

Programa de prevención del estrés laboral en Plasmaco

Presentado por

Luisa Fernanda Garcés Gómez

María Camila Jaramillo Martínez

Valerín Dahiana Lezcano Rodríguez

Diplomado Salud Ocupacional

Asesor de producto de innovación en proceso

Mónica Alexandra Cadavid Buitrago

Fundación Universitaria María Cano

Programa de Psicología

Medellín

2019

Resumen analítico ejecutivo

Título: Programa prevención del estrés laboral en Plasmaco.

Fecha: 22/11/19- 8 semestre

Tipo de imprenta: Procesador de palabras Word 97, imprenta Times New Román, con tamaño de letra número 12 y 10 e interlineado de 2.0

Nivel de circulación: Fundación Universitaria María Cano, Plasmaco, Valerin Dahiana Lezcano, Luisa Fernanda Garcés y María Camila Jaramillo

Línea de investigación: Desarrollo humano

Sublínea de investigación: Psicología del trabajo y las organizaciones

Modalidad de trabajo de grados: Producto de innovación empresarial.

Palabras claves: Estrés, riesgo psicosocial, bienestar laboral, prevención, seguridad laboral.

Descripción de estudio: El estrés puede afectar de forma diferente a cada persona, pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones.

De acuerdo a lo anterior el estrés laboral es un fenómeno que no se puede desconocer y en la empresa Plasmaco también se encuentra presente. Con la intervención de estrés laboral se busca acoger el objetivo número 8 del desarrollo sostenible que apunta al trabajo decente y al crecimiento económico, realizando un programa de prevención integral frente al estrés laboral.

Contenido del documento:

El documento cuenta con 10 capítulos enumerados del 2 al 24, el 2 trata de que se pretende hacer con proyecto, el capítulo 4 trata sobre el título que se le denomina al trabajo y sobre el contexto de la empresa, el 5 describe la situación problemática, el 6 trata de los objetivos planteados, el 7 es sobre el porqué se decide realizar el proyecto en Plamasco, el 10 es acerca de la parte legal, el 15 desde las teorías que sirve de apoyo, el 23 las recomendaciones y el capítulo 24 las bibliografías que se utilizaron para el marco teorico.

Metodología: Para realizar la presente propuesta de innovación, se realizó desde un enfoque cuantitativo con el propósito de obtener información relevante sobre los niveles de estrés presentes en los colaboradores de la organización Plasmaco. Para ello, se aplicó el cuestionario de estrés, situado en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, tercera versión (2008).

Conclusión: La aplicación de este proyecto posibilitó la identificación de los niveles de estrés presentes en la organización y el desarrollo de un plan de intervención encaminado a la disminución de los niveles de estrés.

Contenido

Introducción	5
Título:	6
Marco contextual	6
Situación problemática	7
Objetivo general:	9
Justificación	10
Aspectos legales (marco legal)	12
Marco Teórico	18
Recomendaciones	28
Bibliografía	29

Tablas

Tabla 1. Resultados de niveles de síntomas del estrés	24
Tabla 2. Ficha técnica de las actividades realizadas	26

Figuras

Figura 1. Datos de genero	22
Figura 2. Puntaje de transformación del nivel de estrés	23
Figura 3. Niveles de síntomas de estrés	25

Introducción

El presente producto de innovación se basa en estudiar los niveles de estrés laboral y las implicaciones en la organización Plasmaco. Teniendo en cuenta que Mansilla y Faviere (2016) definen el estrés laboral como fenómeno, constante y común en la sociedad, ya que, los tipos de trabajo se han ido modificando a través del tiempo; perjudicando el bienestar físico, mental y social del trabajador. De acuerdo a lo establecido por los anteriores autores el estrés laboral puede influir de manera directa en el desempeño de los colaboradores dentro de una organización.

Por otro lado, en el caso del territorio Colombiano “Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.” Se acogerá esta premisa que es el artículo 9°. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral de la ley 1616 del 2013 “por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”

En este trabajo se pretende diseñar un programa de prevención frente al estrés laboral en la empresa Plasmaco. Se implementará en 15 trabajadores de diferente sexo, edad y cargo. El desarrollo del trabajo se realiza en varias fases, el cual, tiene como primer

momento la visita a la empresa para conocer a que están expuestos los trabajadores, como segundo momento que se puede hacer para esto, en donde se piensa en una evaluación de riesgo psicosocial, como se puede aplicar y como se escoge la prueba; ya para un tercer momento se aplica la evaluación, posteriormente en un cuarto momento se obtiene los resultados y se hace una propuesta de intervención para la empresa.

Título:

Programa prevención del estrés laboral en Plasmaco.

Marco contextual

Plasmaco es una empresa con más de 20 años en el mercado, cuenta con una única sede ubicada en la Calle 37 B # 42 - 150 Avenida Pilsen (Itagüí - Antioquia) dedicados a la recuperación y transformación de materiales plásticos mediante procesos de extrusión, su principal objetivo es aprovechar al máximo los materiales para el desarrollo de nuevos productos y/o procesos, con el fin de comercializarlos y poder suplir de esta manera las necesidades de todos los clientes. Utilizando como materia prima excedentes plásticos generados por las diferentes industrias, transformándolas en materiales aptos para la fabricación de sus diferentes productos tales como: estibas plásticas, estibas inyectadas, canastas y contenedores, sillas de jardín, entrepaños plásticos para estantería y una línea agropecuaria completa. La madera plástica de la empresa es una excelente alternativa para la industria ya que, es fácil de limpiar, hecha con materiales resistentes al desgaste, peso, y

agentes biológicos y químicos, es altamente reciclable y eco-amigable, de fácil mantenimiento y reparación. Al ofrecerle al cliente esta variedad de productos y beneficios empresas como Autolarte, Nacional de Chocolates, colorquímica, casa ferretera, Pepsico, huevos kikes, Frito lay, Colombina, Corona, Betania, entre otras; eligen ser clientes de la familia Plasmaco.

Situación problemática

Descripción general de la situación problemática

El estrés puede afectar de forma diferente a cada persona, pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros. (Organización Mundial de la Salud, 2011).

De igual forma, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la organización. Una organización que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la supervivencia de la propia organización, al presentarse aumento del absentismo, menor dedicación al

trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes, etc. (Leka, Griffiths y Cox, 2004).

De acuerdo a lo anterior el estrés laboral es un fenómeno que no se puede desconocer y en la empresa Plasmaco también se encuentra presente. Con la intervención de estrés laboral se busca acoger el objetivo número 8 del desarrollo sostenible que apunta al trabajo decente y al crecimiento económico, realizando un programa de prevención integral frente al estrés laboral.

Antecedentes de la situación problemática.

La empresa Plasmaco no ha evaluado previamente estrés laboral y nunca ha hecho nada frente a ello y por eso consideran importante empezar a implementar un programa de prevención frente al estrés laboral.

Diagnostico contextual.

La importancia de este trabajo reside en que la empresa se preocupa por la salud mental de los trabajadores y pretende evaluar e intervenir si es necesario el estrés laboral.

Plasmaco no cuenta un psicólogo, ni con alguien que este permanente en la empresa el encargado de llevar a cabo el SG-SST cuenta con un perfil de tecnólogo en SST. El ausentismo de los empleados es prácticamente nulo y cuando se da es por enfermedades de origen común; la rotación de los trabajadores es muy baja.

Dentro de la empresa cuentan con 15 minutos de desayuno, media hora de almuerzo y un día compensatorio a la semana de descanso, dado esto se puede ver afectada la esfera social, familiar y emocional por los horarios tan extensos de trabajo, generando posiblemente estrés laboral.

Objetivo general:

- Desarrollar un plan de intervención en estrés laboral dentro de la empresa Plasmaco, de acuerdo a los resultados obtenidos por medio de un diagnóstico de estrés laboral.

Objetivos específicos

- Evaluar la presencia y los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la organización Plasmaco.
- Sistematizar los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos psicométricos en la organización Plasmaco.
- Estructurar una propuesta de intervención encaminada al estrés laboral que se presenta en la organización Plasmado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de estrés laboral

Justificación

El estrés fue definido por primera vez en 1936 por Selye como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”, sin embargo, esta definición dejaba de lado situaciones de tensión e imposición que podía ejercer el ambiente sobre una persona.

Según la organización mundial de salud (2004) el estrés laboral es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”(p.3). De acuerdo con la definición dada por la OMS, la manera en que el trabajador afronte o actúe ante las situaciones laborales puede ser un desencadenante de estrés, teniendo en cuenta situaciones como, el ritmo de trabajo, las relaciones interpersonales, los horarios laborales, el tipo de tarea que se realice, entre otros.

La OIT (1984) definió los factores de riesgo psicosocial como “los factores psicosociales estresantes en el trabajo, ambientes variados que incluyen aspectos físicos algunos aspectos de la organización y el sistema de trabajo, y la calidad de las relaciones humanas en la empresa” (p.1). Según lo establecido por la OIT estos factores pueden interactuar entre si y afectar los vínculos laborales y la salud física y mental de los trabajadores. De acuerdo con esto, la organización Plasmaco quien vela por la salud mental y por ende física de sus trabajadores, ha decidido implementar una evaluación que le permita identificar los niveles de estrés en sus trabajadores y establecer de acuerdo a ello un programa de intervención y prevención de estrés laboral.

Población

La población que hará parte de la evaluación y de la implementación del programa, será 15 colaboradores, pertenecientes al área administrativa y al área operativa de la organización, siendo un total de 14 hombres en un rango de edad de los 18 a los 56 años y una mujer de 43 años.

La empresa cuenta con 10 trabajadores en horario diurno y 5 en horario nocturno, ya que, la empresa funciona 24 horas, los siete días a la semana. El horario de día es de 6:00am a 6:00pm y el nocturno de 6:00pm a 6:00am.

Entre la población a evaluar se encuentra una mujer que desempeña el cargo de Secretaria, el supervisor de planta, 13 operarios y un supernumerario, este último presenta una discapacidad auditiva.

La remuneración económica de cada uno de los trabajadores depende del cargo que ocupa y de las horas extras laboradas, teniendo en cuenta domingos y festivos; las edades de estas personas oscilan desde los 22 años hasta los 50 años; La persona que vive más cerca de la empresa es a dos cuadras de la misma y la que vive más lejos, es en el municipio de Copacabana; El nivel educativo de la mayoría de los colaboradores es primaria incompleta.

Metodología

Para realizar la presente propuesta de innovación, se utilizó un enfoque cuantitativo con la finalidad de obtener información relevante sobre los niveles de estrés presentes en los colaboradores de la organización Plasmaco. Para ello, se aplicó el cuestionario de

estrés, situado en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, tercera versión (2008).

Para recolectar la información, esta prueba se aplicó a todos los colaboradores de la empresa de manera individual, por medio de la metodología de auto-aplicación “En esta modalidad el examinador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer la instrucción mentalmente, mientras que el examinador las va leyendo en voz alta. Una vez finaliza se pide al trabajador que continúe leyendo y respondiendo por sí sólo los enunciados y los ítems.” (Ministerio de la Protección Social Dirección General de Riesgos Profesionales, 2010).

Para la aplicación de la prueba se dispusieron 2 días, en el primer día se evaluaron 8 trabajadores en un tiempo de 70 minutos, aproximadamente 9 minutos por colaborador y en el segundo día; se evaluaron 7 trabajadores en un tiempo de 10 minutos por colaborador.

Aspectos legales (marco legal)

En el siguiente marco legal se comprende en la pirámide de Kelsen, apuntando a leyes y/o resoluciones que puedan acoger aspectos frente al estrés laboral.

Constitución política de Colombia

Título I. De los principios fundamentales

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 7. El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.

Título II. De los derechos, las garantías y los deberes

Capítulo 1. De los derechos fundamentales

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:

1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:

a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo;

b) Programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional;

c) Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional y el plan de trabajo anual de todas las empresas;

d) Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;

e) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores;

f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas;

g) Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:

a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas;

b) Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. Los dos objetivos principales de esta obligación son: el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo;

c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;

d) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;

e) Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

Ley 1616 de 2013

Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

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

Resolución 652 de 2012

Expedido por: Ministerio de Trabajo

Fecha de expedición: abril 2012

Descripción: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2646 de 2008

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Expedido por: Ministerio de la Protección Social

Fecha de expedición: Julio 2008

Descripción: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2404 de 2019.

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.

Marco Teórico

El estrés laboral es uno de los mayores problemas que se está presentando en los trabajadores dentro de las organizaciones en las últimas décadas, este afecta tanto en la salud mental y física de la persona; Para la OMS (1986) está considerado como: un estrés que afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan, al igual también hace referencia a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

El estrés es descubierto para los años 30 por Hans Selye, por lo cual en su momento lo define como: trastorno general de adaptación, al igual, en otros términos, es también definido como un estado de tensión psíquica que se acompaña de cambios fisiológicos (Selye H, 1960).

Según Bestard y Larduet (1998) los factores psicológicos del estrés se consideran como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (como se cita en Nieto, 2015, p. 157).

El estrés laboral es especialmente relevante en el área de las organizaciones y se convierte en una variable explicativa central a la hora de entender ciertos fenómenos como la insatisfacción laboral, los altos niveles de absentismo y la propensión al abandono (Sonnetag y Frese, 2003). Es decir, al existir este tipo de estrés va existir un poco o ninguna motivación laboral que ocasionara una baja productividad y seguridad laboral

Según Fielden y Cooper (2002) se considera que “se pierden anualmente 360 millones de días de trabajo en el Reino Unido debido al absentismo por enfermedad. En Estados Unidos, de los 550 millones de días de trabajo perdidos en ausencias por enfermedad, se calcula que el 54% se relacionan con el estrés de alguna manera” (p.19). En España, distintos estudios empíricos han mostrado que el estrés laboral, junto con los riesgos laborales y la cultura organizacional, inciden significativamente en el absentismo laboral (Boada y Rodríguez, 2005)

La OIT (1984) postula que, al riesgo psicosocial como las relaciones entre trabajo, el medio de desarrollo, la satisfacción en la labor y las condiciones de la empresa, y por otra parte, las competencias del trabajador, sus necesidades, y su situación personal (citado en Gutierrez, 2014). Con el postulado previo se infiere que son varios los factores que pueden repercutir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Slipak (2007) define el estrés como “el proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla “(p.2). Por otra parte, para Stavroula (2008) “el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.8).

Otros autores definen estrés laboral “cómo una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas (estresores)

difíciles de controlar pudiendo tener consecuencias negativas (strain) para ella” (Peiro J y Rodríguez I, 2008).

También es definido, “como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010)

El estrés laboral, por ejemplo, se relaciona con las características del puesto, el clima organizacional y la motivación laboral, se manifiesta a través de signos y síntomas psicósomáticos que afectan la salud física y mental del trabajador. (Boda J,2004); Una de las manifestaciones más recurrentes del estrés laboral suele ser la reactividad cardiovascular que se asocia con la cardiopatía coronaria (Hernández D, Salazar A y Gómez V, 2004).

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 psicósomáticos) 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 (Llorens, Alós, Cano, Font, Jódar, López, Navarro, Sánchez, Utzet, y Moncada, 2010, p.3).

Al hacer referencia al estrés laboral es debido mencionar el síndrome de *burnout*, el cual hace parte del estrés laboral definiéndose para algunos autores como: El *burnout*,

referido como un tipo de estrés característico del ámbito de prestación de servicios, tanto públicos como privados, con sus particulares matices propios de la naturaleza de cada organización, se presenta como un esfuerzo conceptual para nombrar y caracterizar a un tipo de desgaste laboral hasta entonces opaco a los ojos de la sociedad (Aranda, Bórquez, Sandín, Ramírez, Gil Monte y Peiró, 2012).

Al síndrome burnout se le adjudican tres dimensiones en que suele centrarse su diagnóstico: un agotamiento emocional referido tanto a sensaciones de esfuerzo físico y emocional; un proceso de despersonalización expresado en comportamientos y actitudes de insensibilidad, de cinismo, en algunos casos de agresividad hacia los otros; finalmente un sentimiento de fracaso o de falta de realización personal, con una constante valoración negativa respecto de la labor que se realiza (Catsicaris, 2007; Thomaé, 2006)

El síndrome de *burnout* está relacionado con aquellos individuos que no se adaptan al cambio; sus organismos responden de forma negativa con agotamiento de sus mecanismos de adaptación, manifestando problemas de salud, tanto físicos (cefaleas, úlceras pépticas, hipertensión arterial) y psicológicos (irritabilidad, ansiedad, depresión), como laborales (baja satisfacción laboral y menor productividad), caracterizándose por alto grado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. En el estudio, los estomatólogos estresados y con burnout manifestaron síntomas como irritabilidad, acidez, dolor de cabeza, insomnio, ansiedad, fatiga y dolor abdominal. Estudios realizados por Jiménez Contreras muestran resultados similares a los nuestros, donde se observa que más de la mitad de la muestra presentó síntomas de estrés,

predominando como síntomas fundamentales el insomnio y la ansiedad según (Jiménez J, 2004).

“El cambio en los niveles de ruido, más que los niveles absolutos en sí mismos, resulta irritante. Otra forma de decir que el ruido, al igual que cualquier estresor, origina estrés es cuando nos obligan a adaptarnos a un cambio” (Marcacyaya J, 2007).

Resultados:

Tabulación.

En la figura 1 se muestran que el 93% de los trabajadores de la compañía Plasmaco son de sexo masculino, el restante 7% del sexo femenino.

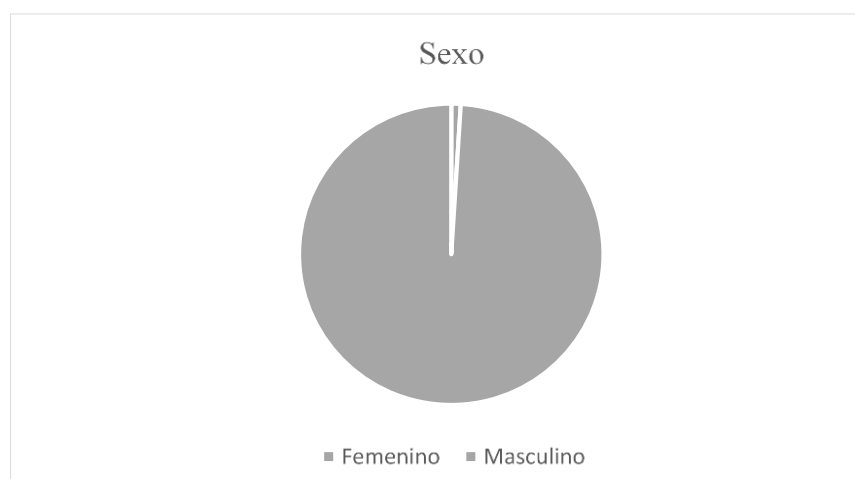
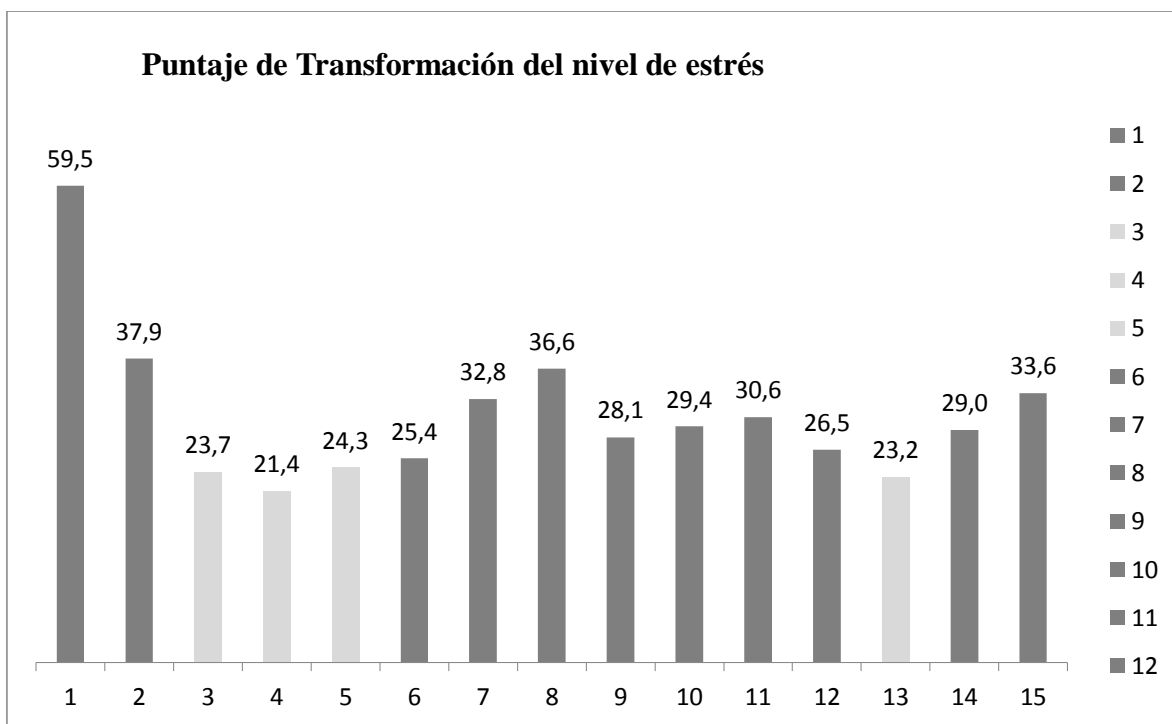


Figura 1. Datos de genero

En la figura 2, se muestra el puntaje de transformación bruto correspondiente a cada persona encuestada según el Manual de usuario del nivel de estrés.



Fuente: elaboración propia

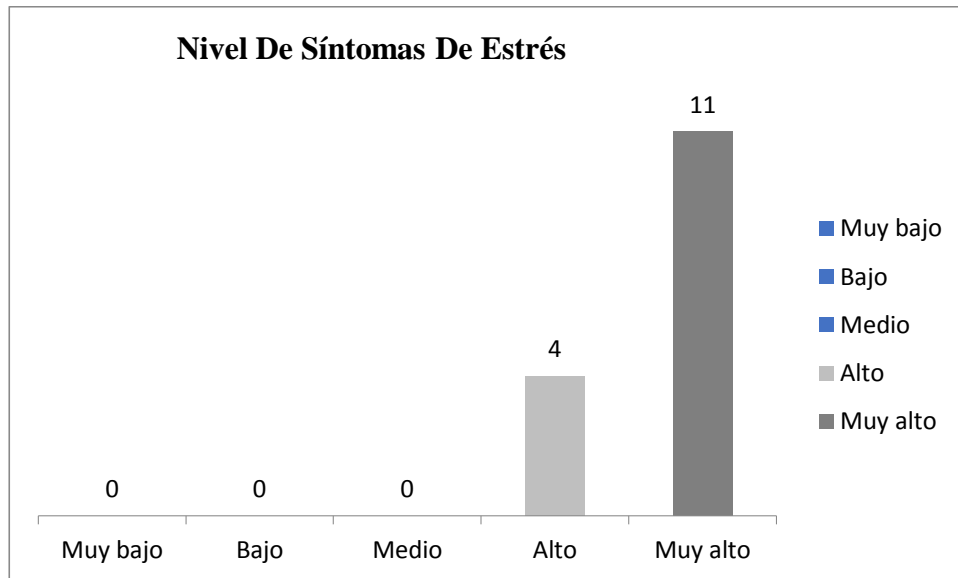
Figura 2. Puntaje de transformación del nivel de estrés

En la tabla 1, se observa el nivel de síntomas de estrés laboral con la cantidad de trabajadores que corresponde a cada uno de ellos.

Tabla 1. *Resultados de niveles de síntomas del estrés*

Nivel de síntomas de estrés		Número de trabajadores
Muy bajo		0
Bajo		0
Medio		0
Alto		4
Muy alto		11
Total, Personas		15

De 15 trabajadores que tiene la compañía, el 73% de ellos tienen un nivel de síntomas de estrés muy alto que implica una respuesta de estrés severa que podría ser perjudicial para la salud, el restante 27% de los trabajadores presentan un nivel de estrés alto indicando que la mayoría de los colaboradores están expuestos a factores intra y extralaborales que afectan directamente su sistema epidemiológico.



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Niveles de síntomas de estrés

Resultados generales

Los diferentes estudios realizados fueron importantes ya que, se evaluó y se obtuvo un análisis de estos, logrando evidenciar en cuanto nivel de estrés laboral se encuentran los empleados dentro de la empresa Plasmaco.

- El 58% de los colaboradores se encuentra en el nivel de síntoma de estrés Muy alto.
- Según el cuestionario aplicado, el nivel de estrés de los empleados de la organización Plasmaco, se encuentra Muy Alto, por lo tal es necesario intervenir de inmediato para que tengan un menor nivel de estrés laboral.

Plan de intervención:

En la tabla 2 , se presenta la ficha técnica las actividades realizadas en Plasmaco, para promover la salud mental y mitigar los niveles de estrés en los trabajadores. Teniendo presente que las actividades se ejecutaron para cumplir los objetivos planteados. Cabe destacar que es necesario que la organización continúe llevando a cabo las actividades de manera mensual para obtener resultados significativos. Además, continuar un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, donde se tengan en cuenta todas las dimensiones de desarrollo del colaborador y como estas pueden influir en su labor; de manera periódica.

Tabla 2. Ficha técnica de las actividades realizadas

Actividad	Objetivo	Metodología	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> Libérate del estrés (una conexión con el cuerpo y los sentidos) 	Facilitar un espacio de relajación y conexión con si mismo a través de una fantasía dirigida	Los participantes llevan sus ojos vendados, y mientras una persona les va indicando lo que deben ir imaginando (la imaginación se facilita gracias a los aromas y los sonidos por los que va a estar amenizado el ambiente)	30 minutos	Antifaz Bafle Agua Velas Esencias
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en manejo de estrés y las implicaciones 	Divulgar a los colaboradores la información sobre		1 hora	Video Beam

Actividad	Objetivo	Metodología	Tiempo	Recursos
laborales	estrés laboral y las implicaciones que este puede tener en el trabajo			
<ul style="list-style-type: none"> Pausas integrales (Pausas mentales, pausas comunicativas y pausas activas) 	Promover a través de actividades lúdicas y didácticas nuevos hábitos, con el fin de beneficiar los aspectos físicos y mentales de los colaboradores	Una persona guiara a los colaboradores en una serie de ejercicios físicos, mentales y comunicativos. Para ello el trabajador deberá realizar una pausa de la actividad de trabajo y deberá concretarse solo en la actividad programada	10 minutos (por puesto de trabajo) diariamente	Pelotas de Hojas Lápices

Conclusiones:

- El estrés es un factor que afecta la salud física y mental de los trabajadores y que a su vez puede influir de manera directa en el desempeño dentro de la organización

- El riesgo psicosocial frecuentemente se vincula a las relaciones laborales poco agradables y a las condiciones a las que se expone el trabajador.
- Los trabajadores están inmersos diariamente a presiones y situaciones que pueden ser generadoras de estrés laboral, sin embargo, llegar a evaluarlo permite identificar los factores que elevan los niveles de estrés y poder interpretarlos.

Recomendaciones

- Incluir en el plan de inducción y capacitación de los colaboradores el SG-SST como lo indica el “decreto 1295 del 2004 en el 62” y “el decreto 2646 de 2008 en el artículo 13”
- Realizar jornadas de promoción y prevención en salud invitando a todos los colaboradores a que se realicen chequeos y conozcan de las posibles afecciones de su puesto de trabajo, ya que, según el instrumento aplicado un nivel medio-alto de estrés de los colaboradores de Plasmaco refiere sentir algún tipo de dolor o molestia física.
- Promover la participación de los trabajadores en la creación de estrategias de intervención ante los factores de riesgo que se generan en la organización.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica a los niveles de estrés presentes en la organización, a través de instrumentos válidos y velando por la confidencialidad del trabajador

Bibliografía

Boada J, de Diego R, Agulló E. El burnout, y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*. 2004;16(1):125-31.

Congreso de Colombia. Ley 1616 del 2013 “por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones” Título III. Art. 9. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Fielden, S. L., y Cooper, C. L. (2002). Estrés gerencial: ¿están las mujeres en mayor riesgo? En D.L Nelson y R.J. Burke (Eds.), Género, estrés laboral y salud (pp. 19-34). Washington DC: Asociación Americana de Psicología.

González González, Norma (2012). ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD. Un acercamiento a narrativas cotidianas. Argumentos, 25(70), undefined-undefined. [fecha de Consulta 21 de Octubre de 2019]. ISSN: 0187-5795. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=595/5952497100>.

Gutiérrez. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Revista Científica Salud Uninorte Vol 30, No 1. Recuperado de:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/6411/5577>

Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health Series No. 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Hernández D, Salazar A, Gómez V. Relación entre los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo y el riesgo cardiovascular en hombres. RevLatinoamPsicol. 2004;36(1):107-23.

Jiménez J. Estrés laboral. Preocupación por los problemas psicosociales. Parte I. La Habana: Ed. Félix Varela; 2004. p.14- 54, 151-85, 186-96, 283-338.

Llorens, C., Alós, R., Cano, E., Font, A., Jódar, P., López, V., Navarro, A., Sánchez, A., Utzet, M. & Moncada, S. (2010). Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. Scand J PublicHealth, 38(3 Suppl), 125-136. doi: 38/3_suppl/125 [pii] 10.1177/1403494809354363

Madrid Salud. Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. (El estrés laboral y su prevención) Recuperado de: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Marcacyaya J. Estrategias de prevención y seguridad del estrés laboral en el personal de salud. 2007 [Internet] [citado 10 Mar 2008]. Disponible en: www.serviprevencia.org/IMG/pdf/Estreslaboralssci_mbabura1.pdf.

Nieto. (2015). Los efectos del trabajo en el personal sanitario. Dykinson.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1984. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint International Labour Office and World. P. 1. Recuperado de [:https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. (Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal

directivo y representantes sindicales). Catalogación por la biblioteca de la OMS.

Francia. P.3 Recuperado de:

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Osorio, Julieth Estefanía; CÁRDENAS NIÑO, Lucila. Estrés laboral: estudio de revisión.

Diversitas, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 81-90, ene. 2017. ISSN 2256-3067. Disponible en:

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>>. Fecha

de acceso: 21 oct. 2019 doi: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.

Peiro J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto*

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2001; 13: 18-38. Disponible en:

http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf

Programa de las naciones unidas para el desarrollo. Objetivos de desarrollo sostenible

(objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico) recuperado de:

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8decent-work-and-economic-growth.htm>

Rodríguez Carvajal, Raquel, & Rivas Herмосilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés

laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de

intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88. Disponible en:

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X201100050000>

Selye, H. 1936. "A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents" in Journal of Neuropsychiatry & Clinical Neurosciences. Recuperado de:

<https://www.nature.com/articles/138032a0>

Slipak O. Estrés Laboral. MobbingOpinion: Psicología y psiquiatría. Antropología y sociología 2007. Disponible en: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtm

Stavroula L. (2008). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Institute of Work, Health & Organisations. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1