestar?

Figura 21.

Resultado de la pregunta N°14. Bienestar laboral.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

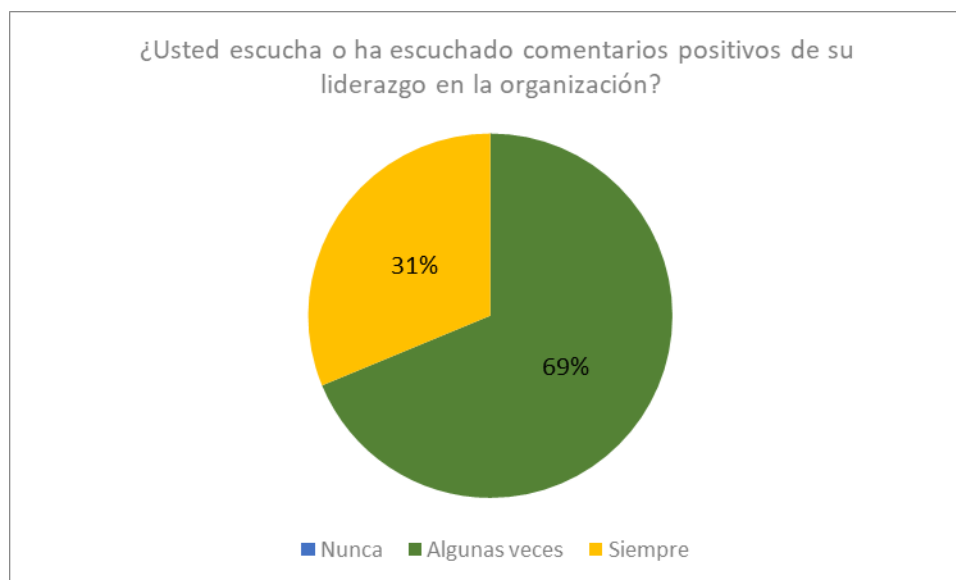
El 50% de los líderes encuestados respondió que siempre siente que el ambiente de trabajo le promueve un sentido de bienestar. Mientras que el otro 50% de los encuestados siente que el ambiente de trabajo le promueve un sentido de bienestar, la mitad de los encuestados experimenta un sentido de bienestar de manera intermitente o con factores que pueden influir en su bienestar laboral en diferentes momentos.

Teniendo en cuenta estos resultados el ambiente laboral debe ser un lugar en el que todos los colaboradores se sientan tranquilos, donde se fomente y desarrolle una cultura de liderazgo, trabajo en equipo, la colaboración e interdisciplinaria y el desarrollo de alianzas, para generar un ambiente que favorezca el aprendizaje y la innovación. El componente cultural más importante se expresa a través de la confianza y el respeto mutuo entre los colaboradores. (Ruiz, O., 2017, p. 284).

22. ¿Usted escucha o ha escuchado comentarios positivos de su liderazgo en la organización?

Figura 22.

Resultado de la pregunta N°15. Equilibrio entre trabajo y vida personal.



Análisis Instrumento de medición de factores estresantes en el ámbito laboral.

El 31% de los líderes encuestados percibe que escucha o ha escuchado comentarios positivos sobre su liderazgo en la organización, mientras que el 69% de los encuestados respondió que algunas veces escucha o ha escuchado comentarios positivos sobre su liderazgo. Esto indica que la mayoría de los encuestados ha recibido comentarios positivos en ocasiones, pero no necesariamente de manera constante.

Partiendo de los resultados obtenidos y teniendo en cuenta que los líderes han escuchado comentarios positivos sobre su liderazgo, esto indica que como líder saben escuchar, son accesible y están disponibles para sus subordinados, pero al mismo tiempo exigen un alto desempeño en cualquier actividad y a cualquier nivel, se preocupa por los esfuerzos y retos de sus colaboradores. “De esta forma será más probable que en la organización ocurra un análisis y la resolución de los problemas en vez de la culpabilidad.” (Ruiz, O., 2017, p. 45).

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá (1984) Decreto 614 de 1984.
<https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1357>
- Ansiedad y Estrés, Volume 23, Issues 2–3, 2017, Pages 66-70, ISSN 1134-7937,
[https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001.\(https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134793717300465](https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001.(https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134793717300465)
- Bernardo Moreno Jiménez (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España. Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Bianchini, M. (1997). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. Medicina Legal de Costa Rica, 13-14(2-1-2), 189-192. Retrieved October 17, 2023 from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en&tlng=es.
- Castro, R. (2023). Habilidades blandas: qué son y por qué son importantes. Recuperado de: <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>
- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391.
- Chiang Vega, María Margarita, Heredia Gálvez, Sonia Alexandra, & Santamaría Freire, Edwin Javier. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 70-83. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Fonseca, Montoya, A (2019). Estrés laboral, diagnóstico y propuesta de mejora para una empresa multinacional con sede en Colombia. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3077>

Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro->

[net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/114713?page=548](https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/114713?page=548).

González Gil EJ, Édgar J., & Castillo, J. A. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo Aproximación a un modelo explicativo. En Ciencias de la Salud (Vol. 12, pp. 63-75).

<https://doi.org/10.12804/revsalud12.esp.2014.07>

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P.(2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=6443>

Herrera Grajales, O. Reyes Mendoza, E. Torres Paredes J. (2018) Estrés laboral en la empresa Geocing SAS.

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4068/Estr%C3%A9s_laboral_empresa_GEOCING.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20resultados%20arrojados%20pudieron%20dar,y%20la%20falta%20de%20reconocimiento.

Leyton Pavez, C. E., Valdés Rubilar, S. A., & Huerta Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. En Revista de Salud Pública (Vol. 19, Número 1, pp. 10-16).

<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>

Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro->

[net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/114713?page=548](https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/114713?page=548).

López, Oscar (2015) El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. Diálogos de saberes, (Vol.43, pp. 57 – 72)

Lozano Plazas, J. E., & Pico Quintero, N. (2022). Impacto de los riesgos psicosociales, estrés y toma de decisiones en la seguridad operacional. En *Ciencia y Poder Aéreo* (Vol. 17, Número 1, pp. 37-54). <https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.690>

Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: Las emociones como parte relevante del negocio. En *RAN. Revistas Academia y Negocios* (Vol. 8, Número 1, pp. 71-86). <https://doi.org/10.29393/ran8-2lif110002>

Luceño Moreno, L., Talavera Velasco, B., Martín García, J., & Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: Un análisis SEM. En *Ansiedad y Estrés* (Vol. 23, Números 2, pp. 66-70). <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>

Lussier, R. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México, Mexico: Cengage Learning. <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/40048?page=294>.

Ministerio de trabajo (2022) Resolución número 2764 de 2022. Recuperado de <https://acmineria.com.co/sitio/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>

Ministerio de trabajo (2019). Resolución 2404 recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de la protección social (2008). Resolución 2624 recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.

Morenoa, L., Talavera, B., Martín J, Escorial S, (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos II (Psicología Diferencial y del Trabajo), Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España <https://www.elsevier.es/es->

[revista-ansiedad-estres-242-articulo-factores-riesgo-psicosocial-como-predictores-S1134793717300465](#)

Morales S, (2021). Diagnóstico de Factores Psicosociales: Condiciones Intralaborales, Extralaborales e Individuales, Químicos Orion.

Ortiz , M. L., Villar, E. I., & Llanos, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. En Gaceta Científica (Vol. 7, Número 1, pp. 37-45). <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>

Organización Internacional del Trabajo.(2013) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. (2013, 21 de octubre).

https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (No. 56). Comité Mixto OIT OMS.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS].(2022).<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Panamericana de la Salud [OPS].(2016) Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

Patlán Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. En RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática (Vol. 8, Números 21, p. 20).

<https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>

Prospel Santacruz, E., Romero Morocho, L., & Jaya Pineda, I., (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. 593 digital Publisher CEIT, 7(3), 184-196 Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>

Química Orión (2022). <https://www.quimicaorion.com.co/>

Rosero Bravo, K., Dorado Martínez, Á. D., & Zambrano Velasquez, A. N. (2021). Habilidades sociales y variables organizacionales: Una revisión sistemática. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2021(2), 1–18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8435461>

Ruiz Speare, O. (2017). Liderazgo.. Editorial Alfil, S. A. de C. V. <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/117658?page=49>

Saldaña C, Polo J, Gutiérrez O, Ibarra G, Velazco A, 2019 Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco) Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343

Sarmiento González, M. C. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. Universidad EAN
<http://hdl.handle.net/10882/3185>

Saldaña Orozco, C., Polo Vargas, J. D., Gutiérrez Carvajal, O. I., Ibarra Rentería, G. M., & Anaya Velazco, A. (2019). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lng=en&tlng=es

Uribe Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. En *Investigación Administrativa* (Vol. 49, pp. 1-17).
<https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores

universitarios. En Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Vol. 32, Números 2, pp. 67-74). <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

Vieco G, Abello R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo universidad de Antioquia, Medellín (Colombia) ** Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia)

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009

Vidal, Lacosta, V. (2019). El estrés laboral, análisis y prevención. Zaragoza- España. Recuperado de: <https://elibro->

net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaeaan/113362

Yara, V. (2019) Interpretación de riesgo psicosocial y nivel de estrés de Ankaa energy. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/552/INTER.RiesgoPsicoANKAA%20ENERGY.pdf?isAllowed=y&sequence=1>