

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LA EMPRESA INDUSTRIAL INGENDES SAS EN BARRANQUILLA,
COLOMBIA.**

Nombre de los estudiantes

FATIMA QUINTERO

WENDY OJEDA

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de especialista en desarrollo humano y organizacional

Tutor:

ENOHEMIT OLIVERO

RESUMEN

La presente investigación se realiza como requisito de grado de la especialización en desarrollo humano y organizacional de la universidad Simón Bolívar en la ciudad de Barranquilla Colombia, en la cual abordaremos sobre la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de la empresa Ingendes SAS, la cual está ubicada en la ciudad de Barranquilla. Para ello, se tendrá en cuenta bases teóricas y/o artículos científicos sobre el clima organizacional y el estrés laboral. Con el objetivo de conocer los resultados a nivel nacional, regional e internacional y de esta forma realizar una encuesta de 5 preguntas la cual va dirigida al personal del área de recursos humanos, logística y producción.

ANTECEDENTES

La salud mental y el manejo de la inteligencia emocional en los últimos años han sido una temática de gran importancia en Colombia, donde se da el valor a las emociones y se respeta el sentir de cada ser. Sin embargo, a nivel organizacional, aún hay empresas industriales que no agregan mayor importancia al bienestar de sus colaboradores y ejercen presión en las funciones de sus trabajadores, siendo rutinarios en el ejercicio de la labor.

La mayoría de las empresas industriales en Colombia laboran en turnos rotativos divididos entre el día, la noche y la madrugada; lo anterior por las exigencias de la producción, a esto es importante sumarle la presión ejercida por cada líder y el poco descanso que tiene el personal operativo de este tipo de organizaciones. Es por ello que resulta de gran validez conocer, como el estrés de las funciones y la presión ejercida perjudica en el clima organizacional del colaborador y de su entorno.

Es por ello que se realizará una síntesis de las investigaciones previamente ejecutadas que abordan la temática de estrés laboral y clima organizacional, para eso, se han recopilado documentos que arrojan resultados a nivel internacional, nacional, regional y local.

Lo anterior, para conocer los precedentes anteriormente descritos.

Antecedentes de estrés laboral

El estrés laboral ha sido temática de estudio de diferentes autores, entre ellos se destacan:

A nivel internacional, investigaciones como la de Carlos Gamero (2010) en la cual presenta una evaluación para España del coste que conlleva la existencia de entornos laborales estresantes, se usan varias encuestas nacionales (ISSP y ECVT) para, en primer lugar, estimar modelos econométricos que permiten cuantificar el comportamiento diferencial de los asalariados estresados frente a las ausencias laborales. En segundo lugar, se traducen tales diferencias detectadas en términos monetarios, aprovechando para ello la representatividad a nivel nacional de las muestras utilizadas donde concluyó que:

Existe un creciente reconocimiento que la experiencia del estrés en el trabajo tiene consecuencias indeseables para las organizaciones y para la salud de sus empleados. Empleadores y gobiernos están percibiendo cada vez más los altos costes del estrés en términos del daño financiero infringido sobre las empresas individuales y sobre la economía en general, a través de la enfermedad de los empleados, una pobre productividad, el incremento en el número de jornadas laborales perdidas, la movilidad laboral de la plantilla y los accidentes laboral.

Habitualmente, las empresas suelen prestar menos atención al estrés laboral que a los riesgos tradicionales, como el dolor de espalda, los trastornos musculoesqueléticos o los riesgos biológicos o químicos.

Ello es consecuencia de que el estrés laboral no es un problema muy visible y tienden a subestimar sus efectos, tanto para las empresas como para la economía en general. La baja laboral es obvia, pero los efectos a largo plazo no se perciben fácilmente y otros como la reducción de la creatividad y la innovación son más difíciles de medir, lo que puede resultar un problema para la capacidad de competir en los mercados globales.

A nivel nacional, se han encontrado investigaciones como las de: García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2018) Identificaron la relación entre estrés laboral y contrato psicológico, respecto al cambio organizacional en empleados de cuatro empresas en Bogotá. El estudio se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario de roles ocupacionales adaptado a la población colombiana por García-Neira, et al., (2012), el inventario de contrato psicológico versión 2 y el de medición de cambio organizacional.

Con respecto al estrés laboral y cambio organizacional se encontraron correlaciones negativas pero significativas.

Tavakoli (2010) analizó la relación entre cambio organizacional y la salud de los empleados, indicando que el cambio aumenta el riesgo de distrés y asociándose a problemas de salud en los empleados que trabajan en organizaciones que presentan cambios amplios y simultáneos. Dichos efectos se pueden encontrar en diferentes empleados de niveles jerárquicos, así como empresas de diferentes tamaño o sector, bajo esta premisa se rechaza la segunda hipótesis dado que las investigaciones previas al estudio y la correlaciones encontradas en los resultados indican que la relaciones entre las subvariables de cambio organizacional y estrés laboral son negativas pero resultan significativas indicando que la variable de estrés tiene incidencia directa dentro del cambio organizacional.

A nivel local, se han encontrado investigaciones como las de: Crissien Borrero, J. L., & Silvera Hernández, L. (2014) en donde caracterizan los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales, individuales y niveles de estrés de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa – C.U.C, fundamentado en la investigación de corte cuantitativa de tipo descriptiva. La muestra estuvo conformada por 195 docentes de la institución universitaria. Se utilizó como instrumentos la batería de evaluación de factores Psicosociales diseñada por el Ministerio de protección Social, contextualizando los resultados a nivel de cada factor de riesgo, identificando niveles medios, altos y muy altos en cada uno de los factores psicosociales.

Dentro de los resultados se destaca que los principales riesgos en niveles medios, altos y muy altos se encuentran en el constructo intralaboral y las demandas del trabajo en sus dimensiones control y autonomía sobre el trabajo, demandas de la jornada de trabajo, demandas cuantitativas, demandas de la carga mental, demandas ambientales y de esfuerzo físico y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral respectivamente y en la dimensión extralaboral la dimensión Tiempo fuera del Trabajo. Se puede concluir que a causa de los dominios y dimensiones en riesgo mencionadas con antelación los docentes en la categoría contractual de medio tiempo de la Corporación Universidad de la Costa presentan sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 27.6% y los docentes en la categoría contractual de tiempo completo sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 49.7%, por lo cual se hace pertinente realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer el bienestar de los empleados.

Antecedentes de Clima Organizacional

En cuanto al clima organizacional durante muchos años se han realizado diferentes estudios sobre este, tanto de manera nacional como internacional.

En España Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996), realizaron una investigación sobre este el cual arroja que “Los empleados valoran positivamente el clima organizacional sobre todo en las dimensiones de implicación, apoyo, autonomía, tarea, claridad e innovación. Por lo que respecta a las dimensiones de satisfacción laboral, tres aspectos muestran ser claramente satisfactorios (compañeros, trabajo y mando) y dos insatisfactorios (posibilidades de promoción y salario).”

Esto da a entender que si las relaciones interpersonales entre los empleados y jefes es buena se mantendrá una satisfacción laboral y de la mano de esto una excelente productividad.

De acuerdo a esto en una investigación realizada en Colombia por Cárdenas Guevara, B. C. (2020), plantea unas estrategias para suplir las necesidades y percepciones de los empleados y empleadores para lograr un bienestar mutuo. Las estrategias son, identificar las áreas de mejora, detectar las principales causas del problema, propuesta acciones de mejora, evaluación, beneficios relacionados, toma de decisiones.

La motivación laboral es un factor que debe ser impulsado desde la alta dirección a través de acciones acertadas frente a los cambios que presenta constantemente el mercado en donde el ser humano es la principal herramienta para llevar a cabo las actividades en las organizaciones, así mismo las estrategias deben estar enfocadas a fortalecer cada uno de los principales factores de motivación en un trabajador partiendo del diagnóstico y análisis previamente realizados.

A nivel local, Valenzuela, I., Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Payares, K., ... & Ramírez, J. (2018), realizan un estudio que tuvo como finalidad identificar los factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. Teóricamente se sustentó en Brunet (2004), Dessler y Valera (2011), entre otros. La metodología fue descriptiva de campo, no experimental, transversal.

En primera instancia cabe acotar que el clima organizacional es fundamental para las organizaciones de modo que estas puedan lograr sus objetivos y que de manera más específica es importante que estas mismas entiendan los factores que conforman el clima organizacional.

Es importante que se tome más en cuenta el ambiente laboral de los empleados, sus inquietudes e ideas tratando de minimizar el estancamiento que existe entre estos niveles para lograr que los trabajadores sientan que son necesarias para alcanzar de manera exitosa los objetivos de la institución y del departamento. Así mismo, se recomienda promover una propuesta como un programa de desarrollo personal orientado a optimizar el clima organizacional.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de Ingendes SAS.

Objetivos específicos:

- Conocer la manera en que contribuyen los líderes de la empresa Ingendes SAS de Barranquilla, Colombia.
- Identificar las estrategias que implementa Ingendes SAS para disminuir el estrés laboral.
- Describir la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral de Ingendes SAS..

MATERIALES Y METODOS:

En la presente investigación se aplicará el paradigma positivista, Ricoy (2006) indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica.

Este paradigma se aplicará en esta investigación porque se busca determinar la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de las grandes empresas en Colombia.

Según Hernández, Fernández y Baptista, 2010 El proceso de investigación cuantitativa se concentra en las mediciones numéricas. Utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Este enfoque utiliza los análisis estadísticos. Se da a partir de la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de población. Plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas. Una vez planteado el problema de estudio, revisa lo que se ha investigado anteriormente. A esta actividad se le conoce como la revisión de la literatura.

El enfoque de investigación es el método cuantitativo descriptivo el cual consiste en exponer características de una situación o un fenómeno.

En la presente investigación aplicaremos este enfoque porque describiremos como influye el estrés laboral en el clima organizacional de las grandes empresas en Colombia.

Según Grinnell (1997) el enfoque cuantitativo, por lo común se utiliza para descubrir y refinar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis, con frecuencia se basan en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones.

Se aplico el método Inductivo, debido que este obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

Revisión Aplicada debido a que se utilizó un medio de recolección de datos como la encuesta con el fin obtener la mayor información posible referente a lo establecido en cada una de las preguntas que la componen esta nos ayudó a realizar este proyecto de investigación.

RESULTADOS:

El ministerio de salud considera que: La salud mental de los trabajadores es un asunto social complejo de abordaje intersectorial relacionado con las características del empleo, el manejo de las jerarquías, el manejo de las emociones ante situaciones de estrés, las exigencias del entorno.

A modo de conclusión podemos evidenciar que para la mayoría de los trabajadores consideran interesantes e influyentes sus funciones, sin embargo, también se resalta los diferentes síntomas y/o comportamientos que presentan durante la jornada laboral:

Dolor de cabeza, Intranquilidad, irritabilidad, tensión alta son los síntomas más comunes durante la jornada laboral.

CONCLUSIONES:

Finalmente se puede concluir que en esta investigación aborda de manera completa la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de la empresa industrial Ingendes SAS en barraquilla, Colombia debido a que el componentes de empleados han sido direccionados de manera correcta y fundamentada a cada una de las variables y detalles establecidos importantes y cruciales en esta investigación, dando pie a un énfasis vivencial en las organizaciones de gran potencial en donde prima muchos factores influyentes en el clima laboral y que de una u otra forma reflejan consecuencias en el personal.

PALABRAS CLAVES:

Clima organizacional, estrés laboral, motivación, influencia, liderazgo.

ABSTRACT

This research is carried out as a requirement of the degree of specialization in human and organizational development of the Simón Bolívar University in the city of Barranquilla Colombia, in which we will address the influence of work stress on the organizational climate of the company Ingendes SAS, the which is located in the city of Barranquilla. For this, theoretical bases and / or scientific articles on the organizational climate and work stress will be taken into account. With the aim of knowing the results at the national, regional and international levels and in this way carry out a survey of 5 questions which is directed to personnel in the area of human resources, logistics and production.

BACKGROUND

Mental health and the management of emotional intelligence in recent years have been a subject of great importance in Colombia, where emotions are valued and the feelings of each being are respected. However, at the organizational level, there are still industrial companies that do not add greater importance to the well-being of their collaborators and exert pressure on the functions of their workers, being routine in the exercise of the work.

Most industrial companies in Colombia work in rotating shifts divided between day, night and early morning; This is due to the demands of production, to this it is important to add the pressure exerted by each leader and the little rest that the operating personnel of this type of organization have. That is why it is highly valid to know how the stress of the functions and the pressure exerted damages the organizational climate of the collaborator and her environment.

That is why a synthesis of the previously executed investigations that address the subject of work stress and organizational climate will be carried out, for that, documents have been compiled that show results at the international, national, regional and local levels.

The above, to know the precedents described above.

History of work stress

Work stress has been the subject of study by different authors, among them the following stand out:

At an international level, research such as that of Carlos Gamero (2010) in which he presents an evaluation for Spain of the cost involved in the existence of stressful work environments, several national surveys (ISSP and ECVT) are used to, in the first place, estimate models Econometric that allow quantifying the differential behavior of stressed wage earners in the face of absences from work. Secondly, such differences detected are translated into monetary terms, taking advantage of the representativeness at the national level of the samples used where he concluded that:

There is growing recognition that the experience of stress at work has undesirable consequences for organizations and for the health of their employees. Employers and governments are increasingly perceiving the high costs of stress in terms of the financial damage inflicted on individual companies and on the economy in general, through employee sickness, poor productivity, increased working hours job losses, labor mobility of the workforce and accidents at work.

Typically, companies tend to pay less attention to workplace stress than to traditional risks, such as back pain, musculoskeletal disorders, or biological or chemical hazards.

This is a consequence of the fact that work stress is not a very visible problem and its effects tend to be underestimated, both for companies and for the economy in general. The sick leave is obvious, but the long-term effects are not easily perceived and others such as reduced creativity and innovation are more difficult to measure, which can be a problem for the ability to compete in global markets.

At the national level, investigations have been found such as those of: García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2018) They identified the relationship between work stress and psychological contract, with respect to organizational change in employees of four companies in Bogotá . The study was carried out through the application of the questionnaire on occupational roles adapted to the Colombian population by García-Neira, et al., (2012), the psychological contract inventory version 2 and the one for measuring organizational change.

Regarding work stress and organizational change, negative but significant correlations were found.

Tavakoli (2010) analyzed the relationship between organizational change and employee health, indicating that change increases the risk of distress and is associated with health problems in employees who work in organizations that present broad and simultaneous changes.

These effects can be found in different employees of hierarchical levels, as well as companies of different sizes or sectors, under this premise the second hypothesis is rejected since the previous research to the study and the correlations found in the results indicate that the relationships between the subvariables Organizational change and work stress are negative but significant, indicating that the stress variable has a direct impact on organizational change.

At the local level, research has been found such as those of: Crissien Borrero, JL, & Silvera Hernández, L. (2014) where they characterize the intra-work, extra-work, individual psychosocial risk factors and stress levels of the University Corporation teachers de la Costa - CUC, based on descriptive quantitative research. The sample consisted of 195 teachers from the university institution. The instruments used were the evaluation battery of Psychosocial factors designed by the Ministry of Social Protection, contextualizing the results at the level of each risk factor, identifying medium, high and very high levels in each of the psychosocial factors.

Among the results, it is highlighted that the main risks at medium, high and very high levels are found in the intra-labor construct and the demands of work in its dimensions, control and autonomy over work, demands of the working day, quantitative demands, demands of mental load, environmental demands and physical effort and the influence of work on the non-work environment respectively and in the non-work dimension the dimension Time away from work. It can be concluded that due to the domains and dimensions in risk mentioned in advance, teachers in the part-time contractual category of the Universidad de la Costa Corporation present symptoms related to Stress at a risk level of 27.6% and teachers in the full-time contractual category of Stress-related symptoms at a risk level of 49.7%, which is why it is pertinent to carry out immediate interventions that favor the well-being of employees.

Organizational Climate Background

Regarding the organizational climate, for many years different studies have been carried out on it, both nationally and internationally.

In Spain Salgado, JF, Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996), carried out an investigation on this which shows that "Employees positively value the organizational climate especially in the dimensions of involvement, support, autonomy, task , clarity and innovation. With regard to the dimensions of job satisfaction, three aspects show to be clearly satisfactory (colleagues, work and command) and two unsatisfactory (possibilities of promotion and salary). "

This suggests that if the interpersonal relationships between employees and bosses is good, job satisfaction will be maintained and, along with this, excellent productivity.

According to this, in an investigation carried out in Colombia by Cárdenas Guevara, B. C. (2020), proposes strategies to meet the needs and perceptions of employees and employers to achieve mutual well-being. The strategies are to identify the areas for improvement, detect the main causes of the problem, propose improvement actions, evaluation, related benefits, decision-making.

Work motivation is a factor that must be promoted from senior management through successful actions in the face of the changes that the market constantly presents, where the human being is the main tool to carry out activities in organizations, as well as Strategies must be focused on strengthening each of the main motivating factors in a worker based on the diagnosis and analysis previously carried out.

At the local level, Valenzuela, I., Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Payares, K., ... & Ramírez, J. (2018), carry out a study that Its purpose was to identify the existing organizational climate factors in the administrative area of companies in Barranquilla. Theoretically, it was based on Brunet (2004), Dessler and Valera (2011), among others. The methodology was descriptive in the field, not experimental, cross-sectional.

In the first instance, it should be noted that the organizational climate is essential for organizations so that they can achieve their objectives and that more specifically it is important that they understand the factors that make up the organizational climate.

It is important that the work environment of the employees, their concerns and ideas be taken into account, trying to minimize the stagnation that exists between these levels to make workers feel that they are necessary to successfully achieve the objectives of the institution and the Department. Likewise, it is recommended to promote a proposal as a personal development program aimed at optimizing the organizational climate.

OBJECTIVES

General objective

- Analyze the influence of work stress on the organizational climate of Ingendes SAS.

Specific objectives:

- Know the way in which the leaders of the company Ingendes SAS of Barranquilla, Colombia contribute.
- Identify the strategies implemented by Ingendes SAS to reduce work stress.
- Describe the relationship between the organizational climate and work stress at Ingendes SAS.

MATERIALS AND METHODS:

In this research, the positivist paradigm will be applied, Ricoy (2006) indicates that the “positivist paradigm is classified as quantitative, empirical-analytical, rationalist, managerial systematic and technological scientific”. Therefore, the positivist paradigm will support research that aims to test a hypothesis by statistical means or determine the parameters of a certain variable through numerical expression.

This paradigm will be applied in this research because it seeks to determine the influence of work stress on the organizational climate of large companies in Colombia.

According to Hernández, Fernández and Baptista, 2010 The quantitative research process focuses on numerical measurements. He uses observation of the process in the form of data collection and analyzes it to come up with answering his research questions. This approach uses statistical analyzes. It is given from the collection, the measurement of parameters, the obtaining of frequencies and population statistics. It raises a delimited and concrete study problem. Your research questions are about specific questions. Once the study problem has been raised, review what has been previously investigated. This activity is known as the literature review.

The research approach is the descriptive quantitative method which consists of exposing characteristics of a situation or a phenomenon.

In this research we will apply this approach because we will describe how work stress influences the organizational climate of large companies in Colombia.

According to Grinnell (1997) the quantitative approach is commonly used to discover and refine research questions and test previously established hypotheses. Sometimes, but not necessarily, hypotheses are tested, often based on data collection methods without numerical measurement, such as descriptions and observations.

The Inductive method was applied, because it obtains general conclusions from particular premises. It is the most common scientific method, in which four essential steps can be distinguished: observation of the facts for their registration; the classification and study of these facts; the inductive derivation that starts from the facts and allows us to reach a generalization; and the contrast.

Applied Review because a data collection medium such as the survey was used in order to obtain as much information as possible regarding what was established in each of the questions that make it up, this helped us to carry out this research project.

RESULTS:

The Ministry of Health considers that: The mental health of workers is a complex social issue with an intersectoral approach related to the characteristics of employment, the management of hierarchies, the management of emotions in stressful situations, the demands of the environment.

By way of conclusion, we can see that for most of the workers their functions are considered interesting and influential, however, the different symptoms and / or behaviors that they present during the working day are also highlighted:

Headache, restlessness, irritability, high blood pressure are the most common symptoms during the working day.

CONCLUSIONS:

Finally, it can be concluded that this research fully addresses the influence of work stress on the organizational climate of the industrial company Ingendes SAS in barraquilla, Colombia because the components of employees have been addressed in a correct and well-founded way to each of the variables and details established important and crucial in this research, giving rise to an experiential emphasis in organizations with great potential where many influencing factors prevail in the work environment and which in one way or another reflect consequences on the staff.

KEYWORDS:

Organizational climate, work stress, motivation, influence, leadership.

REFERENCIAS

- Arias, F. A. (s. f.). *Investigación Descriptiva según autores*. Tesis Plus. Recuperado 31 de octubre de 2021, de <https://tesisplus.com/investigacion-descriptiva/investigacion-descriptiva-segun-autores/>
- Cárdenas Guevara, B. C. (2020) Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en Pymes. [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8354>
- Castañeda-Velázquez H, Colunga-Rodríguez C, Preciado-Serrano ML, et al. (2011). Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria. *waxapa*.2011;3(5):80-88. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=32920>
- Crissien , J., & Silvera, L. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés en los docentes de la Corporación Universidad de la Costa "CUC"* (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa). Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/4170/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20CORPORACION%20UNIVERSIDAD%20DE%20LA%20COSTA%20CUC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramirez Campo, A. F., & Garcia Méndez, A. (1). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional De Administración*, 4(1), 59-70. Recuperado de: <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>

Gamero, C. (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. *Estudios de economía aplicada*, 28(3), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/301/30120334010.pdf>

Garavito Santander, Y. G. S. (2018). *ESTRÉS LABORAL EN COLOMBIA*. Repository.

Recuperado 29 de octubre de 2021, de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf

Garavito, Y. S. (2018). Estrés laboral en Colombia. *Recuperado de* https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf

García Solarte, M. G. S. (2019, 16 diciembre). *Clima Organizacional y su Diagnóstico:*

Una aproximación Conceptual. Scielo. Recuperado 29 de octubre de 2021, de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

García, M., & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(1), 149-162. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000100149&script=sci_abstract&tlng=en

Hernández, M. (1996). El estrés en el trabajo: Un enfoque psico administrativo. *Recuperado de* <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Jojoa Vargas, A. M. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/16749>.

Matas, A. M. (s. f.). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión.*

SciELO. Recuperado 31 de octubre de 2021, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

Metodologiaeninvestigacion.blogspot.com. 2010. *Fuentes Primarias y Secundarias*. [online] Available at: <<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html>> [Accessed 6 November 2021].

Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. *Recuperado el, 11, 2018.*

Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. *Extraído de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero_Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION_TABLA_DE_CONTENIDO/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION-TABLA-DECONTENIDO-Contenido.pdf el, 14.*

Peiró, José M., Rodríguez, Isabel Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo* [en línea]. 2008, 29(1), 68-82[fecha de Consulta 3 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Peralta, R. (2002). El clima organizacional. *Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/elclima-organizacional>.*

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. Recuperado de:

Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción

laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335. Recuperado

de: <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>

Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a

diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1), 10-59. Recuperado

de: <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>

Valenzuela, I., Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Payares, K., ... & Ramírez,

J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas

de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(51), 21-35. Recuperado de:

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>

Virtual.urbe.edu. 2021. *MARCO METODOLOGICO CAPITULO III*. [online] Available at:

<<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094262/cap03.pdf>> [Accessed 6 November 2021].