

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 11

EL SENTIDO DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS NOOLÓGICOS COMO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL

ANDRES FELIPE LOPEZ RUIZ
Institución Universitaria de Envigado
andres.lopez.upb@gmail.com

MARIO ALEJANDRO TOBON PALACIO
Institución Universitaria de Envigado
alejandrotobon@hotmail.com

DANIELA HINCAPIE CORREA
Institución Universitaria de Envigado
Dani95hc@hotmail.com

Resumen:

En esta investigación de tipo cuantitativo - no experimental, con diseño metodológico transversal y de nivel correlacional, se busca identificar cual es la percepción de los empleados de una empresa logística (Blu Logistics), respecto al sentido que dan a su trabajo diario y a las estrategias (recursos noológicos) que poseen éstas personas, para afrontar las adversidades que día a día se presentan en su desempeño laboral, encontrando de ésta manera, cuáles son las causas que generan el estrés en los empleados analizados y a su vez, las consecuencias que esta situación genera en los procesos internos de la compañía, en la salud de las personas y en su entorno, además de plantear las diferentes estrategias de afrontamiento existentes para contrarrestar esta delicada enfermedad y a su vez, contribuir a mejorar la calidad de vida de los empleados.

Palabras claves: Burnout, Blu Logistics, Estrés, Estrés Laboral, Motivación, Percepción, Recursos Noológicos, Sentido del Trabajo.

Abstract:

In this quantitative - non experimental research, with cross-sectional methodological design and correlational level, we seek to identify what is the perception of the employees of a logistics company (Blu Logistics), with regard to the meaning they give to their daily work and strategies (Noological resources) that people are facing, to face the adversities that day to day present themselves in their work performance, finding in this way, are the causes that generate the stress in which the employees are being analyzed, the consequences that this situation genders in the internal processes of the company, in the health of people and their environment, in addition to raising the different coping strategies to counteract this delicate disease and in turn, contribute to improving the quality of life of employees.

Key words: Burnout, Blu Logistics, Motivation, Noological Resources, Perception, Sense of Work, Stress, Work Stress.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 11

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunas décadas, ha incrementado el gran interés por el estudio del fenómeno del estrés laboral y las repercusiones que este trae consigo, no solo para los trabajadores, su entorna social y familiar, sino también para las empresas, debido a que la productividad de la misma se ve afectada notablemente, por el alto número de deserción y/o ausentismo laboral a causa de esta grave enfermedad contemporánea, ya que los empleados enferman constantemente debido a los altos niveles de estrés a los cuales son sometidos en sus cargos laborales, y a las presiones ejercidas por sus superiores, llevándolos a somatizar de diferentes maneras (física, cognitiva o fisiológicamente) las situaciones desencadenantes del estrés laboral.

Los ambientes inadecuados, la falta de recursos, las largas jornadas, las bajas remuneraciones, el acoso laboral, las altas presiones, entre otras, son solo algunas de las muchas situaciones que constantemente viven las personas al interior de las organizaciones, ya que éstas no ofrecen a sus trabajadores, condiciones dignas y adecuadas para realizar su trabajo, además de no entregar los recursos suficientes para el óptimo cumplimiento del mismo, lo cual genera que la persona, se vea inmersa en un conjunto de situaciones que no puede controlar y que supera los recursos con los que cuenta Lazarus y Folkman (1986), por tal motivo se ve impedido para superar la situación desencadenante y por ende, se ve afectado tanto personal, como laboralmente.

Es de tal manera, como el trabajador cae en una serie de situaciones desagradables, que lo van sumergiendo en percepciones y reacciones poco favorables, tanto para el desarrollo de su labor diaria, como para sus relaciones interpersonales, sin dejar a un lado, las graves afecciones de salud que esto trae consigo.

Lo anterior, es analizado a partir de dos conceptos y/o teorías fundamentales, como lo son: el sentido del trabajo, que es entendido como los valores, las huellas y la trascendencia, que la ejecución del trabajo tiene para el empleado, es decir, la importancia que le da a la actividad a la cual se dedica durante los mejores años de su vida, o por lo menos los más productivos; y los

recursos psicológicos que éste tiene para enfrentarse a los problemas, tales como: el autodistanciamiento y la autotrascendencia, los cuales permiten que las personas encuentren sentido en su área profesional, logrando con esto, disminuir las condiciones generadoras de estrés laboral. (Freire, 2002; Martínez, 2005), buscando así, mejorar la calidad su calidad de vida, ya que, al conocer las herramientas existentes para disminuir los niveles de estrés, podrán equilibrar su salud y bienestar, además de generar un entorno tranquilo y productivo.

Luego de hacer un recorrido detallado por las diferentes definiciones de estrés laboral, de los conceptos relativos al sentido del trabajo y los recursos psicológicos, además de la aplicación de 3 escalas psicológicas tales como: escala de sentido del trabajo, escala de estrés percibido y escala de recursos psicológicos, realizadas a 80 empleados de la empresa Blu Logistics, ubicada en el municipio de Caldas Antioquia, se podrá determinar su grado de estrés laboral y de igual forma, las diferentes estrategias de afrontamiento que se pueden adquirir para el óptimo desarrollo de sus actividades diarias en su lugar de trabajo y por consiguiente, buscar mejorar sus condiciones de salud y su calidad de vida, tanto a nivel laboral, como personal.

Finalmente se realizó el análisis de los resultados obtenidos, arrojando grandes variaciones en la percepción de su trabajo de los empleados mencionados, de acuerdo a diferentes factores relativos a sus cargos, horarios, edades, responsabilidades, antigüedad en la compañía, entre otros factores que permitieron determinar las situaciones desencadenantes de estrés en esta empresa logística.

2. OBJETIVOS

2.1 General:

Identificar la relación existente entre los recursos psicológicos, el sentido del trabajo y el estrés laboral.

2.2 Específicos:

- Detectar los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa Blu Logistics S.A.S Medellín.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 11

- Identificar los recursos psicológicos en los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S Medellín.
- Describir el sentido del trabajo presente en los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S Medellín.
- Analizar como el estrés percibido cambia según los recursos psicológicos y el sentido del trabajo.

3. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque cuantitativo: El enfoque cuantitativo, pretende intencionalmente añadir información respecto a una o más variables, con el fin de medir las mismas de manera precisa, para luego ser aplicada la información a un esquema teórico, con el objetivo de establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una determinada población.

La riqueza metodológica de la investigación cuantitativa subyace en la posibilidad de replicar y generalizar los resultados, y sobre todo en la precisión que esta implica en el establecimiento de relaciones bidireccionales entre las variables implementadas (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

3.2 Tipo de estudio no experimental: Consiste en la búsqueda empírica y sistemática, en la cual, el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes, debido a que son situaciones que ya han ocurrido y por ende imposibles de manipular. Lo que se hace con este tipo de estudio, son inferencias sobre las variables, sin una intervención directa sobre la variación que tengan, tanto la variable dependiente como la independiente (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

3.3 Diseño metodológico transversal: Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado

(Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

3.4 Nivel correlacional: Los diseños correlacionales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado, con el fin de determinar la relación causa – efecto.

La presente investigación se enmarca en las directrices de investigación cuantitativa correlacional como guía en el estudio de la relación existente entre el estrés laboral, los recursos psicológicos y el sentido del trabajo (Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. 1998).

3.5 Población y muestra: De las 100 personas que se encuentran trabajando dentro de la empresa, por medio de un margen de error del 5%, una probabilidad de éxito del 50%, y un nivel de confianza del 95%, el tamaño de la muestra fue de 80 personas para ejecutar la investigación; siendo individuos que se encuentran fijos dentro de las instalaciones de Blu Logistics Medellín S.A.S.

La muestra cumplió con los siguientes criterios de inclusión: empleados de la empresa Blu Logistics, adultos hombres y mujeres, entre los 21 y los 58 años, que cumplen con sus labores en diferentes áreas de la empresa.

Los criterios de exclusión para el estudio fueron: empleados que son vinculados en la empresa por medio de temporales que prestan el servicio de reclutamiento, selección y contratación.

3.6 Instrumentos de recolección: Se utilizó una encuesta compuesta por tres escalas:

1. Escala de estrés percibido
2. Escala de recursos psicológicos
3. Escala de sentido del trabajo

3.6.1 Escala De Estrés Percibido: Esta escala es un instrumento de auto informe que evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes, consta de 14 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo). La puntuación total de la PSS se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4,

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 4 de 11

1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.

3.6.2 Escala dimensional de los recursos noológicos: Ésta es una prueba que evalúa los principales factores noológicos de la personalidad, de aplicación colectiva y auto aplicable para uso en personas mayores de 15 años, su aplicación dura alrededor de 15 minutos. Comprende 49 preguntas con modalidad de respuesta tipo likert de “Totalmente en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”. Presenta una consistencia interna de 0,90 y comprende 6 componentes, que se conceptualizan como Impotencia/Potencia, Apego de sí /Distancia, sometimiento de sí /Dominio, Inmanencia/Trascendencia, indiferencia/Diferencia, y Regresión/Proyección. Cuenta con puntajes porcentuales de dominio escalar y baremación en percentiles para hombres y mujeres colombianos por grupos etarios entre los 18 y 65 años (Martínez, Díaz del Castillo & Jaimes, 2010) con una definición de la manifestación del recurso a través de 5 niveles: bloqueado, restringido, ambivalente, desplegado y pleno que indican en su orden de la menor expresión a la mayor manifestación del recurso.

3.6.3 Escala dimensional del sentido de vida en el trabajo: La escala del sentido del trabajo, creada por Martínez y Jaimes (2012) se entiende como la percepción afectiva, cognitiva de valores que tiene una persona en su ámbito laboral y le invitan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiéndole a la persona identidad personal y coherencia consigo misma (Adaptado de Martínez, 2005).

El cuestionario fue construido con ítems valorables en una escala Likert de cuatro niveles con polaridad directa (5) e inversa (13) que van desde cero (totalmente de acuerdo) hasta tres (totalmente en desacuerdo).

El número de reactivos son 18 ítems en total, su forma de aplicación se encuentra tanto en modalidad individual como colectiva y mantiene un tiempo estimado de aplicación entre los 5 y los 8 minutos.

En su validación se mostró un nivel de respuesta a la totalidad de los ítems del 86,8% y una consistencia interna con el alfa de Cronbach

de 0.83. Se realizó un análisis factorial exploratorio que identificó 3 componentes consistentes con la estructura teórica: Confusión existencial-laboral, Propósito-laboral e Identidad y Coherencia laboral.

3.7 Procedimiento: Se construyó una herramienta compuesta por tres escalas, la escala de recursos noológicos, la escala del sentido del trabajo y la escala de estrés percibido. Además de las escalas se presenta de inicio el consentimiento informado para acoger la confidencialidad de la investigación, algunos datos sociodemográficos que se pusieron a discutir con los resultados y finalmente, se da cuenta de la escala de clima laboral, la cual no se hizo partícipe dentro del trabajo.

Una vez se tienen diseñada la herramienta, se hace presencia en dos ocasiones a las instalaciones de Blu Logistics, solicitando el ingreso al área de recursos humanos y a la gerencia con anterioridad. Durante los dos días se solicita a varios empleados la ayuda para su participación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para cumplir a cabalidad con el objetivo planteado.

Finalmente, se cumple con la totalidad de encuestas y a través de ellas se inicia el proceso de análisis de datos.

4. ANALISIS DE DATOS

El siguiente análisis se define a partir de la calificación de los datos obtenidos por medio de las personas participantes en la investigación. Luego de haber agrupado las escalas como herramienta de recolección de información, se pasan los resultados a una base de datos que permite ser exportada al software SPSS, el acrónimo de Producto de Estadística y Solución de Servicio (sus siglas en inglés). Luego se realizan las diferentes operaciones para encontrar los resultados de la media y la desviación estándar de las diferentes variables, a su vez se obtienen los resultados de la mediana, el rango intercuartil, la prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov, la prueba Kruskal Wallis donde se encontró igualdad de semejanzas en uno de los resultados y finalmente la asociación de las variables sentido de trabajo vs estrés percibido y, recursos

noológicos vs el estrés percibido nuevamente, con el fin de encontrar si existe una relación existente entre las tres variables mencionadas para dar respuesta a la pregunta de investigación.

5. RESULTADOS

5.1 Análisis univariado: Un total de 80 empleados de la empresa Blu Logistics Medellín S.A.S respondieron los instrumentos, de ellos la mayor parte fueron hombres. La tabla 1 muestra además el número y respectivo porcentaje dentro de la muestra general y del estado civil de los participantes, arrojando resultados que la mayor parte de los empleados son solteros, seguido por aquellos en unión libre, luego por quienes están casados y finalmente se encuentran los separados.

	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Hombres	55	68,8
Mujeres	25	31,3
Estado civil		
Soltero	49	61,3
Casado	10	12,5
Unión Libre	18	22,5
Separado	3	3,8

Tabla 1. Descripción de los empleados de Blu Logistics Medellín S.A.S según el sexo y el estado civil.

Las edades estuvieron entre los 21 y los 58 años, donde el promedio de edad de las personas se encontraba en los 32 años.

Las personas que más tiempo han laborado dentro de la organización presentan una estabilidad de 9 años en cantidad de meses, encontrando que la media en el tiempo laborado es de 2 años.

El estrés percibido tiene una distribución normal según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con una significancia estadística mayor de 0,05.

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL			
ESTRÉS	0,088	80	0,197
PERCIBIDO			

Tabla 2. Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov, para el estrés percibido.

5.2 Análisis bivariado: Según la prueba Anova ($F=5,352$; $P=0,007$) se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa en el nivel total del sentido del trabajo con respecto al estrés percibido. En la tabla 3 se expone que la proporción más elevada entre todos los empleados de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel bajo con respecto al total del sentido del trabajo y el porcentaje más bajo al nivel mínimo, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel bajo.

Niveles del total del sentido de trabajo	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
Mínimo	21,8 (6,8)	5,352	0,007
Bajo	28,5 (6,8)		
Medio	25,5 (7,6)		

Tabla 3. Diferencias entre el nivel total del sentido del trabajo según el estrés percibido.

Según la prueba Anova ($F=0,842$; $P=0,475$) no se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa, entre el total de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido. En la tabla 4 se expone que la proporción más elevada de la población maestra participante de la empresa Blu Logistics S.A.S se encuentra en un nivel restringido con respecto al total de los recursos noológicos y el porcentaje más bajo al nivel pleno, lo que significa que se ha encontrado un mayor estrés percibido por los trabajadores de la empresa que se ubican en un nivel restringido de este factor.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 6 de 11

Niveles de los Recursos Noológicos	Media (DS)	Prueba Anova	Valor p
Restringido	27,2 (7,1)	0,842	0,475
Ambivalente	25,3 (5,7)		
Desplegado	25,0 (10,3)		
Pleno	16,0 (0,0)		

Tabla 4. Diferencias entre el total de los recursos noológicos según el estrés percibido.

6. DISCUSIÓN

En esta investigación se propuso encontrar cuál es la relación existente entre el sentido del trabajo y los recursos noológicos con respecto a la percepción del estrés en los colaboradores de las empresas logísticas, por lo cual se hace necesario en primero lugar, comprender que las presiones de la vida misma, señala Melgosa (1995), generan una cantidad moderada de tensión vital, es decir de estrés, lo cual, en algunas ocasiones resulta saludable, por cuanto ayuda a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles. Sin embargo, no se trata de tensionar al individuo sino de que cada persona sea consciente de los niveles y factores estresantes, a los que se ve sometido diariamente, para conocer sus límites y sus capacidades y así poder hacer frente de una forma adaptativa.

El ser humano se encuentra en la capacidad de valorar los hechos y situaciones que suceden a su alrededor, y más aún, se encuentra capacitado para valorar aquellos ambientes que no son propicios y pueden generarle daño. Tal como señalan Martínez y Díaz (2007), mientras que, para algunos individuos, el estrés refleja un estado de preocupación, tristeza, temor e irritabilidad, además de dificultad para sortear situaciones complejas y/o repetitivas. (Moscoso, Mc Creary, Goldenfarb, Knapp y Rohr, 1999; Moscoso y Reheiser, 2010).

En segundo lugar, los recursos noéticos (Frankl, 1992, 1999) son el conjunto de fenómenos, capacidades o manifestaciones espirituales, expresadas por el Auto

distanciamiento y la Auto trascendencia, es decir, son características antropológicas ineludibles que no están en lo psicofísico, ni en una realidad óptica, no tienen materia, estos son potencia pura, son posibilidad de manifestación (Martínez, 2005).

Al igual que los recursos noológicos, el sentido de trabajo también se encuentra presente a lo largo de la existencia humana en áreas como: el amor, la vida y el trabajo (Freire 2002; Martínez, 2005). Particularmente en el área de trabajo el hombre despliega su realización existencial a través de su labor para hacer y ser con sus habilidades particulares.

En la investigación fue posible encontrar una asociación entre los recursos noológicos y el estrés percibido y de igual manera una asociación entre el sentido del trabajo y el estrés que se percibe.

Conforme con los resultados obtenidos en la evaluación e interpretación de la escala de recursos noológicos y paralelo con Martínez (2005), se concibe que, entre más restringido se encuentre el recurso noológico, más se percibe el estrés presente en el ambiente, de igual forma la interpretación de los resultados en la escala de sentido de trabajo con respecto al estrés, evidencia que entre más bajo el nivel de sentido de trabajo más altos son los niveles de percepción del estrés. (Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. 1983). Además, la percepción del estrés por parte de los empleados se encuentra en un rango medio, lo cual no necesariamente implica la inexistencia del estrés, sino solamente la construcción personal de este concepto. Se puede deducir a partir de Neidhardt, Weintein y Conry (1989), que la cantidad de estrés percibido por los empleados, es decir, de eustrés presente en la empresa, está sincronizado y equilibrado, lo que permite la generación de respuestas más óptimas y adaptativas a la exposición de autoeficacia y locus de control por parte de los implicados.

Para dar una lectura más detallada de los resultados anteriormente presentados, se puede decir que:

Tener un sentido general del trabajo bajo, produce un mayor estrés percibido dado que, como lo dicen Freire (2002) y Martínez (2005), la pérdida del sentido del trabajo oscurece el futuro, generando apatía y aburrimiento e invitando al ser humano a huir de su proyecto o a claudicar en su

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 11

intento, y a abandonar la lucha que significa vivir. Sin embargo, en los factores que componen la noción de sentido de trabajo se encontró que entre más óptimos se encuentran éstos, mayor es la percepción del estrés, teniendo en cuenta que no encontramos en la población de estudio una tensión de tipo negativa sino positiva, es decir, a mayor claridad existencial - laboral del sentido del trabajo mayor es la percepción del estrés, puesto que, como dice (Martínez, 2005), la persona encuentra satisfacción en el progreso y en la consecución de metas personales y laborales.

El último factor y por eso no menos importante del sentido del trabajo, es la identidad y coherencia laboral, la cual al igual que el anterior factor indica que entre más óptimo, mayor es la percepción de estrés, ya que la persona percibe la experiencia laboral como núcleo de su sentido de vida (Freire, 2005).

Por otra parte, tener los recursos noológicos restringidos implica que, la percepción de estrés de las personas sea mayor, por que estas no cuentan con las herramientas necesarias para evaluar su medio ambiente, es decir, tal como lo afirma Frankl (1995), se evidencia una pobre capacidad para tomar distancia de sí mismo sin un buen conocimiento y control sobre la propia actividad cognitiva.

Ahora bien, aunque el total de los recursos noológicos, se ubica en un nivel restringido, algunos de sus factores por el contrario muestran otro comportamiento, como es el caso de la potencia que cuando se encuentra en un nivel desplegado, la percepción del estrés es mayor, ya que siguiendo a (Frankl, 1995), se evidencia que las personas con el recurso potencia desplegado posee capacidad de entrega a una misión o una tarea, lo que les permite sentirse plenos con lo que hacen, es decir conservan los niveles de homeostasis para responder a las tensiones generadas por el estrés de forma adaptativa y funcional.

Con respecto al factor de regresión / proyección de los recursos noológicos se evidencia que entre más ambivalente mayor es la percepción del estrés, sin embargo, aunque tengan esta percepción no se sienten presionados por la

visualización de su futuro, logran sobre llevar el día a día sin atormentarse con el mañana, soportando la tensión vital con parámetros de normalidad (Frankl, 1995).

Las limitaciones presentadas durante el estudio, hacen referencia a varios factores externos como son, por ejemplo, los horarios en lo que se organiza el funcionamiento de la empresa, ya que no era posible seleccionar a toda la población que trabaja en Blu Logistics S.A.S, por otro lado, la metodología de tipo cuantitativa que impide conocer a profundidad la percepción de los factores que generan estrés. Además, es necesario plasmar que otro limitante que se encontró en el desarrollo de la investigación, es debido a la insuficiente publicación de investigaciones con respecto a la teoría del sentido del trabajo, ya que es un concepto nuevo que no ha sido explorado lo suficiente, por lo menos en Colombia.

7. CONCLUSIONES

Dando respuesta a la pregunta guía de la investigación que hace referencia a la relación existente entre el sentido del trabajo y los recursos noológicos con respecto al estrés percibo por los trabajadores de las empresas logísticas, podemos inferir que, los recursos noológicos y el sentido del trabajo se convierten en herramientas con las cuales se pueden sortear de manera funcional las situaciones estresantes percibidas.

El sentido del trabajo es una herramienta que permite observar los niveles de cohesión grupal y de clima labora en las empresas, lo cual facilita el alcance de logros y metas comunes trazados por la organización.

Los recursos noológicos, como condiciones de posibilidad permiten a los seres humanos desplegar herramientas que en un futuro constituyen mayores posibilidades en la búsqueda y alcance de la realización personal.

Los resultados obtenidos del total de los recursos noológicos con respecto al estrés percibido, evidencia que entre más restringido se encuentre el factor, mayor es la posibilidad que

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 8 de 11

tiene la persona de percibir el estrés, para ello, hay que tener en cuenta los conceptos de eustres y distres, y formularlo como adaptativo o en su defecto desadaptativo. Al respecto vale la pena aclarar que como los niveles de estrés se encuentran en su normalidad, no se hace necesario contar con el despliegue de los recursos noológicos.

La relación encontrada entre el sentido del trabajo y el estrés percibido muestra que entre más bajos sean los niveles de sentido de trabajo, mayor es la percepción del estrés, ya que la persona no encuentra en el desarrollo de su trabajo un sentido valedero que le permita mitigar y afrontar el estrés.

8. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización realizar un trabajo más exhaustivo con respecto a los factores estresantes en busca de minimizar los riesgos psicosociales presentes en la organización, interfiriendo directamente sobre el clima y la cultura organizacional de Blu Logistics S.A.S.

Se recomienda realizar un trabajo amplio desde la metodología cualitativa, para otorgar validez a lo planteado por los teóricos, o, por el contrario, invalidar la misma.

Las diferentes variables utilizadas, sentido de trabajo y recursos noológicos, son herramientas que se pueden trabajar en diferentes ámbitos de aplicación de la psicología, por ende, se recomienda para otros estudios.

9. REFERENCIAS

Agel, S., José, M., Simó Guzmán, P., Enache, C. M., & Fernández Alarcón, V. (2011). *Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés*

laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. Education policy analysis archives, 19(4), 1-25.

Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). *El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional.* Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría., 11(39), 257-265.

Arellano, N. (2002). *Estrés.* Consultado el 27 de febrero de 2017, de: http://www.quadernsddigitals.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html.

Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., & Cortes, I. (2006). *El estrés en una sociedad instalada en el cambio.* Gaceta Sanitaria, 20, 71-78.

Camps, V. (1992). El sentido del trabajo y el ethos individualista. *El Socialismo del Futuro.* Nº 6, 123 - 132.

Carreiro, L. M. (2007). *Morte por excesso de trabalho (Karoshi).* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 131-141, jul./dez.

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

Encalada, A. M., Zegarra, R. O., Malca, A. M. U., & Tello, M. V. (2016). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia.* Revista Peruana de Obstetricia y enfermería, 3(1).

Esquivel, M. (2005). *La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia.* Consultado el 29 de febrero de 2017, de: <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral->

Flor, M. Á. N. (1995). *Logoterapia: fundamentos, principios y aplicación*

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 9 de 11

una experiencia de evaluación del Logro Interior de Sentido (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).

- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). *Appraisal, coping, health status and psychological symptoms [Valoración, afrontamiento, nivel de salud y síntomas psicológicos]*. *Journal of personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Frankl, V. (1994). *Logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1994b). *La voluntad de sentido*. Barcelona: Herder.
- Freire, J. (2002). *El humanismo en la logoterapia de Viktor Frankl*. Navarra: EUNSA.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1). México: Mcgraw-hill.
- Hurtado de Mendoza C. *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras*. Tesis Doctoral. España: Universidad Complutense de Madrid. 2013.
- Karōshi. (2016, 19 de diciembre). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 13:03, abril 29, 2017 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Kar%C5%8Dshi&oldid=95721937>.
- Länge, A. (2005). *El Burnout (desgaste profesional), sentido existencial y posibilidades de prevención*. Recuperado el 24 abril del 2017 de <http://www.xn--ingle-gra.com/downloads/Burnout%20Capri%202005.pdf>.
- Lazarus, R. S. (2000). *Evolution of a model of stress, coping, and discrete emotions*. *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice*, 195-222.
- López, M. Á., Rodríguez, P. V., & Montes, C. (2010). *Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral*. Artículos en PDF disponibles desde 2007 hasta 2013. A partir de 2014 visítenos en www.elsevier.es/rlp, 42(2), 215-224.
- Mahoney, M. J. (1988). *Psicoterapia y procesos de cambio humano*. En M. J. Mahoney y A. Freeman (Eds.), *Cognición y psicoterapia*. Barcelona: Paidós.
- Mahoney, M. J., Freeman, A., & Caro, I. (1988). *Cognición y psicoterapia*.
- Martínez-Ortiz, E. Y., Díaz del Castillo-Buitrago, J. P., & Jaimes-Osma, J. E. (2010). *Validación de la Prueba" Escala de Recursos Noológicos Aquí y Ahora*. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19(3).
- Martínez, J. P. (2015). *Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento*. *Journal of Work and Organizational Psychology* (31), 1-9. doi: 10.1016/j.rpto.2015.02.001
- Martínez, E., y Díaz, D. (2007). *Una aproximación psicosocial al estrés escolar*. *Educación y Educadores*, 10(2). Consultado el 03 de marzo de 2017, de: <http://educacionyeducadores.unisab>

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 10 de 11

ana.edu.co/index.php/eye/article/view/687.

ISSN 0123-417X (impreso) ISSN 2011-7485 (on line).

- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Morán, Astorga, C. (2009) *Estrés, Burnout y Mobbing: Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amaru Ediciones.
- Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010), *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Edit. INSHT, Madrid, pág. 22.
- Moreno, García, Díaz, y Ramiro (2005). *De factores psicosociales en el entorno aboral*. EduPsykhé, 4(1), 19-42.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2005). *Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación*. M. Martínez, (Comp.): Quemarse en el trabajo (burnout), 11, 161-182.
- Moscoso, M. S. (2010). *El estrés crónico y la terapia cognitiva centrada en mindfulness: Una nueva dimensión en psiconeuroinmunología*. Persona: Revista de la Facultad de Psicología, (13), 11-29.
- Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- Paredes, S., & Centeno, N. (2011). *Estrés en el personal de enfermería y su influencia en el ámbito laboral en el servicio de cirugía del hospital provincial general docente riobamba periodo abril-octubre 2011* (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 29 (1): 64-86, 2012
- Rabasa, B. (2007). *El profesor quemado. El síndrome de burnout*. Valencia: Redactors i Editor Ssada, EJ. La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Rev. CES Salud. Pública 2011; 2(1): 66-73.
- Salazar, C. A. (2011). *Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral*. Revista CES Salud Pública, 2(1), 85-90. ISSN: 2145-9932
- Sieglin, V. (2012). *El impacto del acoso laboral en los observadores*. Estudios de caso en instituciones académicas en México. Revista latino-americana de estudos do trabalho, 191-223.
- Slipak, O. E. (1991). *ALCMEON 3 Historia y concepto del estrés (Ira. Parte)*. Alcmeon, 3, 355-360.
- Storlie, F. J. (1979). *Burnout: the elaboration of a concept*. AJN The American Journal of Nursing, 79(12), 2108-2111.
- Solís Montenegro, L. N., Anabalón Sepúlveda, M., & Jara Durán, D. A. (2014). *Estrés laboral un estudio en conductores de Transantiago de buses alimentadores*. (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano).
- Suárez, N. E., López, S. M., Damiano, J., Sclani, A., Piovano, A. L., Sanchez, M. & Garbet, A. (2014). *Las elaboraciones subjetivas del trauma en la clínica psicoanalítica*. In IV Jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología y III Encuentro de Becarios de Investigación (La Plata, 2014).
- Talarn, A., Navarro, N., Rossell, L., & Rigat, A. (2006). *Propuesta de especificadores*

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	<p>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F-PI-028</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 11 de 11</p>

diagnósticos vinculados al estrés y el trauma: una aportación a la nosología psicopatológica. Revista de Psicopatología y Psicología clínica, 11(2), 107-114.

Torres, J. O. (1978). *Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo.* Editorial Temis.

Valero, S. (2002). *Congreso Nacional sobre manejo de Estrés.* Lima, Perú.

Vindel, A. C. (1997). *La visión del psicólogo. Alteraciones de los procesos cognitivos por el estrés.* Medicina y seguridad del trabajo, 44(172), 103-112.