

**MEDIDAS DE CONTROL EN EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN INDUSTRIAS
ALIMENTARIAS COLOMBIANAS**

***CONTROL MEASURES IN THE MANAGEMENT OF WORK STRESS IN COLOMBIAN FOOD
INDUSTRIES***

BLANCO BENÍTEZ RONALDO JAVIER

BLANCO CANCHILA LAURA LORENA

MERYENE CECILIA BARRIOS BARRETO

Tutora

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TRABAJO DE GRADO

SINCELEJO

2021

Resumen

La presente reflexión tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica entorno al estrés laboral, abarcando temas importantes como los antecedentes, conceptos, tipología, causas, consecuencias, herramientas de prevención y control, así como algunos modos de emplear los estilos de afrontamiento más eficientes, relacionando los términos clásicos con las investigaciones actuales que se han realizado, todo ello con el fin de obtener una idea de la dirección que a tomando este tema enfocado a las industrias de alimentos en Colombia como objeto de estudio dentro del entorno laboral. Para ello, se recopiló información bajo criterios de inclusión orientados a la búsqueda de información en idioma inglés y español, en bases de datos y páginas web gubernamentales y no gubernamentales. Los hallazgos colocan en manifiesto que el 30% de la población padece de estrés, y que este puede ocasionar efectos negativos en la salud de los trabajadores; representando costos de hasta el 4% del PIB mundial. Finalmente, concluimos que no existen investigaciones de evaluación de factores de riesgo psicosocial realizadas en industrias de alimentos por lo que se recomienda continuar y mejorar el tema para favorecer la profundidad del tema y así tener un mayor alcance dentro de los trabajadores.

Palabras claves: Estrés, entorno laboral, manejo, control, industrias alimentarias.

Abstract

The present reflection aims to carry out a bibliographic review around work stress, covering important topics such as antecedents, concepts, typology, causes, consequences, prevention and control tools, as well as some ways of using the most efficient coping styles, relating the classic terms with the current investigations that have been carried out, all in order to obtain an idea of the direction that this topic is taking, focused on the food industries in Colombia as an object of study within the work environment. For this, information was compiled under inclusion criteria oriented to the search for information in English and Spanish, in databases and governmental and non-governmental web pages. The findings show that 30% of the population suffers from stress, and that this can cause negative effects on the health of workers; representing costs of up to 4% of world GDP. Finally, we conclude that there are no psychosocial risk factor evaluation research carried out in food industries, so it is recommended to continue and improve the subject to favor the depth of the subject and thus have a greater reach within the workers.

Keywords: Stress, work environment, bibliographic review, promotion, prevention, management, control.

1. Introducción

En la última década la Seguridad y Salud en el Trabajo es, cada vez más, un tema de preocupación en las organizaciones en cuanto a trabajo se refiere, caracterizándose por una mayor conciencia legislativa y metodológica en torno a la prevención de riesgos laborales (Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014). En Colombia, se expidió la Resolución 2646 de 2008 donde se establecieron las disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2008); evidenciando diferentes consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores. Se evidencian consecuencias como el síndrome de quemarse en el trabajo, el acoso laboral, las alteraciones psicológicas de diferente naturaleza o los problemas cardiovasculares y osteomusculares derivados del estrés, se relacionan estrechamente con la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, ligados particularmente a aspectos como las características de la tarea, el ambiente, la comunicación, la gestión del líder, entre otros (Forastieri, 2012).

Cabe mencionar que el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), definieron a los factores de riesgo psicosocial en términos de "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptible de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo" (OIT/OMS, 1984). El estrés es el riesgo psicosocial más importante y actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo, constituyendo un problema para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las empresas (Brain Training Institute [BTI], 2019). En la actualidad, se calcula que el 30% de la población mundial padece de estrés (Toro, 2020); y, este corresponde a la duodécima causa de muerte a nivel mundial según la Organización Mundial de la Salud (OMS), representando un costo del 4% del PIB global debido los costos e inversión en atención médica y clínica, procesos de rehabilitación, restitución y reincorporación de los empleados afectados a la oficina o la línea de producción (Mendoza Rojas, 2016).

El comité mixto OIT/OMS, estableció que los individuos padecen de estrés cuando las exigencias del trabajo exceden su perfil ocupacional y/o sus capacidades, recursos o necesidades; o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016). Además, la globalización creciente, las transformaciones radicales en el mundo del trabajo, la crisis

económica mundial y la recesión aumentan la magnitud del problema; por tal motivo las empresas deben buscar estrategias que ayuden a tener un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La mayoría de las investigaciones sobre estrés laboral se han realizado con trabajadores del sector de la salud o educación, mas no se encontraron investigaciones a nivel nacional o internacional que den cuenta de procesos de evaluación e intervención en el sector de alimentos. La información publicada acerca de la implementación de políticas de salud ocupacional en este tipo de sectores de la economía es escasa y toca regirse por normas internacionales como la OSHA y la ISO (Arenas Ortiz & Andrade Jaramillo, 2013).

2. Estrategias para el control del estrés laboral

2.1. El estrés laboral

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable. En toda situación de estrés, en las empresas puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia.

2.1.1. Antecedentes

De acuerdo al Licenciado en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, Juan Manuel Sánchez (2010), el estrés se remonta a la década de 1930 cuando un joven austriaco de 20 años, Hans Selye, estudiante de segundo año de medicina e hijo de un cirujano, observó síntomas comunes y similares en personas con diferentes enfermedades: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho su atención, quien lo denominó el “Síndrome de estar enfermo”.

Posteriormente, cursó estudios de doctorado y postdoctorado en química orgánica. Aquí desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante, con ratas de laboratorio donde comprobó que estas sufrían alteraciones orgánicas a las que denominó “estrés biológico”. Consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante de cambios fisiológicos debidos a un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados

y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente. Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, descubrió, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que, además, en el caso del ser humano, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés. A partir de ahí, el estrés ha involucrado en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas, con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas (Sánchez, 2010).

2.1.2. Concepto de estrés y estrés laboral

Diversos autores han conceptualizado el estrés laboral demostrando ser útil para entender mejor un conjunto de fenómenos tan complejo. Por tanto, para obtener una visión más comprensiva del estrés, es importante tener en cuenta varios modelos teóricos que lo aborden desde distintos ángulos. A pesar del uso frecuente y de la amplitud de las publicaciones sobre el estrés, no existe una definición conceptual común (Cuevas Torres & García Ramos, 2012).

Hans Selye, considerado el padre del estrés, definió el estrés ante la OMS como la “respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él”. Dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por un estímulo, al que llamó estresor. También introdujo el concepto de «síndrome de adaptación general», definido como la “suma de todas las reacciones inespecíficas del organismo consecutivas a la exposición continuada a una reacción sistémica de estrés”. El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona (Selye, 1956).

Por su parte, en 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al estrés como la “respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias”. Algunos autores definen el estrés en el trabajo como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (Chiang Vega et al., 2013). Otros estudios definen el estrés como un patrón

de respuestas del organismo frente a exigencias externas (García-Herrero et al., 2013). Así mismo, se define como el estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (Osorio & Cardenas, 2017).

2.2. Tipos de estrés laboral

El estrés no se puede considerar, en principio, como una enfermedad, sino como la respuesta, tanto física como mental, a las adaptaciones y ajustes del ser humano a los diversos acontecimientos vitales. Esta respuesta, que en principio puede ser natural y que surgiría para ayudarnos a afrontar nuevas situaciones, es muy posible que desencadene serios problemas físicos y psíquicos cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa. El estrés se divide en (American Psychological Association, 2010; Capdevila & Segundo, 2005; López Santana et al., 2014).

2.2.1. Estrés agudo

Se produce cuando un individuo experimenta una sensación de peligro inminente. La amenaza es percibida en primer lugar por la mente e inmediatamente el cuerpo reacciona. El ritmo cardiaco se acelera, aumenta la respiración, los músculos se tensan preparándose para la acción (American Psychological Association, 2010; Capdevila & Segundo, 2005; López Santana et al., 2014). Ejemplo: accidentes, catástrofes, muertes inesperadas.

2.2.2. Estrés agudo episódico

Se produce cuando las situaciones de estrés agudo son de forma repetitiva. Se produce un carácter irritable y nervioso, que hace vivir en un continuo estado de ansiedad. Transformando todo en una negativa. Los síntomas son más graves, presentándose frecuentes migrañas y dolores tensionales, hipertensión, ansiedad.

2.2.3. Estrés crónico

Puede aparecer como el resultado de la concatenación de diversos acontecimientos estresantes o una misma situación mantenida durante mucho tiempo. Algunas personas experimentan temblores o sacudidas, sudoración excesiva, desde el punto de vista psíquico puede presentar pesimismo y su capacidad intelectual y creativa puede resultar mermada, además de sueño inquieto e insomnio que reducen los niveles de energía, también es posible que se descuiden de su aspecto físico y la higiene, puede ocurrir pérdida del apetito o sobrealimentación. Disminuye también el deseo sexual ya que al afectarse el sistema nervioso central disminuye la secreción de hormonas sexuales (American Psychological Association, 2010; Capdevila & Segundo, 2005; López Santana et al., 2014). Ejemplo: cuidado de un familiar enfermo, conflictos matrimoniales, exceso de trabajo y de responsabilidades, malas relaciones interpersonales.

De este tema deben quedar claro tres conceptos: estrés, distrés y eustrés. El estrés puede ser clasificado tomando como base la fuente generadora, según la percepción positiva o negativa. Dependiendo de la manera en que la persona distinga el estímulo externo, la respuesta lo podrá llevar a experimentar un buen estrés (eustrés) o mal estrés (distrés) según Selye. El distrés, es un estado de tensión psíquica (Malestar, disgusto, tristeza). El eustrés, es un estado de tensión psíquica que favorece la activación para realizar actividades en búsqueda de placer (armonía, gratificación, éxito, entre otras).

2.3. Fases del estrés

En 1936 Selye concibió al síndrome de adaptación general como un sistema de tres fases claramente diferenciadas y las definió en tres fases (Espinoza Ortiz & Pernas Álvarez, 2018).

- **Fase de alarma**, el organismo percibe un agente que identifica como nocivo y genera una respuesta inicial de alerta. Reacción intensa de corta duración.
- **Fase de resistencia**, el organismo desencadena la actividad autónoma, busca adaptarse al agente nocivo (estresor) y desaparecen los síntomas iniciales. Aumenta el estado de alerta y mejora la respuesta física.

- **Fase de agotamiento**, si el estresor continúa se produce el daño, el colapso, reaparecen los síntomas, hay una ruptura de los procesos de recuperación, siendo posible que el proceso culmine con la muerte.

2.4. Causas del estrés laboral

El estrés es causado por situaciones estresores. Un estresor o situación estresante es cualquier estímulo o situación que provoca la respuesta de estrés en el profesional (PERSPECTIVAS, 2007). Existen dos tipos de estresores:

Estresores psicosociales. Son situaciones personales y específicas que causan estrés a una persona por el significado que tienen para ellas. Entre estos se destacan estresores internos y externos, por sucesos vitales, estrés de rol y las contrariedades cotidianas, la alta exigencia y el perfeccionismo.

Estresores biogénicos. Son situaciones que generalmente producen o disparan la respuesta de estrés por su sola presencia.

2.5. Consecuencias

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos en los trabajadores y se clasifica en tres niveles (PERSPECTIVAS, 2007):

Consecuencias a nivel fisiológico: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta y dilatación de pupilas. Enfermedades de la piel y caída de pelo.

Consecuencias a nivel cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y sentimientos de falta de control.

Consecuencias a nivel psicomotor del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como

tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas y bostezos excesivos. Trastornos sexuales, ansiedad, fobias, insomnio y trastornos alimenticios.

2.6. Herramientas para prevención, manejo y control del estrés laboral

2.6.1. *Herramientas para la identificación y prevención del estrés laboral*

Algunos autores respecto de la identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales riesgosos, señalan que, a diferencia de los otros tipos de riesgos, debe realizarse a través de cuestionarios que permitan captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo y la experiencia de los trabajadores en su dimensión psicosocial. En la creación de la mayoría de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se han considerado básicamente dos modelos que incluyen la experiencia subjetiva y psicosocial de los trabajadores (Blanch et al., 2010; Osorio & Cardenas, 2017), y que han demostrado una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y los problemas en la salud, especialmente, aquellos que se derivan de la exposición prolongada a situaciones que generan estrés. Estos modelos son el de Demanda-Control expuesto por Karasek y Theorec (1979, 1990) y el de Desequilibrio–Esfuerzo-Recompensa, expuesto por Siegrist (1996, 2002).

El modelo Demanda–Control, explica el estrés en función de la interacción entre las características y las demandas psicológicas del puesto de trabajo y el grado de control que el trabajador tiene sobre las tareas. Así, plantea que las personas con altas demandas y bajo control en su trabajo son vulnerables a niveles altos de estrés laboral.

Por su parte, el modelo de Desequilibrio–Esfuerzo-Recompensa, expuesto por Siegrist (1996, 2002), tiene en cuenta características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico implicado en la carga de trabajo, así como la relación entre estas características con diversos tipos de recompensa que puede recibir un trabajador como seguridad laboral, salario, estima y promociones dentro del trabajo. Este modelo ha evidenciado que los trabajadores que deben realizar grandes esfuerzos y percibir bajas recompensas, pueden tener un bajo nivel de control emocional y mayor riesgo de sufrir enfermedades asociadas al estrés laboral.

Además, existen otros modelos de estrés como formas de afrontamiento individuales, el de satisfacción laboral (Brattig, Schablon, Nienhaus y Peters, 2014; Khalatbari, Ghorbanshiroudi

y Firouz bakhsh, 2013); inteligencia emocional (Littlejohn, 2012; Aghdasi, Kiamanesh y Naveh, 2011) y problemas músculo-esqueléticos (Hauke, Flintrop, Brun y Rugulies, 2011; León y Fornés, 2015) son variables frecuentemente asociadas al estrés laboral.

La mayoría de las investigaciones sobre factores de riesgo psicosocial se han realizado con trabajadores del sector de la salud o educación, mas no se encontraron investigaciones a nivel nacional o internacional que den cuenta de procesos de evaluación e intervención en microempresas de servicios alimenticios. En Colombia, lo anterior puede resultar relevante para propiciar la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo en estas industrias por varias razones. En primera instancia, las industrias alimenticias, generó aproximadamente 260.000 trabajos formales para el año 2017 (Asociación Nacional de Industriales, 2019). En segunda instancia, la mayoría de estas industrias alimenticias son empresas familiares, que se han formado con muy poco capital y servicios técnicos a través de los años, que trabajan de manera artesanal en el desarrollo de sus productos, y, por ende, pueden no gozar de un direccionamiento estratégico o gerencial en sus procesos, aspecto que se supone favorece la vigilancia y control en aspectos asociados a la salud laboral.

2.6.2. Manejo y control del estrés

La prevención del estrés laboral comienza en el proceso de diseño de la misma organización. La estructura y la cultura presente en la empresa desde su nacimiento, son piezas clave para el control del estrés laboral (OIT, 2016). De acuerdo a Espinoza Ortiz & Pernas Álvarez (2018), existen varias propuestas para afrontar el estrés en las organizaciones con muy buenos resultados.

La primera propuesta para intervenir en la prevención y/o disminución del desgaste profesional:

- **Afrontamiento individual:** considerando estrategias cognitivo-conductuales para mitigar sus fuentes, evitar las vivencias asociadas o neutralizar sus efectos negativos.
- **Interpersonal:** potenciando la formación de habilidades sociales y las estrategias relacionadas con el apoyo social de los equipos de profesionales.
- **Organizacional:** eliminando o disminuyendo estresores del entorno institucional.

La segunda propuesta es el manejo del estrés y el hexágono vital. Reúne las posibilidades que brindan: la buena alimentación, el Hatha Yoga, mentalidad positiva, la meditación, las

amistades y el esparcimiento. Destaca que el problema es aprender a regularlo, justamente aplicando estos seis aspectos es por lo que le llama al libro el hexágono vital.

La tercera propuesta llega de la Fundación Universia, la que refiere el uso de técnicas de relajación o pequeños ejercicios. Explica 7 técnicas efectivas para su control: relajación muscular progresiva, relajación a través del lenguaje, respiración, meditación, mindfulness, visualización curativa y Yoga.

Otra propuesta interesante con un enfoque neurocientífico para el control del estrés, es el Programa Neuroeducativo Hervat en la Universidad de Burgos. Hacer ejercicios de neuroplasticidad con el entrenamiento repetitivo, regulares, sistemáticos y precisos para favorecer la sinapsis u funcionalidad de las neuronas; practicar una buena hidratación y oxigenación cerebral con respiración profunda; ejercicios atractivos de tiempos cortos para garantizar la concentración y la atención activa; hacer un minuto de motilidad ocular y un minuto de discriminación táctil pasiva, entre otros.

3. Conclusiones

En conclusión, podemos afirmar que el estrés es un tema que requiere de mayor atención dentro de las industrias de alimentos, puesto que, el trabajador se encuentra expuesto constantemente a ciertas condiciones que lo desgastan y agotan física, emocional, cognoscitiva y conductualmente, que pueden desencadenar enfermedades incapacitantes en él.

Además, existe escasa información reciente acerca del estrés laboral en industrias de alimentos debido a que la mayoría de las investigaciones encontradas apuntan al sector salud y educación mas no desde un punto de vista psicosocial. Por tal motivo, la revisión de la literatura se realizó fundamentalmente tratando el tema de estrés laboral como tema general para casi cualquier industria.

Con el fin de continuar y mejorar el tema de investigación trabajado en la presente monografía, se recomienda que futuras investigaciones consideren el estudio de un caso práctico de medición del estrés en industrias del sector alimentos para favorecer la profundidad del tema y alcanzar una mayor comprensión sobre la forma en que estos trabajadores asumen el estrés como factor psicosocial en su trabajo.

4. Referencias

- American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*.
<https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99–113.
<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/420/1265>
- Asociación Nacional de Industriales. (2019). Industria de alimentos: una industria que innova y construye país. *Cámara de la Industria de Alimentos*.
www.andi.com.co/Home/Camara/16industria-de-alimentos
- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Psicología del trabajo*, 26(3), 175–189.
<https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Brain Training Institute [BTI]. (2019). *Clasificación identificación y consecuencias en la salud laboral de los factores psicosociales*.
<https://braintraininginstitute.org/2019/09/25/clasificacion-identificacion-y-consecuencias-en-la-salud-laboral-de-los-factores-psicosociales/>
- Capdevila, N., & Segundo, M. (2005). Estrés. *Ámbito farmacéutico: divulgación sanitaria*, 24(8), 96–104. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-pdf-13078580>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111–128. <http://ve.scielo.org/pdf/st/v21n2/art02.pdf>
- Cuevas Torres, M., & García Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 19, 87–102. www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Espinoza Ortiz, A., & Pernas Álvarez, I. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697–717.
<http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- Forastieri, V. (ed). (2012). *Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo* (2da ed). Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>

García-Herrero, S., Mariscal, M. A., Gutiérrez, J. M., & Ritzel, D. O. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis & Prevention*, *57*, 114–123.
<https://doi.org/10.1016/J.AAP.2013.04.009>

López Santana, Y., Díaz Berastegui, Y., Cintra Hernández, Y., & Limonta Rodríguez, R. (2014). Estrés, “el gran depredador”. *Revista Información Científica*, *84*(2), 375–384.
<https://www.redalyc.org/pdf/5517/551757261019.pdf>

Mendoza Rojas, M. (2016). *Estrés y accidentes laborales cuestan 4% del PIB mundial*. Publímetro. <https://www.publím metro.com.mx/mx/noticias/2016/03/23/estres-accidenteslaborales-cuestan-4-pib-mundial.html>

Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646*. [http://www.saludcapital.gov.co/Documentos Salud Ocupacional/RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf](http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf)

Ministerio del Trabajo, & Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 - 2021*.
<https://oiss.org/wpcontent/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

OIT/OMS. (1984, septiembre). *Informe sobre Medicina del Trabajo*. Novena reunión. Oficina Internacional del Trabajo

OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*.

Osorio, J., & Cardenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Rev. Diversitas - Perspectivas en Psicología*, *13*(1), 81–90.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>

PERSPECTIVAS. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia*, 55–66. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, *8*, 55–63.
[https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estrés laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf)

Selye, H. (1956). *The stress of life* (McGraw-Hil). <https://psycnet.apa.org/record/1957-08247-000>

Toro, J. (2020). *Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*. La República. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-lostrabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>