

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU APORTE PARA GENERAR TRABAJO
DIGNO O DECENTE EN LAS PYMES DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

Área de investigación: Personal

César Alveiro Montoya Agudelo

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Afines

Universidad Cooperativa de Colombia

Colombia

cesar.montoyaag@campusucc.edu.com

5, 6 y 7 de **octubre** de 2022

Ciudad Universitaria

| Ciudad de México



EL ESTRÉS LABORAL Y SU APORTE PARA GENERAR TRABAJO DIGNO O DECENTE EN LAS PYMES DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN



Resumen

El estrés laboral debe verse como una problemática que ha afectado a ciento de personas no sólo a nivel nacional sino internacional. No cabe duda que esta problemática ha venido apareciendo de manera notoria cada vez más, debido a muchos factores laborales que no pueden hacerse frente y que tienen una manifestación en aspectos como por ejemplo: la no valoración, la no participación en la toma de decisiones, la presión laboral, el no reconocimiento, la falta de apoyo de los superiores o compañeros, las extensas jornadas laborales, la falta de tiempo para el desarrollo de actividades para lo cual se fue contratado o para compartir con la familia o el no cumplimiento de las tareas asignadas, entre otros elementos. Ahora bien, las situaciones presentadas anteriormente no sólo pueden manifestarse en un aumento de los niveles de estrés laboral, sino que son un elemento que impiden pueda lograrse tener un trabajo caracterizado por la dignidad y la decencia en cualquier tipo de organización, incluyendo las pymes de la ciudad de Medellín.

Las organizaciones y en especial las pymes de la ciudad de Medellín, sin importar su tamaño o actividad económica, deben propender por garantizar a todos sus trabajadores la posibilidad de desarrollar sus actividades laborales en espacios que generen seguridad y, sobre todo, cuidado para la salud mental y física.

Para el desarrollo de esta investigación, se recurrió a la búsqueda de toda la información para la construcción del marco teórico en bases de datos bibliográfica para su posterior análisis. Este trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo, donde se realizó una pequeña descripción que permitió se pudiera realizar un análisis no sólo de las características, sino de aquellas cualidades presentes del estrés en el mundo laboral, lo cual se logró gracias al rastreo bibliográfico desarrollado. Debe resaltarse que todos los documentos que fueron analizados se caracterizaron por ser resultados de investigación o que fueran



publicados por algunas instituciones que tuvieran criterios para la publicación de esta temática estudiada.

Palabras clave: estrés laboral; trabajo digno y decente; estrés, riesgos psicosociales laborales.



Introducción

El estrés no es más que una respuesta totalmente automática y natural que tiene el cuerpo ante toda situación que puede ser amenazadora o desafiante, lo cual le ha permitido considerarse como una de las principales enfermedades que ha golpeado el mundo laboral durante el siglo XX y XXI, toda vez que ha sido una situación presente al momento de una serie de demandas que son consideradas como complejas o difíciles y que de alguna manera han obstaculizado otras oportunidades relacionadas con lo humano en ámbitos como lo social, familiar y laboral.

Un aspecto que debe tenerse presente, es que el estrés en el mundo laboral tanto a nivel personal como grupal, afecta elementos tan importantes como la comunicación y relaciones interpersonales, lo que se ve reflejado en el no cumplimiento de los logros y objetivos organizacionales, al igual que del buen desempeño laboral, la satisfacción profesional y personal, lo que conlleva a que se tenga una organización poco competitiva y que no garantiza la existencia de un trabajo digno y decente para todos en igualdad de condiciones. El estrés laboral no debe ser normalizado, puesto que ello repercute no solo en la salud mental o física, sino también en lo poco eficiente que puede ser la organización y, por tanto, ello se constituye en un estado de alerta que debe ser tratado si lo que se busca es lograr una organización y un personal sano física y mentalmente, en especial en las pymes de la ciudad de Medellín.

En las pymes de la ciudad de Medellín y en todas las organizaciones, sin importar la actividad económica o tamaño hay una exposición permanente de estructuras tan rígidas que no permiten que muchas veces los colaboradores puedan desarrollar todas capacidades y, por tanto, hay un impedimento de la creatividad y en los valiosos aportes



que puede hacer cada trabajador en el desarrollo organizacional. Cuando se presenta estrés laboral, hay un comportamiento de indiferencia o situaciones que son inhibitoras en los procesos de participación o integración en las áreas de trabajo, además de presentarse falta de comunicación, inconformismo, bajo desempeño en el desarrollo de las tareas asignadas y un alto grado de desmotivación que les impide salir de la organización, puesto que hay una dependencia del salario para sobrevivir.



El estrés es un elemento que afecta las relaciones interpersonales, el desempeño, aumenta el desánimo laboral y la productividad de los colaboradores, sin importar edad, posición que se ocupe en la organización, género o profesión. El estrés afecta de manera indirecta el desarrollo organizacional y económica, al igual que puede afectar los procedimientos definidos en la pyme, la calidad de vida laboral y, por tanto, es posible que haya una alteración en la salud física y mental, lo cual puede repercutir en las relaciones sociales de todos los trabajadores.

Por todo lo expuesto anteriormente, en este documento se presenta un marco teórico que permitirá comprender mecanismos que busquen promover diversas acciones encaminadas para la prevención de la salud mental y física de los colaboradores, en tal sentido que se pueda contar con herramientas preventivas que puedan garantizar un trabajo digno y decente para todas las personas que estén vinculadas en cualquier pyme, pero en especial para aquellas que están en la ciudad de Medellín.

Este documento se constituye en un referente que puede servir para diseñar estrategias que estén alineadas con la propuesta de la OIT sobre la medición del trabajo decente y el estrés laboral, con el objetivo de que su aplicación permita se pueda evitar una serie de padecimientos que afecten el acceso a un trabajo decente y un aumento en el estrés laboral y así frenar el crecimiento en las incapacidades o ausentismo laboral, la poca productividad y el relacionamiento social y familiar. Por tal razón, este trabajo juega un papel importante y se constituye en una oportunidad para que las pymes y las organizaciones en general puedan ver a cuáles mecanismos pueden recurrir para prevenir el estrés al que pueden padecer sus colaboradores y puedan comprender así, los grandes beneficios que trae para ellas, contar con buenos estados de salud mental y física todos sus trabajadores por el bien de la organización, el



desempeño laboral y el desarrollo empresarial en una economía cada vez más competitiva.



Ahora bien, debe tenerse presente que el objetivo general de este documento se fundamenta en hacer una identificación de los principales factores que general estrés laboral y que impiden de manera constante que haya una generación de trabajo digno y decente en las pymes de la ciudad de Medellín, lo cual se ve reflejado en la falta en la baja productividad, la desmotivación laboral y la falta de compromiso para alcanzar el desarrollo organizacional y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Acercamiento problemático

En las últimas décadas, el estrés laboral se ha convertido en una problemática que ha afectado a miles de personas lo que ha impedido se tenga un trabajo digno o decente. El estrés laboral tiene su aparición al momento en que los recursos de los colaboradores han sido superados por diversos factores profesionales o laborales y no le permiten hacer frente y, por tanto, el estrés laboral puede ser manifestado por variadas formas como puede ser: el no deseo por llevar a cabo una tarea asignada, sentir que los esfuerzos en el desarrollo de una actividad no tienen ningún tipo de reconocimiento, no ser tenido en cuenta para la toma de decisiones, sentir presión por los superiores, sentir que los compañeros de trabajo sólo buscan ganar sobrepasando a los demás, sentir la falta de apoyo ya sea por parte de los colaboradores o de los superiores, sentir que se tiene una mala remuneración, tener una sobrecarga laboral, no contar con tiempo suficiente para dar cumplimiento a las tareas asignadas, sentir presión en el desarrollo de ciertas actividades y tener la sensación de poseer una alta responsabilidad en el momento de llevar a cabo dichas actividades, situaciones que puede presentarse de manera constante en las pymes de la ciudad de Medellín, debido a que ellas están en pleno desarrollo o por tener estructuras rígidas y poco flexibles. Además de lo anterior, otros factores que ayudan a que se presente con frecuencia estrés laboral, es porque en las pymes generalmente, se deben desarrollar actividades laborales en espacios físicos donde la iluminación no es la adecuada, hay notable cambios de temperatura, ruido, humedad, polvo y demás situaciones que puedan provocar alteraciones no sólo emocionales sino mentales.



Marco teórico

Ya en el siglo XVII en la literatura inglesa se podía leer el concepto de estrés, el cual hacía referencia a las aflicciones o adversidades, al igual que hacía un señalamiento a un fenómeno que estaba compuesto no sólo por la tensión, sino por las angustias y las incomodidades que podía tener una persona (Ivancevich y Matesson, 1989).

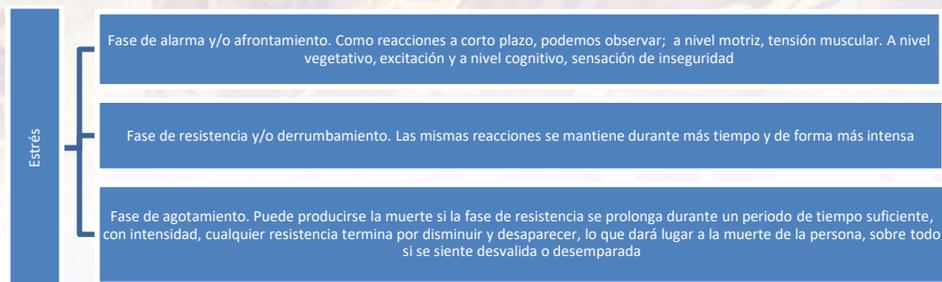
Para el siglo XVIII, la palabra estrés tenía un significado diferente. Hacía referencia a una acción, fuerza, presión o influencia fuerte que se podría ejercer hacia una persona y que podría afectar no sólo su salud física sino emocional (Lazarus, 1994). Estrés, es una palabra que se deriva del griego y que significa *stringere*, que puede ser interpretado como estimular tensión, pero que según autores como Bosque (2005) y Berrocal (2000) para inicios de la segunda década de 1900, el estrés era un concepto que hacía referencia a esa lucha, fuga o como una simple respuesta totalmente aguda que podría tener el organismo a una serie de situaciones que podrían ser percibidas como peligrosas.

Ahora bien, según Berrocal (2000) ya en el año 1936, Hans Selye estableció que cuando se hablaba de estrés, se estaba haciendo referencia a ese desequilibrio interno que puede tener el organismo y que podía ser causa de una posible intervención de las demandas ambientales o designadas como factores estresantes que tendrían como resultado, la interrupción de estado de tranquilidad o descanso de las personas. Según lo anterior, se puede deducir que el estrés según Hans, no se determinaba por aquellas condiciones difíciles, pero si por las interacciones que las personas podrían tener entre ellas y que el fin primordial no era dejar esa tensión existente, sino ofrecer de manera rápida una solución al problema de estrés que se presentara.

Hans Selye, según lo cita Berrocal (2000) el estrés no es más que un síndrome de general de adaptación que está constituido por las siguientes fases:



Ilustración No. 1 Fases del estrés



Fuente: Hans Selye (1936), citado por (Berrocal, 2000, pág. 87).

Estrés

Según Durán (2010), cuando se habla de estrés se está haciendo referencia a una respuesta que es adaptativa y que está mediada por una serie de características que son individuales o de procesos psicológicos que son una consecuencia de posibles acciones, situaciones o eventualidades externas que buscan plantear a las personas una especial exigencia que puede ser no sólo física sino también anímica o psicológica, es decir, el estrés no es más que un mecanismo defensivo que puede conllevar a una serie de reacciones adaptativas que puede tener el mismo organismo.

El estrés, según Oblitas (2006) puede variar según la tipología teórica en que él esté enmarcado, puesto que puede partirse de los conceptos básicos que pueden definir si el estrés es algo bueno o no. Teniendo presente lo anterior, surge el *eustrés* que fue abordado por primera vez por Hans (1936) y no es más que “un tipo de estrés considerado *estrés positivo*. En este caso, se trata de una sensación que es adaptativa, es decir, ante un cambio, el sujeto se esfuerza por afrontar el reto, de este modo, el propio organismo se adapta y experimenta emociones agradables ante este proceso” (Nicuesa, 2017, párr. 3). Teniendo en cuenta lo anterior, puede deducirse entonces que el *eustrés* –*estrés positivo*–, se refiere a esa respuesta armonizada que respeta no sólo los parámetros fisiológicos, sino los psicológicos de cada persona que al momento de impulsarse hay una activación de aquellos factores que son estresores y que buscan consumir a las personas tanto biológica como físicamente. Por otro lado, está el *distrés* que es todo lo contrario al *eustrés* ya que “el *distrés* puede estar propiciado por situaciones externas a la





persona, hechos negativos como puede ser la dolencia de un familiar, acoso en el trabajo... aunque hay situaciones en las cuales el *distrés* no tiene motivos aparentes. Los enfermos de TAG (Trastorno de Ansiedad Generalizada) suelen padecer *distrés*” (Psiquiatría Zaragoza, 2021, párr. 6). Según lo anterior, el *distrés* entonces tiene que ver con el dolor, la desesperación, el desconsuelo, la angustia. El *distrés* es entonces esa parte o fase que es negativa del estrés que puede inducir a que haya una respuesta negativa al funcionamiento normal de los aspectos físicos o mentales de las personas.

Por otro lado, López y Campos (2002) afirman que el estrés es una construcción que hace todo individuo, puesto que es él quien hace esa conjugación tanto de lo biológico como de lo psicológico, gracias a una estimulación configurada por el proceso de interacción existente en variables que pueden ser individuales, ambientales o sociales, los cuales son denominados estresores y que pueden conllevar a que se presente un proceso que puede ser de “adaptación o desequilibrio del organismo” (López y Campos, 2002, pág. 150). En este orden de ideas, López y Campos citando a Lazarus y Folkman (1986); Trucco (1981) afirmaron que el estrés es

una conducta que forma parte de los mecanismos generales de adaptación presentes en las personas, y como tal, involucra a diferentes estructuras nerviosas del llamado sistema límbico, los cuales son: hipotálamo, amígdala, lóbulo frontal, hipófisis y el sistema nervioso autónomo cuyo funcionamiento regula funciones básicas como la respiración, la frecuencia cardíaca u otros tales como la sexualidad, el apetito y el sistema inmunológico (López y Campos, 2002, pág. 150).

Según López y Ocaranza (1994) hay una autorregulación del sistema por medio de los procesos de realimentación, pero ellos pueden verse afectados o desequilibrados cuando hay una exposición a factores estresores de manera prolongada. Es fundamental tener presente que todas las personas hacen una evaluación diferente de cada uno de los factores que son estresores, puesto que ello puede constituirse como un posible aliciente para que haya un mayor desarrollo o un posible desafío que le atraiga, mientras que puede suceder que para otras personas tales estímulos podrían percibirse como una posible amenaza significativa e inmovilizadora.





Es importante resaltar que Cohen y otros (1983), establecieron que, en el aspecto laboral, es necesario que exista un nivel mínimo de tensión para que pueda tener un desarrollo máximo de cada una de sus capacidades y pueda lograr el resultado que se espera de cada uno de los colaboradores. Según estos autores, cuando se presenta un alto nivel de desequilibrio o estrés, puede ello afectar de una manera drástica el rendimiento de cada persona y directamente a las pymes de Medellín, al igual que podría afectar de manera negativa también en las siguientes dimensiones como son lo personal, lo familiar y lo laboral.

El estrés para la OIT –Organización Internacional del Trabajo- (2016) es esa respuesta no sólo física sino también emocional a ese daño que es causa de un desequilibrio existente entre aquellas exigencias que son percibidas y cada uno de los recursos que tiene cada persona para hacer frente a ellos. De igual manera, es importante tener presente que “el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador 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” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 2). No cabe duda de que la intervención de los aspectos que son estresores se constituye en estímulos que puede provocar alguna respuesta no sólo biológica sino psicológica de ese estrés normal, como de aquellas desorganizaciones que puede llegar a convertirse en una serie de enfermedades que pueden ser identificadas en el contexto organizacional (Orlandini, 1999).

Otra definición de estrés laboral fue propuesta por França y Rodrigues (2005) cuando dijeron que ello era una situación donde todas las personas podrían percibir en su lugar de trabajo, un espacio amenazador para lograr o dar cumplimiento a todas sus necesidades como por ejemplo, aquellas que están relacionadas con el desarrollo personal, profesional, la salud física o inclusive la mental, lo cual puede traer grandes perjuicios para la integración y desarrollo de las actividades laborales, situación que puede presentarse con gran frecuencia en las pymes de la ciudad de Medellín.



Cualquier tipo de fuerza, fue otra manera de definirse el estrés laboral por parte de autores como Cooper et al., (1988), fuerza que según estos autores podrían conducir a esos factores tanto psicológico como físico y que afectan de alguna manera ciertas limitaciones relacionadas con la estabilidad, la emoción, las relaciones laborales y el desarrollo profesional individual.



Por su parte, Siegrist (1996) asocia el estrés laboral con un desequilibrio que puede existir entre los esfuerzos y la recompensa que se espera por el desarrollo del trabajo. Ahora bien, este autor afirma que el esfuerzo laboral tiene un empeño en la existencia de un proceso de intercambio que puede ser organizado socialmente, donde se puede presentar una recompensa desde elementos como el dinero, el estima y las oportunidades para el desarrollo de carrera. Debe tenerse presente que ante la falta de equivalencia existente entre los costos o beneficios, un alto control y la existencia de una baja recompensa son los principales insumos para que se presente un verdadero estado de angustia, depresión y estrés y ello puede llevar a que se presenten estados emocionales y fisiológicas que pueden afectar el desarrollo de las pymes o cualquier otro tipo de organización.

Principales factores que pueden conllevar al estrés laboral y los riesgos psicosociales

Debe tenerse presente que son muchos los factores que pueden conllevar a la existencia de estrés laboral y a los riesgos psicosociales, lo cual es normal que se presente mientras exista una interacción entre individuos con el mundo organizacional, social y familiar (Montoya Agudelo, 2021). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden llegar a ser complejos, si se tiene en cuenta que son la representación de un conjunto de percepciones o experiencias que puede tener todo trabajador, sin importar el lugar que ocupe en la estructura organizacional. El estrés como los riesgos psicosociales, también pueden venir de factores externos a la organización, como por ejemplo la economía de la nación o la inseguridad de la ciudad, aunque pueden ser situaciones que son ajenas a la organización, si pueden afectar o tener alguna repercusión sobre el colaborador (Villalobos, 2004).





En Colombia, bajo el interés por velar por salud mental de los trabajadores el Ministerio del Trabajo pone a disposición la Resolución 2404 del 2019 en la cual estableció una batería de preguntas que permitirán hacer una evaluación de los factores de riesgos psicosociales. En esta propuesta, este ente gubernamental comprendió que para analizar los estados emocionales de los trabajadores, es fundamental tener claro que se hace necesario analizar los aspectos individuales, intralaborales, extralaborales y las condiciones intrínsecas de cada uno de los colaboradores. Debe tenerse presente que cuando un colaborador siente plenitud y bienestar en su trabajo, su salud mental y física pueden estar bien. Es por ello, que es necesario que tenga claro que

las condiciones intralaborales deben comprenderse como esas características que forman parte del trabajo y la manera como ello está organizado, las cuales pueden influir no solo en la salud, sino también en el bienestar de cada uno de los trabajadores, lo cual está compuesto por una serie de elementos como demanda del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales y recompensas (Montoya Agudelo, 2021, pág. 180).

Ahora bien, los factores intralaborales están compuesto por algunas dimensiones que según Montoya Agudelo (2021), ellas deben ser definidas y hacen parte no sólo de los riesgos psicosociales, sino de elementos que pueden contribuir al estrés laboral. A continuación, se presenta la conceptualización de cada factor:

- Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones, como la retroalimentación del desempeño, el





trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

- **Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (Ministerio de Protección Social; Pontificia Universidad Javeriana, 2010, págs. 20-21).

Un elemento que debe tenerse en cuenta es que cada una de las dimensiones relacionadas anteriormente, cuentan con unos indicadores que permiten ser evaluados y están basados en ellos.

Finalmente, es importante tener presente que las condiciones extralaborales también pueden afectar todo el desarrollo laboral y el cumplimiento de las tareas de cada uno de los colaboradores, lo cual suele presentarse en los trabajadores de las pymes de la ciudad de Medellín. Frente a lo anterior, se tiene que debe hacerse un análisis de todos los factores que estén

relacionados como el entorno familiar, lo social y aspectos económicos de los colaboradores. De igual manera, se tienen presentes en este aspecto las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir, según los autores, en la salud y bienestar de los individuos (Montoya Agudelo, 2021, pág. 188).

Principales factores que son protectores de los riesgos psicosociales

Es fundamental tener presente que cuando se habla de protectores de los riesgos psicosociales, se está haciendo referencia a todas aquellas características que tiene el individuo o que pueden ser parte del cualquier ambiente laboral, donde es posible que se tenga presente la percepción que se pueda tener acerca de ellos y es donde existe la posibilidad de que haya una reducción de aquellos efectos que pueden ser nocivos y estresores que de una manera directa o indirecta pueden afectar no sólo la salud física, sino la mental y el bienestar (Astudillo, et al., 2009).



Un elemento que debe ser considerado es que para Toro y otros (2010), los factores protectores psicosociales, pueden ser cualquier tipo de condición psicosocial que se encuentra presente en el trabajo de cualquier persona o inclusive en cualquier colectividad o fuerza laboral. Según estos autores, tales factores pueden estar presente cuando hay una mitigación o eliminación de un riesgo, además de ejercerse un efecto que será positivo no sólo sobre la salud, sino sobre el bienestar, el desempeño y no menos importante, sobre el desarrollo de persona.

En los resultados presentados por Astudillo y otros (2009), se pone de manifiesto que son cinco los constructos que podrían ser protectores del estrés, los cuales se relacionan con:

- **Puesto de trabajo:** perciben que sus funciones deben estar claramente definidas y demarcadas con un perfil concreto, en donde cada uno sabe exactamente lo que le corresponde hacer, lo consideran un factor protector significativo ya que frecuentemente se enfrentan a la posibilidad de enfrentar otros turnos en los cuales su función no está definida y no saben exactamente qué es lo que les corresponde hacer. La toma de decisiones se presenta como una posibilidad entre los funcionarios, ellos están conscientes de las jerarquías y líneas de mando, pero plantean en los discursos la posibilidad de mantener cierto grado de autonomía en decidir, según criterio, eso les hace sentir que resuelven con sus propios medios los problemas.
- **Jefatura:** surge la idea de que asuman sus responsabilidades de guía, de directriz, que sean resolutivas, que se vean comprometidos con su tarea y con los funcionarios. Plantean como necesario aplanar las relaciones, no un jefe en la cúspide sino un jefe más participativo.
- **Ambiente físico:** entre los elementos protectores de estrés percibidos, la posibilidad de salir del recinto, según refieren “del encierro”, a un patio, a la calle o simplemente mirar el paisaje fuera del recinto de trabajo a través de una ventana es de referencia frecuente.
- **Trabajo en equipo:** los relatos revelan que la confianza en el conocimiento de los miembros del equipo es un elemento esencial, da la seguridad de que el compañero tiene la prudencia y el discernimiento para enfrentar situaciones críticas.
- **Ambiente psicosocial:** Ambiente psicosocial se llama a las relaciones de las personas entre sí, y las relaciones de las personas y su ambiente social al interior de la unidad de trabajo en coherencia con una visión integral de los derechos de las personas, por tanto el respeto y el lenguaje se constituyen en elementos trascendentes como protectores ante el estrés (Astudillo, et. al., 2009, pág. 115-117).



Los determinantes sociales

En este punto, es fundamental resaltar que los determinantes sociales a los que se hace referencia, tiene que ver con aquellas condiciones que pueden influir en la salud y que pueden constituirse en esas vías particulares que se constituyen en ese medio por el que se puede ejercer cualquier tipo de influencia. Como complemento a lo anterior, Tarlov (2000) afirma que las condiciones sociales deben ser entendidas como en la forma en que cualquier persona vive y trabaja, además que por ello es importante conocerle bien puesto que puede presentarse un impacto positivo o negativo sobre la salud y la vida misma.

Por otro lado, es importante tener presente que algunos de los determinantes sociales que debe tenerse sobre toda la población trabajadora, que según Raphael y otros (2010) son factores que han sido abordados por otros autores y que son presentados a continuación, ello con el fin de no dejarlos a un lado o restarles importancia.

- Según Hadziolova (1988) la edad de los trabajadores tiene una influencia importante en el estrés, puesto que aquellas organizaciones que cuentan con colaboradores con más edad, pueden tener una variedad o serie de elementos o circunstancia que podrían generar mayor sobrecarga y por lo tanto, un mayor estrés como un proceso de trabajo bajo presión durante un determinado periodo, de igual manera el uso de nuevas tecnologías pueden afectar la tranquilidad. También son un factor de estrés, aquellas tareas que requieren un nivel alto de vigilancia, lo mismo que puede ser aquellos trabajos que son desarrollados por turnos o que se llevan a cabo de manera nocturna. Según este autor, las personas mayores son poseedores de mejores conocimientos no sólo de sus propios recursos, sino que poseen una mayor experiencia para el manejo de diversas situaciones, siendo ello un elemento fundamental para hacer frente y dar respuesta a aquellas situaciones complejas que se presenta en el desarrollo de las tareas cotidianas.
- Según Rout (2001), al parecer el estrés se encuentra ligado más a temas de roles de género que a una diferencia biológica. Lo anterior, puede verse reflejado en el aumento del estrés que puede padecer la mujer, puesto que no sólo debe preocuparse por las actividades laborales que debe realizar, sino que debe pensar



de igual manera en la familia y en todas aquellas tareas del hogar que no puede dejar pasar de largo.

- Otro aspecto que debe tenerse presente, son los ingresos y el estatus social. Frente a lo anterior, es importante tener presente que el estado de salud de toda la población que es trabajadora, podría mejorarse si existiera un mejoramiento a los ingresos y, por tanto, ello podría permitir que haya un mejoramiento al posicionamiento social, lo cual puede verse reflejado en la posibilidad de hacer una elección de elementos materiales que le pueda mejorar la calidad vida y el posicionamiento en la sociedad, lo cual podría verse reflejado en el mejoramiento de la salud mental y física de los colaboradores.
- Permanencia en redes sociales como mecanismos de apoyo. Cuando no se cuenta con un grupo o permanencia en redes sociales de apoyo, es posible que ello podría limitarse para que se lleve a cabo ese ejercicio de derecho de asociatividad, lo cual disminuye y vulnera la permanencia en ámbitos sociales, políticos, culturales y económicos, lo que afectaría de manera directa o indirecta las condiciones de salud mental.
- La educación. Este elemento puede representar gran importancia, si se tiene presente que entre manos nivel educativo tiene la población trabajadora, menores podrán ser aquellas oportunidades para el mejoramiento de sus ingresos, seguridad laboral y calidad de vida, siendo ello un factor que podría afectar la salud mental de los colaboradores y se presente un aumento del estrés laboral.
- Empleabilidad y las condiciones laborales. Las bajas condiciones de calidad en el campo laboral y la falta de estabilidad en los procesos de empleabilidad, pueden ser elementos que pueden afectar de igual manera la salud mental de muchos trabajadores.
- El entorno social, un elemento que debe destacarse es que en las relaciones sociales puede generarse o presentarse riesgos potenciales que podrían afectar de manera directa o indirecta la salud mental o física de los trabajadores, puesto que la inestabilidad laboral, el no reconocimiento y la falta de seguridad laboral podría ser elementos que potencialicen esta problemática.
- El lugar trabajo o los entornos físicos para el desarrollo de las actividades laborales, podrían ser elementos determinantes para afectar la salud de la población trabajadora. De igual manera, es



necesario que se tenga acceso a servicios públicos, haya un buen sistema de transporte entre otros elementos claves.



Trabajo digno o decente

La opinión de las personas es un valor importante para la OIT, puesto que son ellas el valor más importante para la institución y, por lo tanto, busca tener claridad de las preocupaciones y necesidades de las personas. No hay duda de que para salir de la pobreza o lograr una integración a la sociedad, es fundamental acceder a un trabajo caracterizado por la decencia y la dignidad humana.

Dar respuesta hoy a los problemas relacionados con temas laborales, ha sido uno de los principales objetivos que ha estado marcado por la OIT desde su surgimiento. De igual manera, ello ha sido parte de su misión: el influir en los sistemas internacionales que se dé prioridad a temas relacionados con las dificultades o problemas relacionados con el trabajo como una prioridad a resolverse. Para ello, la OIT propuso los siguientes cuatro objetivos estratégicos: “*pleno empleo, derechos laborales, protección y diálogo social*” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999). Es importante tener presente que uno de los elementos paradigmáticos del trabajo decente es no verlo como una simple mercancía, lo cual fue establecido en la Declaración de Filadelfia realizada en 1944.

El adjetivo de decente recoge en buena parte las aspiraciones que implica esta palabra con relación a modos de trabajo acordes con la dignidad humana, pero sin asumirlo como una norma o estándar. Debe comprenderse que en muchos países que están en vía de desarrollo, es posible que no se cuente en el día a día con el mismo tipo de protección social que puede existir en una nación desarrollada y por eso no pueden imponerse estándares desconectados de las realidades complejas que juegan a favor o en contra de la materialización del trabajo decente, lo cual no debe estar ajeno o aislado en las pymes de la ciudad de Medellín. Por tal motivo es importante tener presente que el concepto de decencia debe verse como algo flexible y que se ha venido construyendo paulatinamente como un principio orientador que moviliza esfuerzos hacia la transformación positiva de las condiciones de vida de los trabajadores no sólo a nivel local, nacional sino a un nivel mundial.



Por otro lado, es importante tener presente que aquellas sociedades que son desarrolladas deben contar con una agenda de trabajo decente toda vez que en ellos también se presentan problemas en su sistema laboral, en particular los relacionados con el estatus de los trabajadores de plataformas de acceso (gig workers) quienes desarrollan sus actividades en zonas grises que frecuentemente escapan a la protección de la legislación laboral.



La OIT formuló en su momento el pleno empleo como un objetivo (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999), lo cual no conllevaba un valor, sino que se comprendía únicamente como un mero número en el que se podría distinguir entre lo más y menos. Como complemento a lo anterior, se tiene que

habrá una concentración de las actividades en tres determinantes decisivos del empleo, a saber: la política macroeconómica, la transformación de los sistemas de producción y la estrategia empresarial, y la desigualdad de acceso al empleo y al mercado de trabajo. En todos los casos la meta será incorporar el objetivo del empleo en toda política nacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999).

Es fundamental tener claridad que es necesario que haya un esfuerzo para lograr un empleo productivo, lo cual no debe ser visto únicamente como una formulación netamente económica, sino que también exprese la dimensión de valor que puede tener el trabajo. Otro elemento importante es que el trabajo y el sello propio que cada persona le ha de imprimir es un elemento más relevante que el mismo capital. Como ya ha sido afirmado, el trabajo se constituye en una fuente de dignidad, estabilidad social, familiar y una verdadera paz en la sociedad en general. Es decir, el trabajo digno es un elemento que ratifica la dignidad de todas las personas, sin importar su origen, color de piel, ideología política o credo religioso entre otros factores, puesto que toda persona puede situarse en una sociedad dependiendo de la relación que ella tenga con el trabajo. También se ha argumentado que el trabajo es la base para dar respuesta a las necesidades y estabilidad de las familias, cosa contraria se presenta cuando hay desempleo y una economía incapaz de generar puestos de trabajo. En la actualidad existen retos importantes frente a este tema, pues las cifras de desempleo desde el 2020 han experimentado un crecimiento preocupante a nivel mundial debido a los problemas derivados de la pandemia COVID 19 y a las políticas laborales de muchos países. Según el Banco Mundial, al 2020



en el mundo había un 6.471% desempleados, siendo la población femenina y los jóvenes los más afectados (Banco Mundial, 2020).



El desempleo o el empleo de mala calidad afecta a toda la familia y es un factor que puede agravar otras problemáticas propias de núcleos familiares disfuncionales en los que se presenta maltrato a la mujer y los niños, éstos últimos quienes a su vez se ven obligados a trabajar desde pequeños para contribuir al reducido ingreso de sus familias. Como ya se ha dicho, el trabajo es sinónimo de paz y, por lo tanto, en una comunidad donde hay oportunidades de empleo existe una mejor oportunidad de desarrollo y realización de cada uno de sus miembros, mientras que, si se presenta lo contrario en una sociedad, puede estar propensa a la violencia y la falta de armonía.

La defensa del trabajo decente no debe verse como algo excluyente de la productividad y competitividad empresarial, sino antes bien como condición necesaria para su realización. El mercado tiene gran importancia, pero éste debe verse como un simple instrumento o medio para la adquisición de algo que puede ayudar con la preservación de la dignidad y el mejoramiento de la calidad de vida de todas las personas.

Por otra parte, se hace necesario destacar que el concepto de trabajo decente surgió a finales de la década de los años 90's, cuando en la Conferencia Internacional del Trabajo el director de la OIT de la época argumentó que "actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999), y para lograrlo, es necesario comprender el trabajo decente como un elemento fundamental para lograr los objetivos de "la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social" (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999), los cuales al darse cumplimiento permitirán que se pueda garantizar un trabajo decente para todas las personas.

Debe tenerse presente que "el concepto de trabajo decente ha tenido una integración o vinculación sobre todo a la idea de promover la oportunidad de empleo productivo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres" (Pérez Villa, et al., 2019, pág. 190), como



fundamento para dar respuesta a las necesidades individuales, familiares, comunitarias y de desarrollo de nación.



Como ya se ha citado, los derechos de los trabajadores es otro de los objetivos formulados por la OIT. En este propósito u objetivo, es fundamental considerar el trabajo tanto en el sector formal como en la realidad del trabajo informal. Debe tenerse en cuenta que la informalidad laboral se ha constituido en la principal razón que ha llevado a la OIT a no centrarse de manera exclusiva en los derechos de todos los trabajadores asalariados, puesto que, de ser así, se estaría excluyendo a esa gran cantidad de trabajadores cuyos ingresos dependen de actividades de autoempleo de subsistencia, muchos de los cuales no son claramente son tenidos en cuenta en las estadísticas y en las políticas públicas de empleo. Por lo anterior, es fundamental tener presente que para que los derechos de todos los trabajadores sean una realidad, es esencial que ellos estén vinculados de manera efectiva a tales políticas e iniciativas en pro del trabajo decente, puesto que manera contraria, se estarían considerando solamente los derechos de esa élite que cuenta con un empleo estable o que son respaldados por una asociación sindical. Frente a lo anterior, es esencial tener presente que todas las personas que trabajan, sin importar cuál sea su actividad económica, cuentan con unos derechos que deben ser respetados, lo cual no va en contravía con la creación o generación de nuevas fuentes de empleo. En este punto, es necesario resaltar que uno de los derechos que debe ser clave en el mundo laboral, es la posibilidad que debe tener todo trabajador de poder organizarse y así poder expresar sus opiniones y ser escuchados.

El tercer objetivo formulado en la agenda de trabajo decente tiene que ver con la protección social. Muchas personas en el mundo, a pesar de trabajar todos los días perciben su futuro con gran incertidumbre, pues dependen de su salud y de su capacidad de trabajar como el único sustento vital. Lo anterior, debería ser un compromiso de los gobiernos y la misma OIT, es decir, estas dos instituciones deberían trabajar de manera conjunta para establecer acciones o estrategias que estén centradas en cambiar esta realidad e introduzcan de una manera gradual diversos niveles de protección a cualquier clase de trabajador. El debate hoy en día no debe estar centrado en la forma clásica de la seguridad social, sino en la manera como ésta debe hacerse extensiva para todos los miembros de esa economía informal. Propuestas como el



desarrollo de proyectos de micro seguros que sean conectados posteriormente al sistema de seguridad social establecido por cada nación podría ser una de las alternativas de solución frente a esta problemática.



El diálogo social, se constituye en el cuarto objetivo estratégico formulado por la OIT. En este punto, es relevante resaltar que la OIT es una institución tanto pública como privada. Es decir, ella está compuesta principalmente por cincuenta y seis representantes de los gobiernos, una cuarta parte de los delegados de los trabajadores que está compuesta por catorce miembros al igual que este mismo número de delegados de los empleadores (IFTEM, 2021). Para la OIT, es mucho más eficaz garantizar el diálogo social o tripartito que tener enfrentamientos para dar solución a los conflictos, razón por la cual este objetivo o propósito busca generar espacios para que las personas puedan dar a conocer sus necesidades y puedan discutir sus aspiraciones desde los diferentes sectores a los que pertenecen.



Es fundamental tener presente que el trabajo decente debe ser considerado la base para una buena economía mundial, a pesar de que pueden existir algunos sectores que consideren que es mejor contar con mano de obra barata para estimular la creación de empleo o que las empresas recurran a formas de subcontratación para hacer más eficiente las labores misionales que agregan valor a lo que ofrecen al mercado. En este sentido es necesario reiterar que el empleo de calidad y decente debe expresarse en todos los ámbitos de la actividad empresarial, sean misionales o no, pues de lo contrario esto podría dar lugar a que se presente un proceso de globalización frágil y con poca legitimidad al constatarse el costo humano oculto que subyace a los beneficios económicos que se anuncian con entusiasmo (Montoya Agudelo, et al., 2017).



Los objetivos estratégicos de la OIT han representado un avance importante para materializar compromisos que incentiven transformaciones en las condiciones de trabajo de millones de personas que siendo la base de la economía mundial perciben muy marginalmente sus beneficios. Aun así, persisten retos importantes en contextos institucionales poco favorables a generar cambios en pro de los trabajadores so pena de desestimular la inversión. Por este motivo el compromiso mundial para este tema puede encadenar redes de



cooperación que establezcan el valor de la dignidad humana en el trabajo como condición necesaria para participar en cualquier red productiva a nivel global. Esto podría estimular el camino para que empresas y gobiernos tomen un papel más relevante en garantizar los derechos laborales dentro de cada una de las dimensiones contempladas en el concepto de trabajo decente.



Las pymes

En Colombia, la clasificación de las empresas está contemplado en el Decreto 957 de 2019, donde se tiene en cuenta los ingresos y el tipo de actividad que ella desarrolle. En esta nueva clasificación, se tuvo presente el macro sector económico, como puede observarse en la siguiente tabla:



Tabla No. 1
Clasificación empresarial

Tamaño	Manufactura	Servicios	Comercio
Micro	hasta 811	hasta 1.131	hasta 1.535
Pequeña	desde 811 hasta 7.027	desde 1.131 hasta 4.523	desde 1.535 hasta 14.781
Mediana	desde 7.027 hasta 59.527	desde 4.523 hasta 16.558	desde 14.781 hasta 74.066

Fuente: (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2019, párr. 8)



Ahora bien, es importante recordar que las pymes son aquellas esas organizaciones que tiene por sus propias características y, por lo tanto, muchas de ellas presentan un alto grado de dificultades en el cumplimiento no sólo de sus propósitos, sino en sus procesos administrativos lo que conlleva a que haya un alto grado de estrés para sus directivas como para mucho de su personal operativo. Es común que en este tipo de organizaciones no se cuente con el presupuesto suficiente que pueda ser aplicado para desarrollar o llevar a cabo procesos que estén encaminados al mejoramiento o formulación de estrategias para combatir el estrés laboral de todos sus colaboradores, situación que debe ser investigada con mayor profundidad a fin de que se pueda formular estrategias que sean adaptadas por este tipo de organización. Finalmente, en Colombia el sector de las pymes representa aproximadamente el 90% del sector productivo en todo el territorio, lo que se puede inferir que ellas representen aproximadamente el 35% del



PIB y más de un 80% de las empresas que más generan empleo en todo el país (Ministerio del trabajo, 2019), por tanto, es fundamental que se desarrollen estrategias para mitigar por completo el estrés laboral de todos sus colaboradores, si lo que se busca es un mayor desarrollo y permanencia de ellas.



Conclusiones

Cuando se trabaja bajo causas de estrés, se podría afectar no solo la salud física o mental de los trabajadores, sino la productividad de las pymes, lo cual se podría ver reflejado en la disminución de la productividad y competitividad empresarial. Es por lo anterior, que todas las organizaciones deben estar alerta ante la manifestación de algunos problemas por parte de los trabajadores que esté relacionado con la dificultad para conciliar el sueño, el dormir mal, cefalea constante, dolores lumbares o de espalda, mareos y otras patologías que pueden afectar el estado anímico de las personas.

El problema del estrés laboral no es una situación que no distingue posición social, organizacional u origen, puesto que esta problemática puede estar presente en cualquier parte del mundo. La problemática del estrés laboral, es una situación que ha venido estalando posición en todas las economías emergentes que ven en la exigencia a sus colaboradores, mayores esfuerzos en el desarrollo de las actividades, lo que conlleva a que haya un aumento en el ausentismo laboral debido a situaciones de estrés sin importar el centro de trabajo.

El estrés laboral en las pymes de la ciudad de Medellín, debe ser visto como un problema grave que puede afectar tanto situaciones sociales como económicas, puesto que esta situación podría afectar no solo la salud física sino mental de los colaboradores, sin dejar de lado que esta situación puede afectar tanto el clima organizacional como la productividad de la persona y de la misma organización, lo cual conlleva a que haya una menor rentabilidad y competitividad, en un mercado globalizado, olvidado en muchas ocasiones que es el ser humano el activo más importante de la organización y el eslabón fundamental para lograr el éxito y objetivos establecidos en la organización.





El estrés laboral ha de generar pérdidas económicas, sin embargo, no se tiene datos estadísticos que puedan dar respuesta a las pérdidas económicas que se han generado debido al estrés laboral en las pymes de la ciudad de Medellín, pero si es importante tener presente que esta situación no debe hacerse a un lado, puesto que es fundamental que hoy de propongan estrategias para lograr disminuir por completo esta problemática denominada estrés laboral.

Hoy hay grandes oportunidades de llevarse a cabo procesos de investigación que estén relacionados con factores psicosociales, el estrés o demás temas relacionados con la salud en diversas ocupaciones, investigaciones que pueden realizar bajo un estudio exploratorio a todos los niveles estructurales de la organización, también puede realizar docentes, personal de la salud y a todas aquellas profesiones a las que se desee analizar como el estrés laboral pueden ser un factor elemental para la no generación de trabajo digno o decente en las pymes de la ciudad de Medellín. Como ya se ha dicho, pueden ser muchos los factores que son estresores psicosociales que pueden afectar a cualquier grupo ocupacional y por lo tanto, es fundamental se propongan acciones que permita se haga un enfrentamiento de la situación a fin de garantizar ese compromiso organizacional por cuidar la salud mental de todos los trabajadores.

Otra de las conclusiones importantes para destacarse, es que cuando se presenta estrés laboral en los trabajadores y ello no es tratado, las consecuencias en la productividad son altas, puesto que se pierde el interés por parte de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de las tareas asignadas, siendo ello un factor que afecta los costos de producción. De igual manera, cuando se deja que el estrés en el trabajo tenga ventaja y no se trate a tiempo, ello también tiene una afectación a los costos de la organización, puesto que debe hacerse una alta inversión de manera directa o indirecta, puesto que puede presentarse un incremento en el ausentismo laboral a causa de esta situación. Para evitar lo anterior, es fundamental acaptar y aplicar las propuestas que se han realizado en otras naciones con relación a este tema y que se han convertido en un referente de éxito como por ejemplo las propuestas por la OIT que están enfocados en la relación, el ejercicio físico, la alimentación entre otros.



Bibliografía

Astudillo, P., Alarcón, A., & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: percepciones del personal de enfermería y médicos. *Revista Ciencia y Enfermería*, 15(3), 113-122.

Banco Mundial. (2020). *Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. Indicadores: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>

Berrocal, C. (2000). La hoguera de las ansiedades aspectos psicosociales del "estar quemado". *Rev. Acciones e investigaciones sociales*(10), 83-112.

Bosque, L. (2005). *¿Qué no te pese el trabajo?* España: Gestión.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measures of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.

Cooper, C., Cooper, R., & Eaker, L. (1988). *Living with stress*. Londres: Penguin Book.

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.

França, A., & Rodrigues, L. (2005). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomático*. São Paulo: Atlas.

Hadziolova, I. (1988). La edad y el sexo en relación con el estrés profesional. En R. Kalimo, C. Cooper, & M. El-Batawi, *Los factores psicosociales en el trabajo* (págs. 138-150). Ginebra: OMS.

IFTEM. (2021). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Instituciones Comunitarias*. Estructura: [https://www.construmatica.com/construpedia/La_Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo_\(OIT\)._Instituciones_Comunitarias#Estructura_Org.C3.A1nica_de_la_OIT](https://www.construmatica.com/construpedia/La_Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo_(OIT)._Instituciones_Comunitarias#Estructura_Org.C3.A1nica_de_la_OIT)



Ivancevich, J., & Matesson, M. (1989). *Estrés y trabajo una perspectiva gerencial*. México: Trillas.

Lazarus, R. (1994). *Passion and reason*. New York: Oxford University Press.

López, L., & Campos, J. (2002). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Revista de psicología*, XI(1), 149-165.

López, L., & Ocaranza, D. (1994). Determinación preliminar de los niveles tensionales en el ejercicio de la Odontología. *Revista Dental de Chile*(85), 128-135.

Ministerio del trabajo. (19 de septiembre de 2019). *MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2019). *Gobierno expide nueva clasificación de empresas a partir de sus ingresos*.
<https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/gobierno-expide-nueva-clasificacion-de-empresas-a>

Ministerio de Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
<https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Montoya Agudelo , C. A., Méndez Cruz, M. R., & Boyero Saavedra, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 84-106.



Montoya Agudelo, C. A. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Bogotá: Ediciones de la U.

Nicuesa, M. (3 de Noviembre de 2017). *¿Qué es el eustrés?*
<https://www.psicologia-online.com/que-es-el-eustres-170.html>

Oblitas, L. (2006). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: Thompson.

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1999). *Memoria del Director General: trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo:
<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Orlandini, A. (1999). *El estrés que es y cómo evitarlo*. México: Fondo de Cultura Económica.

Pérez Villa, P. E., Montoya Agudelo, C. A., Uribe, V. H., & Urbina, C. (2019). Trabajo digno y decente en el sector de la economía solidaria colombiana. En C. A. Montoya Agudelo, *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones* (págs. 173-218). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Psiquiatria Zaragoza. (2021). *Eustrés y distrés*.
<https://www.psiquiatrazaragoza.net/blog/eustres-y-distres>

Raphael, D., & Mikkonen, J. (2010). *Social determinants of health: the canadian facts*. Toronto: York University School of Health Policy And Management.

Rout, U. (2001). *Stress management for primary health care professionals*. London: Kluwer Academic Publishers.



Siegrist, J. (1996). Adverso health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 24-41.

Tarlov, A. (2000). Social determinants of Health: the sociobiological transition. En D. Blane, D. Wilkinson, & E. Brunner, *Health and Social Organization* (págs. 71-93). London: Routledge.

Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6(14), 197-201.

