

Artículo de Investigación

Riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores de una empresa tradicional y una *startup* del sector alimentos en Bogotá-Colombia

Psychosocial Risks in Young Workers of a Traditional Company and a Startup in the Food Sector in Bogota-Colombia

Vladimir Fernando Cañas Sánchez¹: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

vcanassanch@uniminuto.edu.co

Angela María Mejía López: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

amejialopez@uniminuto.edu.co

Deisy Lisette Rodríguez Araujo: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

deisy.rodriguez@uniminuto.edu

Fecha de Recepción: 06/06/2024

Fecha de Aceptación: 06/08/2024

Fecha de Publicación: 30/10/2024

Cómo citar el artículo

Cañas Sánchez, V., Mejía López, A. y Rodríguez Araujo, D. (2024). Riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores de una empresa tradicional y una *startup* del sector alimentos en Bogotá -Colombia [Psychosocial Risk in Young Workers of a Traditional Company and a Startup in the Food Sector in Bogota-Colombia]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01-20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-933>

Resumen

Introducción: El estudio examinó el riesgo psicosocial experimentado en jóvenes trabajadores de una empresa tradicional y una *startup* en el sector de alimentos en Colombia, en 2024.

Metodología: En un enfoque cuantitativo transversal, como herramienta para recolectar la información y evaluar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales se utilizó la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales, desarrollada por la

¹ Autor Correspondiente: Vladimir Fernando Cañas Sánchez. Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia).

Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. **Resultados:** Los resultados revelaron diferencias significativas entre ambas empresas, señalando factores como la situación económica familiar, las condiciones de vivienda, la carga laboral y el liderazgo como determinantes del riesgo psicosocial. **Discusión:** Dado el escaso estudio previo en este ámbito en Colombia, los hallazgos resaltan la importancia de comprender las dinámicas laborales y su impacto en el bienestar de los jóvenes trabajadores. La identificación de factores de riesgo permite diseñar intervenciones adecuadas, sumado a la estructuración de políticas institucionales para fomentar ambientes laborales más saludables. **Conclusión:** Se recomienda realizar más investigaciones en jóvenes, especialmente en Startups para ampliar el conocimiento y desarrollar estrategias efectivas frente a estos riesgos psicosociales, contribuyendo al desarrollo de una fuerza laboral más resiliente y productiva en Colombia.

Palabras clave: startup; empresa tradicional; riesgo psicosocial; jóvenes; trabajadores; sector alimentos; salud ocupacional; bienestar laboral.

Abstract

Introduction: The study examined the psychosocial risk experienced by young workers in a traditional company and a startup in the food sector in Colombia in 2024. **Methodology:** In a quantitative cross-sectional approach, the Battery of instruments for the evaluation of psychosocial risks, developed by the Pontificia Universidad Javeriana and the Ministry of Health and Social Protection of Colombia, was used as a tool to collect information and evaluate intra- and extra-labor psychosocial risks. **Results:** The results revealed significant differences between both companies, pointing out factors such as family economic situation, housing conditions, workload, and leadership as determinants of psychosocial risk. **Discussion:** Given the scarce previous study in this area in Colombia, the findings highlight the importance of understanding work dynamics and their impact on the well-being of young workers. The identification of risk factors allows for the design of appropriate interventions, in addition to the structuring of institutional policies to promote healthier work environments. **Conclusion:** Further research is recommended in young people, especially in Startups, to expand knowledge and develop effective strategies against these psychosocial risks, contributing to the development of a more resilient and productive workforce in Colombia.

Keywords: startup; traditional company; psychosocial risk; youth; workers; food sector; occupational health; workplace well-being.

1. Introducción

El contexto económico actual, marcado por una crisis global y la falta de oportunidades laborales para los jóvenes, ha dado lugar a un aumento en la creación de empresas emergentes, especialmente las *startups* conformadas por jóvenes emprendedores (Blank y Dorf, 2013).

Para el desarrollo de este estudio es importante resaltar que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en Colombia, define la etapa de la juventud entre los 14 y 28 años (DANE, 2020). Según el boletín técnico del DANE, en el primer trimestre de 2023 la tasa de ocupación de jóvenes en Colombia fue del 45,3% con 5.059 jóvenes trabajando en el país (DANE, 2023).

Otra característica del contexto actual, está relacionada con la globalización, la cual ha democratizado el acceso a la información y a la tecnología, lo que ha impactado significativamente las dinámicas en el ámbito empresarial y ha permitido que las *startups* sean una respuesta innovadora a las demandas del mercado (Bauman, 2001; Stiglitz, 2018), lo que a

su vez ha generado ambientes laborales diversificados, donde la salud mental, el bienestar de los trabajadores y los riesgos psicosociales asociados se constituyen como aspectos de creciente importancia en la gestión de las organizaciones (Soliz Baldomar, 2022).

Las *startups* son empresas emergentes que buscan desarrollar modelos de negocio rentables, escalables y replicables, con una estructura flexible y sin jerarquías definidas, enfocadas en el desarrollo de servicios o de productos gran innovación (Blank y Dorf, 2013; Fazio, 2019). Estas empresas generalmente hacen uso de tecnologías digitales para alcanzar su crecimiento (Mortarotti, 2020; Rodríguez Reina, 2016).

Las *startups* operan comúnmente en entornos acelerados, marcados por la incertidumbre en cuanto al financiamiento, el éxito del producto y la estabilidad a largo plazo. Estos entornos suelen estar cargados de un alto grado de presión, con plazos ajustados y metas ambiciosas, por lo que su interior se fomenta una cultura de trabajo intensivo y con jornadas laborales extensas (Cantamessa *et al.* 2018).

Por otra parte, las empresas tradicionales son organizaciones empresariales que operan dentro de un marco convencional. Siguen modelos y prácticas organizativas establecidas y probadas a lo largo del tiempo. Este tipo de empresas a menudo se caracterizan por tener una estructura jerárquica, con procesos estandarizados y una cultura organizacional más conservadora. Su enfoque prioriza la estabilidad y la continuidad a largo plazo, lo que las lleva a ser más cautelosas al momento de tomar decisiones y asumir riesgos (Angola Transparency, 2023).

En el ámbito laboral, todas las condiciones, las interacciones y los procesos que se dan en el interior de una organización, inciden directamente en los colaboradores; en este caso factores como los riesgos psicosociales pueden afectar la salud física y emocional de los trabajadores, causando un deterioro significativo en su bienestar (Rivera Porras, 2019). Al respecto, Guerrero *et al.* (2018) indican que los factores de riesgo psicosociales pueden tener un impacto negativo que obstaculiza la salud y bienestar de los empleados, o por el contrario estos pueden promover una mejor calidad de vida laboral y desarrollo personal. En el caso de las *startups*, caracterizadas por su dinamismo, incertidumbre y ritmo acelerado, es crucial considerar los riesgos psicosociales asociados a esta forma de trabajo.

El entorno laboral dinámico de las *startups*, como lo indican Castillo Fernández *et al.* (2017), puede plantear desafíos en términos de bienestar y salud mental para los jóvenes trabajadores, quienes se enfrentan a altos niveles de estrés y ansiedad debido a la presión por cumplir con expectativas laborales y personales, así como la falta de adaptación a las exigencias del mercado laboral. La falta de correspondencia entre las habilidades adquiridas durante la formación académica y las necesidades laborales también puede generar sentimientos de frustración e incompetencia, aumentando el riesgo de problemas como el síndrome de *burnout*, la depresión y la ansiedad (Castillo Fernández *et al.*, 2017).

Es también fundamental reconocer los desafíos y la vulnerabilidad que enfrentan los jóvenes trabajadores durante su transición al ámbito laboral. Según estudios, los riesgos psicosociales como el estrés, la ansiedad y el agotamiento emocional pueden afectar su salud y bienestar. Estos riesgos también están asociados con enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, lo que puede tener repercusiones a largo plazo físicas y emocionales (Ham Gonzalez *et al.*, 2019; Torres Sillau 2017; Canda *et al.* 2023).

De acuerdo con Chevalier (2022), los jóvenes trabajadores también enfrentan incertidumbres económicas y laborales, lo que puede tener un impacto negativo en su salud mental y bienestar emocional. La dificultad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente en entornos laborales exigentes, contribuye al desarrollo de conductas de riesgo

para la salud, como insomnio, hábitos alimenticios deficientes y problemas mentales como la ansiedad y la depresión (Antoniou y Cooper, 2011, como se citó en OIT, 2016; OIT, 2016). Estos factores pueden conducir a consecuencias negativas en el entorno laboral, como el ausentismo, la insatisfacción laboral y el bajo rendimiento. La influencia del estrés en la salud puede manifestarse en trastornos mentales y físicos, como el agotamiento, la ansiedad, la depresión y enfermedades cardiovasculares (OIT, 2016).

El análisis de la literatura académica sobre riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores revela que factores laborales, organizacionales y personales influyen en su salud mental. Los jóvenes con poca experiencia laboral perciben pocas oportunidades de desarrollo y mayor interferencia del trabajo en su vida personal, lo que dificulta conciliar ambos aspectos. Por lo tanto, son más susceptibles a los efectos negativos de los riesgos psicosociales en comparación con trabajadores de mayor edad (Güilgüiruca Retamal *et al.* 2015).

En el artículo “Calidad de Vida Laboral Percibida y Competencias Emocionales Asociadas”, publicado en el 2020 por Castaño Castrillón y Páez Cala (2020), los autores identifican que factores como el reconocimiento, el apoyo de jefes y compañeros, así como la retroalimentación constante y la oportunidad de ser escuchados, se correlacionan de manera positiva con la percepción de bienestar laboral entre los jóvenes trabajadores. A medida que estos factores aumentan, también se observa un incremento en la motivación intrínseca, y una mejora en la calidad de vida laboral.

En investigaciones como la llevada a cabo por Caballero Pedraza *et al.* (2017) sobre el Síndrome de Burnout y calidad de vida, se encontró que el estrés laboral y los riesgos psicosociales afectan el bienestar. Se observó que los jóvenes que tienen control sobre su actividad y las exigencias del trabajo tienen menos probabilidades de desarrollar el Síndrome de Burnout. Por su parte Satizabal Reyes *et al.* (2023) en su investigación, realizada con 461 jóvenes sobre la expectativa acerca del trabajo, muestra que muchos jóvenes universitarios prefieren trabajos inestables pero que les permita ser creativos, crecer y contribuir al mundo.

El estudio descriptivo realizado por Fazio (2019) destaca que las *startups* tienen características únicas que pueden provocar inseguridad y estrés en los trabajadores, como las pérdidas financieras, la necesidad de escalabilidad rápida, la incertidumbre y la alta tasa de fracaso. Esto puede llevar a percepciones de inestabilidad, resistencia al cambio y pérdida de control en los individuos. Villalón Pardo (2021) destaca que en las *startups* es común el trabajo remoto, con beneficios, pero también desventajas como la sobrecarga laboral, enfermedades psicoemocionales, estrés y problemas en relaciones personales. Se sugiere la necesidad de medidas para mitigar estos efectos negativos en la salud de los trabajadores remotos.

De la misma manera, Romero Romero (2019) en el estudio sobre *startups* tecnológicas ganadoras del concurso de *startups* en Perú, concluyó que el fracaso de estas organizaciones está relacionado con el liderazgo y la cultura organizacional. Es crucial entender las motivaciones de los fundadores, ya que estas influyen directamente en las prácticas y condiciones laborales de la empresa. En su estudio, Nieto González (2021) analiza las motivaciones de los líderes de las *startups* tecnológicas en España. Concluye que las razones más altas incluyen trabajar para uno mismo, aceptar desafíos y lograr la autorrealización. En contraste, tener más tiempo libre y priorizar la vida familiar se encuentran entre las motivaciones más bajas. Estos hallazgos revelan aspectos de la cultura organizacional y los riesgos psicosociales que enfrentan los jóvenes en estos equipos de trabajo.

Marty (2020) en su artículo Invertir y divertirse, pone de manifiesto la creciente participación de jóvenes en *startups*, señalando condiciones atractivas como la autonomía en la estrategia, el

espíritu innovador, jerarquías horizontales, flexibilidad laboral y cultura juvenil. Estos

elementos fomentan una cultura organizacional única, donde las relaciones se basan en la amistad y la vida estudiantil. La combinación de estos factores protege la identidad de estos emprendimientos y motiva a los jóvenes a involucrarse en ellos.

La revisión de antecedentes revela que el estudio del riesgo psicosocial en jóvenes trabajadores de empresas tradicionales y especialmente en las *startups* en Colombia, es un campo que ha sido escasamente explorado. Aunque existen estudios en otros países de Latinoamérica que abordan este tema, la disponibilidad de estudios específicos para Colombia es notablemente limitada. En este país, si bien hay investigaciones sobre riesgo psicosocial en el trabajo, éstas generalmente abordan la población laboral en su conjunto, sin un enfoque específico en los jóvenes.

Las investigaciones sobre riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores en Colombia se centran en sectores como salud, educación y el sector público. Esto indica una brecha de información significativa sobre este fenómeno en el contexto local. Pese a la importancia de comprender los desafíos que enfrentan los jóvenes en el ámbito laboral, los estudios al respecto son limitados, esto pone de manifiesto la falta de antecedentes que permitan una comprensión más profunda de las dinámicas de los entornos laborales en empresas tradicionales y *startups* y cómo estas pueden afectar el bienestar de los jóvenes trabajadores.

Dadas estas consideraciones respecto a la relación entre bienestar, salud mental de los colaboradores y el riesgo psicosocial en sus entornos laborales, resulta de interés para los investigadores conocer: ¿Cuál es la diferencia de los Riesgos Psicosociales intralaborales y extralaborales, en los jóvenes trabajadores con cargos operativos de una empresa tradicional y una *startup* en el sector de alimentos en Bogotá, D.C. - Colombia en el 2024?

En este sentido la investigación se centra en comparar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que enfrentan los jóvenes trabajadores del área operativa en una empresa tradicional y una *startup* del sector alimentario en Bogotá, Colombia, en los años 2023 y 2024.

El estudio se justifica por la falta de literatura científica sobre los riesgos psicosociales en *startups* y organizaciones similares en Colombia. La escasez de información limita la comprensión de cómo estos nuevos modelos de negocios afectan la salud mental de los jóvenes trabajadores. El aumento significativo de *startups* en el país también respalda la relevancia de investigar este tema. Para el 2023 en Colombia se registraban 1327 *startups* distribuidas en 31 sectores diferentes, con un incremento del 19.5% en comparación con el año anterior (Colombia Tech Report, 2023). El estudio busca generar conocimiento científico que ayude a comprender los riesgos psicosociales en empresas tradicionales y *startups* del sector alimentario. Además, se pretende ofrecer pautas prácticas para mejorar las condiciones laborales en ambos tipos de organizaciones y promover la salud mental y el bienestar de los jóvenes trabajadores.

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente el objetivo general de este estudio es evaluar los riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores con cargos operativos en una empresa tradicional y en una *startup* del sector alimentos en Bogotá, Colombia, durante el año 2024.

2. Metodología

2.1. Tipo y enfoque de la investigación

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo. Según Hernández Sampieri *et al.* (2018), este enfoque implica la recolección y el análisis estadístico de datos. En este caso, la herramienta utilizada fue la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Asimismo, es de tipo no experimental, definido por Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) como una investigación que se lleva a cabo sin la manipulación deliberada de variables. En este sentido, la variable de trabajo y estrés laboral no fue objeto de manipulación antes ni después de la indagación.

De igual manera, este estudio se clasifica como transeccional o transversal, siguiendo la definición de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2020), ya que los datos se recolectaron en un único momento y en un tiempo determinado. Es de naturaleza descriptiva, ya que, según Báez Hurtado (2018), este tipo de estudios tienen como objetivo principal investigar la incidencia de los niveles de una o más variables en una población específica. En nuestro caso, se examinan las dimensiones de los Riesgos Psicosociales en dos empresas: una empresa tradicional y una *startup* del sector de alimentos en Bogotá, Colombia, durante el año 2023 Y 2024.

2.2. Participantes

El estudio cuenta con la participación de dos empresas: una *startup* y una empresa tradicional (tradicional). La metodología empleada para seleccionar a los participantes se basó en un muestreo no probabilístico intencional según la edad, para identificar y seleccionar específicamente a los trabajadores de 18 a 28 años. Según Bologna (2018) el muestreo no probabilístico se caracteriza por la selección de los participantes según criterios específicos, en lugar de la aleatoriedad, en este caso el criterio utilizado fue la edad, limitando la selección a trabajadores dentro del rango de 18 a 28 años. Otzen y Materola (2017) señalan que el muestreo intencional se utiliza en contextos en los que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña. Este método permite enfocar la investigación en un grupo específico que se considera relevante para los objetivos del estudio.

En la *startup*, 5 trabajadores cumplieron con la edad establecida para el estudio. Este grupo representa el 16 % de la población total de la empresa, compuesta por 32 personas. En el caso de la Tradicional se identifican 9 trabajadores con el mismo criterio de edad, de 18 a 28 años. Este número constituye el 50% de la fuerza laboral total de la empresa, que asciende a 16 trabajadores.

2.3. Instrumentos

Como herramienta para recolectar la información y evaluar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales se utiliza la Bateria de instrumentos para la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial (Forma B), desarrollada en el 2010 por la Pontificia Universidad Javeriana en conjunto con el Ministerio de la Protección Social en Colombia, pruebas validadas en el contexto colombiano y únicos instrumentos respaldados por el Ministerio de Trabajo colombiano.

Esta batería de instrumentos facilita la recopilación de datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, además de identificar la presencia o ausencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Así mismo, permite clasificar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo insignificante, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los 7 instrumentos que conforman esta batería recopilan información referente a aspectos intralaborales, extralaborales o externos

a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador.

La confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación se verificó mediante el cálculo de los coeficientes de Alfa de Cronbach (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los resultados obtenidos revelan un elevado nivel de consistencia interna de los cuestionarios, reflejando así una excelente fiabilidad de los instrumentos. Específicamente, el instrumento destinado a evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, identificado como Forma B, alcanzó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,937, lo que demuestra una consistencia interna sobresaliente y alta fiabilidad (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Los instrumentos citados, han sido utilizado en otros estudios gracias a su nivel de validez y confiabilidad, como es el caso de la investigaciones “Síndrome de Burnout y el riesgo psicosocial intralaboral en profesionales de psicología” Manrique *et al.* (2021), Además, “Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente” Diago *et al.* (2020) y “Factores de Riesgo Psicosocial y el Síndrome de Desgaste Ocupacional en trabajadores de una empresa de recreación infantil en Bogotá” Jiménez Barrero *et al.* (2015).

Tabla 1.

Ficha técnica Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa
Alcance:	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Fuente: Tomado de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, p. 17.

2.4. Procedimiento análisis de datos

Tras la recolección de datos, se tabuló y procesó la información obtenida en los cuestionarios de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (forma B). El análisis e interpretación de resultados se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel, donde a

través de tablas y macros, formuladas con las instrucciones del Manual de la Batería de Riesgo Psicosocial y los baremos indicados, se realizó la respectiva graficación para el análisis de los resultados. Se realizó el proceso de análisis de la información, examinando el resultado de riesgo de las dimensiones intralaborales y extralaborales, correlacionando los niveles de estrés presentados en el marco de las condiciones sociodemográficas de los participantes.

3. Resultados

Tabla 2.

Número de participantes que conforman la población de jóvenes objeto de estudio de startup y tradicional.

EMPRESAS		STARTUP	TRADICIONAL
Grupo Ocupacional	Agrupación de Cargos	Número de participantes	Número de participantes
1	Asistentes/Operativos	5	9

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 3.

Características sociodemográficas de los participantes del estudio de la startup y la tradicional.

GÉNERO	HOMBRES		MUJERES		OTRO	
STARTUP	60%	3	40%	2	0%	0
TRADICIONAL	56%	5	44%	4	0%	0
EDAD	18 A 20 AÑOS		21 A 25 AÑOS		26 A 28 AÑOS	
STARTUP	60%	3	40%	2	0%	0
TRADICIONAL	78%	7	22%	2	0%	0
ESTADO CIVIL	SOLTERO(A)		UNIÓN LIBRE		CASADO(A)	
STARTUP	40%	2	60%	3	0%	0
TRADICIONAL	67%	6	33%	3	0%	0
PERSONAS A CARGO	NINGUNA		UNA A DOS		TRES A CINCO	
STARTUP	60%	3	40%	2	0%	0
TRADICIONAL	33%	3	67%	5	22%	1
TIPO DE VIVIENDA	ARRIENDO		PROPIA		FAMILIAR	
STARTUP	80%	4	0%	0	20%	1
TRADICIONAL	100%	9	0%	0	0%	0
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	MENOR A UN AÑO		UNO A TRES AÑOS		MÁS DE TRES AÑOS	
STARTUP	0%	0	100%	5	0%	0
TRADICIONAL	33%	3	67%	6	0%	0
TIEMPO EN EL CARGO	MENOR A UN AÑO		UNO A TRES AÑOS		MÁS DE TRES AÑOS	
STARTUP	0%	0	100%	5	0%	0
TRADICIONAL	33%	3	67%	6	0%	0
HORAS DE TRABAJO	OCHO O MENOS		NUEVE O MÁS		OTRO	
STARTUP	100%	5	0%	0	0%	0
TRADICIONAL	22%	2	78%	7	0%	0
TIPO DE SALARIO	FIJO		FIJO Y VARIABLE		TODO VARIABLE	
STARTUP	11%	5	0%	0	0%	0
TRADICIONAL	89%	8	11%	1	0%	0

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 4.

Características sociodemográficas de los participantes del estudio de la startup y Tradicional.

NIVEL DE ESTUDIO	PRIMARIA COMPLETA		BACHILLERATO INCOMPLETO		BACHILLERATO COMPLETO		TÉCNICO/ TECNOLÓGICO COMPLETO		PROFESIONAL INCOMPLETO		PROFESIONAL COMPLETO	
STARTUP	0%	0	0%	0	40%	2	20%	1	40%	2	0%	0
TRADICIONAL	11%	1	22%	2	56%	5	0%	0	11%	1	0%	0
ESTRATO SOCIOECONÓMICO	NO SÉ		UNO A DOS		TRES A CUATRO		CINCO A SEIS		FINCA		OTRO	
STARTUP	20%	1	60%	3	0%	0	20%	1	0%	0	0%	0
TRADICIONAL	44%	4	11%	1	44%	4	0%	0	0%	0	0%	0
TIPO DE CONTRATO	TÉRMINO INDEFINIDO		TÉRMINO FIJO		TEMP. MENOS DE UN AÑO		PRESTACIÓN DE SERVICIOS		CONTRATO HORA LABOR		OTRO	
STARTUP	80%	4	0%	0	20%	1	0%	0	0%	0	0%	0
TRADICIONAL	89%	8	0%	0	0%	0	11%	1	0%	0	0%	0

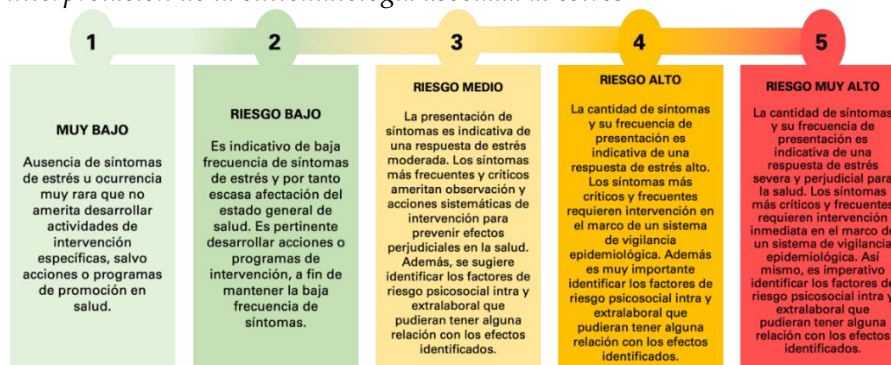
Fuente: Elaboración propia (2024).

3.1. Resultados de la Sintomatología Asociada al Estrés

Los niveles de riesgo relacionados con la sintomatología asociada al estrés se interpretan con base en las definiciones relacionadas en la Figura 1:

Figura 1.

Gráfica para interpretación de la sintomatología asociada al estrés

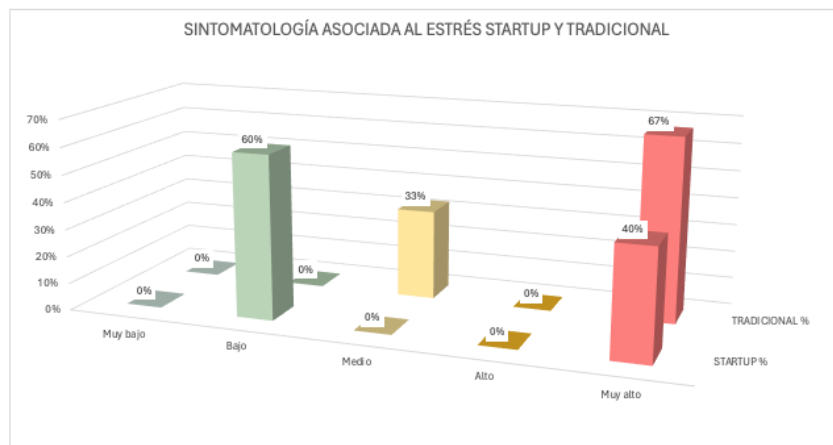


Fuente: Elaboración propia (2024)

Se presentan en la Figura 2 los resultados de la sintomatología asociada al estrés presentes en las dos empresas objeto de estudio:

Figura 2.

Sintomatología asociada al estrés evidenciada en los jóvenes participantes de tradicional y startup



Fuente: Elaboración propia (2024)

3.2. Resultados Globales de los Factores de Riesgo Psicosocial

Los niveles de riesgo relacionados con factores intra y extralaborales, se interpretan con base en las definiciones expuestas en la Figura 3:

Figura 3.

Gráfica para interpretación de los niveles de los factores de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia (2024)

A continuación, se presentan los resultados de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Tabla 5, Tabla 6, Tabla 7, Tabla 8, Tabla 9 y Tabla 10.

Tabla 5.

Mapa de calor de los resultados de los niveles de riesgo de los Factores Intralaborales – Dimensiones Demandas del Trabajo de los jóvenes participantes de STARTUP y TRADICIONAL

FACTORES INTRALABORALES DIMENSIONES DEMANDAS DEL TRABAJO	EMPRESA	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	STARTUP	60%	0%	20%	20%	0%
	TRADICIONAL	33%	22%	44%	0%	0%
Demandas emocionales	STARTUP	80%	0%	20%	0%	0%
	TRADICIONAL	11%	56%	11%	11%	11%
Demandas cuantitativas	STARTUP	0%	60%	20%	0%	20%
	TRADICIONAL	0%	22%	44%	33%	0%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	STARTUP	60%	20%	0%	0%	20%
	TRADICIONAL	11%	22%	22%	22%	22%
Demandas de carga mental	STARTUP	0%	40%	20%	40%	0%
	TRADICIONAL	0%	11%	44%	33%	11%
Demandas de la jornada de trabajo	STARTUP	80%	0%	20%	0%	0%
	TRADICIONAL	11%	11%	22%	44%	11%

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 6.

Mapa de calor de los resultados de los niveles de riesgo de los Factores Intralaborales – Dimensiones Control sobre el trabajo de los jóvenes participantes de STARTUP y TRADICIONAL

FACTORES INTRALABORALES DIMENSIONES CONTROL SOBRE EL TRABAJO	EMPRESA	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad del rol	STARTUP	20%	20%	40%	0%	20%
	TRADICIONAL	33%	22%	44%	0%	0%
Capacitación	STARTUP	40%	0%	0%	40%	20%
	TRADICIONAL	33%	56%	0%	11%	0%
Participación y manejo del cambio	STARTUP	0%	20%	0%	60%	20%
	TRADICIONAL	44%	22%	11%	22%	0%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	STARTUP	0%	20%	60%	0%	20%
	TRADICIONAL	44%	22%	33%	0%	0%
Control y autonomía sobre el trabajo	STARTUP	40%	20%	0%	0%	40%
	TRADICIONAL	0%	33%	56%	11%	0%

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 7.

Mapa de calor de los niveles de riesgo de los Factores Intralaborales – Dimensiones Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo de los jóvenes participantes de startup -2023 y tradicional, 2024

FACTORES INTRALABORALES LIDERAZGO Y RELAC. SOCIALES EN EL TRABAJO	EMPRESA	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	STARTUP	0%	20%	60%	0%	20%
	TRADICIONAL	0%	33%	22%	33%	11%
Relaciones sociales en el trabajo	STARTUP	20%	20%	20%	40%	0%
	TRADICIONAL	22%	11%	33%	22%	11%
Retroalimentación del desempeño	STARTUP	20%	0%	0%	60%	20%
	TRADICIONAL	33%	44%	11%	11%	0%

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 8.

Mapa de calor de los resultados de los niveles de riesgo de los Factores Intralaborales – Dimensión Recompensas en los jóvenes participantes de STARTUP y TRADICIONAL.

FACTORES INTRALABORALES RECOMPENSAS	EMPRESA	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	STARTUP	0%	20%	0%	0%	80%
	TRADICIONAL	11%	44%	44%	0%	0%
Reconocimiento y compensación	STARTUP	0%	20%	40%	20%	20%
	TRADICIONAL	0%	67%	22%	11%	0%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Tabla 9.

Mapa de calor de los resultados de los niveles de riesgo de los Factores Extralaborales en los jóvenes participantes de STARTUP -2023 y TRADICIONAL, 2024

FACTORES EXTRALABORALES RESULTADOS POR DOMINIO	EMPRESA	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	STARTUP	20%	40%	0%	40%	0%
	TRADICIONAL	11%	11%	44%	22%	11%
Relaciones familiares	STARTUP	60%	20%	20%	0%	0%
	TRADICIONAL	0%	0%	78%	11%	11%
Comunicación y relaciones interpersonales	STARTUP	40%	20%	0%	20%	20%
	TRADICIONAL	0%	22%	22%	0%	56%
Situación económica del grupo familiar	STARTUP	0%	0%	20%	60%	20%
	TRADICIONAL	0%	11%	11%	11%	67%
Características de la vivienda y su entorno	STARTUP	0%	60%	0%	20%	20%
	TRADICIONAL	0%	11%	0%	33%	56%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	STARTUP	60%	0%	0%	20%	20%
	TRADICIONAL	11%	22%	11%	22%	33%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	STARTUP	20%	40%	20%	0%	20%
	TRADICIONAL	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia (2024),

Tabla 10.

Matriz de Riesgo Psicosocial Factores Intralaborales y Extralaborales

RIESGOS INTRALABORALES						
DOMINIO	DIMENSION	TRADICIONAL		STARTUP		
		9	9	5	2	
		Magnitud de riesgo	Índice de Asociación	Magnitud de riesgo	Índice de Asociación	
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	44,4%	1,00	40,0%	0,50	
	Demandas emocionales	33,3%	1,00	20,0%	-	
	Demandas cuantitativas	77,8%	1,00	40,0%	0,50	
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	66,7%	1,00	20,0%	1,00	
	Exigencias de responsabilidad cargo	0,0%	-	0,0%	-	
	Demandas de carga mental	88,9%	1,00	60,0%	0,33	
	Consistencia de rol	0,0%	-	0,0%	-	
	Demandas jornada de trabajo	77,8%	1,00	20,0%	1,00	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	44,4%	1,00	60,0%	0,67	
	Capacitación	11,1%	1,00	60,0%	0,67	
	Participación y manejo cambio	33,3%	1,00	80,0%	0,50	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conoc	33,3%	1,00	80,0%	0,50	
	Control y autonomía sobre trabajo	66,7%	1,00	40,0%	0,50	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características de liderazgo	66,7%	1,00	80,0%	0,50	
	Relaciones sociales en trabajo	66,7%	1,00	60,0%	-	
	Retroalimentación del desempeño	22,2%	1,00	80,0%	0,50	
	Relación con colaboradores	0,0%	-	0,0%	1,00	
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	44,4%	1,00	80,0%	0,25	
	Reconocimiento y compensación	33,3%	1,00	80,0%	0,25	

RIESGOS EXTRALABORALES				
DIMENSION	TRADICIONAL		STARTUP	
	9	9	5	2
	Magnitud de riesgo	Índice de Asociación	Magnitud de riesgo	Índice de Asociación
Tiempo fuera del trabajo	77,8%	1,00	40,0%	0,50
Relaciones familiares	100,0%	1,00	20,0%	1,00
Comunicación y relaciones	77,8%	1,00	40,0%	1,00
Situación económica del grupo familiar	88,9%	1,00	100,0%	0,40
Características vivienda y de su entorno	88,9%	1,00	40,0%	1,00
Influencia entorno extralaborales sobre el trabajo	66,7%	1,00	40,0%	0,50
Desplazamiento vivienda/trabajo/vivienda	100,0%	1,00	40,0%	0,50

Fuente: Elaboración propia (2024).

4. Discusión

A partir de los resultados derivados del cumplimiento de los tres objetivos de la investigación, se evidencian los siguientes elementos que permite exponer los siguientes hallazgos:

Respecto a las características sociodemográficas se evidencia una fuerte asociación entre las condiciones socioeconómicas desfavorables y un mayor riesgo psicosocial, especialmente en lo que respecta a la situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda.

Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que han demostrado que los trabajadores con un estrato socioeconómico más bajo o con condiciones económicas precarias, tienden a experimentar niveles más altos de estrés y riesgo psicosocial. Soliz Baldomar (2022) encontró que los trabajadores con un estrato socioeconómico más bajo o con una condición económica desfavorable, presentaban mayores manifestaciones de estrés. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar las disparidades socioeconómicas en el lugar de trabajo como parte integral de la gestión de riesgos psicosociales.

También se observa en las características sociodemográficas una relación entre el nivel educativo y el riesgo psicosocial. Según los resultados se establece que mientras en la empresa tradicional (empresa B) existe una asociación significativa entre un nivel educativo más bajo y un mayor riesgo psicosocial, este efecto parece ser menos pronunciado en la *startup* (empresa A). Esto sugiere que el nivel educativo puede actuar como un factor protector contra los riesgos psicosociales, al proporcionar a los trabajadores habilidades y recursos para hacer frente a las demandas intralaborales y extralaborales.

Sin embargo, la búsqueda en la literatura especializada no arrojó estudios específicos que abordaran directamente la relación entre el nivel de escolaridad y el riesgo psicosocial en el contexto de empresas tradicionales como la empresa B y las *startups* como la empresa A. Lo que subraya la necesidad de investigaciones adicionales en esta área.

Los hallazgos también resaltan la importancia de considerar los factores extralaborales, como las responsabilidades familiares, en la evaluación del riesgo psicosocial. En la empresa tradicional (empresa B), encontramos que la presencia de personas a cargo económicamente se asociaba con una mayor prevalencia de sintomatología asociada al estrés y mayores magnitudes de riesgo en dimensiones intralaborales como demandas cuantitativas y carga mental. Por otro lado, en la *startup* (empresa A), donde no hay personas a cargo, el 60% presenta una sintomatología asociada al estrés en un nivel bajo, al igual que las demandas

cuantitativas y carga mental. Este hallazgo sugiere que las preocupaciones relacionadas con el cuidado de la familia, combinadas con una situación económica precaria, pueden aumentar el riesgo de experimentar estrés y afectar el desempeño laboral.

Esto puede estar relacionado con una mayor presión y responsabilidad percibida por parte de los trabajadores, lo que contribuye a un mayor riesgo psicosocial en la empresa tradicional (empresa B). Este hallazgo coincide con los resultados expuesto por Ledesma Tarazona *et al.* (2020), quienes en su investigación concluyen que la familia juega un papel fundamental en el rendimiento laboral y en el bienestar de los colaboradores. Además, para el caso de aquellos que tiene personas a cargo económicamente, las preocupaciones derivadas del cuidado, sumadas a una situación económica precaria, representa un mayor riesgo en cuanto a sufrir sintomatología de estrés o verse afectado su desempeño laboral.

Por otro lado, en el análisis de las condiciones intralaborales, se observa que las jornadas laborales extensas se asocian con un mayor riesgo psicosocial, especialmente en términos de demandas cuantitativas y carga mental. En la empresa tradicional (empresa B), el 78% de los trabajadores laboran nueve horas o más diarias, lo que podría estar asociado con un mayor riesgo psicosocial debido a la carga laboral extensa. Esto también se puede evidenciar en que existe un riesgo alto en las dimensiones tiempo fuera del trabajo, demandas de las jornadas de trabajo, demandas cuantitativas, demandas ambientales y de esfuerzo físico. En contraste, en la *startup* (empresa A), donde las jornadas laborales son más cortas, se observa un riesgo psicosocial menor en estas dimensiones, una conclusión que también coincide con el estudio de Caballero Pedraza *et al.* (2017) sobre el síndrome de Burnout y calidad de vida laboral. Según los hallazgos de su investigación el estrés se incrementa con la carga laboral y con jornadas de trabajo extensas.

Finalmente, los resultados destacan la importancia del liderazgo efectivo en la gestión del riesgo psicosocial. En la empresa tradicional (empresa B) la dimensión característica del liderazgo muestra un alto nivel de riesgo, pero no se evidencia que afecte otras dimensiones. En el caso de la *startup* (empresa A), la dimensión características del liderazgo también presenta un alto nivel de riesgo, al igual que en las dimensiones claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, así como las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Este resultado coincide con la conclusión de Luceño Moreno *et al.* (2017), quienes encontraron que un buen liderazgo caracterizado por fomentar la participación, motivación y comunicación efectiva se relaciona positivamente con el bienestar laboral. Otras investigaciones también resaltan la conexión entre la claridad del rol y el acceso a actividades de capacitación como un posible factor protector para los trabajadores operativos, como señalan Jiménez Barrero *et al.* (2015).

Se observa una notable diferencia en los niveles de riesgo en cuanto a características del liderazgo, claridad del rol y capacitación entre la empresa tradicional (empresa B) y la *startup* (empresa A). Este contraste puede entenderse a partir de las características intrínsecas de cada tipo de empresa. Según lo señalado por Angola Transparency (2023), las empresas tradicionales, como la empresa B tienden a operar dentro de un marco convencional, con procesos estandarizados y prácticas organizativas establecidas. El enfoque, orientado hacia la estabilidad y la continuidad a largo plazo propio de las empresas tradicionales puede actuar como un factor protector en ciertas dimensiones de riesgo psicosocial, como la claridad del rol y la capacitación.

En contraste, según algunos autores, las *startups* como la empresa A se caracterizan por una estructura altamente flexible, adaptable y dinámica en comparación con las empresas tradicionales (Blank y Dorf, 2013; Fazio, 2019; Mortarotti, 2020 y Rodríguez Reina, 2016). En

este contexto, los roles y las funciones de los colaboradores no están formalmente definidos, lo que puede generar una falta de claridad en el desempeño del cargo y un desafío en la capacitación. Además, la ausencia de jerarquías puede afectar la percepción del liderazgo, contribuyendo así a un mayor riesgo psicosocial en estas áreas.

Los resultados obtenidos revelan que los factores intralaborales con mayor nivel de riesgo varían según el tipo de empresa analizada. En el caso de la empresa tradicional (empresa B), el dominio Demandas del trabajo se presenta con el nivel de riesgo más alto, mientras que en la *startup* (empresa A), el factor de riesgo preponderante es el dominio de Liderazgo y relaciones sociales.

Por otro lado, en cuanto a los factores extralaborales, tanto en la empresa B como en la empresa A, se evidencia que la situación económica del grupo familiar y las condiciones de vivienda son los principales determinantes del riesgo psicosocial. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar no solo los aspectos laborales, sino también los extralaborales, para gestionar eficazmente el riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

5. Conclusiones

Teniendo en cuenta los antecedentes y los resultados del presente estudio, se puede afirmar que intervenir en los riesgos psicosociales en los jóvenes trabajadores no solo es crucial para proteger su bienestar y salud mental, sino también para sentar las bases de una fuerza laboral saludable en términos físicos y mentales. Además, al abordar estos riesgos psicosociales en una etapa temprana es posible prevenir la aparición de enfermedades físicas y mentales asociadas al estrés y promover un ambiente de trabajo que fomente el bienestar, crecimiento personal y profesional de los jóvenes trabajadores, garantizando a su vez un futuro laboral sostenible y exitoso.

Esta investigación proporciona una visión detallada de los factores que influyen en el riesgo psicosocial en jóvenes trabajadores tanto en una empresa tradicional como en una *startup*, destacando la importancia de considerar una variedad de factores intralaborales y extralaborales, en la gestión de los riesgos psicosociales.

Se recomienda la implementación de los estudios confirmatorios (entrevistas semiestructuradas, análisis psicosocial de puestos de trabajo y grupos focales) que permitan priorizar las acciones y estrategias efectivas que disminuyan la presencia de los riesgos psicosociales identificados y promuevan un entorno laboral saludable y productivo para los jóvenes trabajadores en sus distintos entornos empresariales, teniendo en cuenta las características específicas del contexto laboral según el tipo de empresa al que pertenecen.

De la misma manera, se sugiere intervenir con las acciones diseñadas por los autores de la Batería de instrumentos de para la medición de los factores de riesgo psicosocial contenidas en el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (Ministerio de Protección Social, 2010), entre las que se sugieren el diseño y fortalecimiento del plan de intervención, gestión del trabajo por turnos, enriquecimiento de puestos de trabajo, gestión de cargas de trabajo, optimización de competencias de relación y comunicación, rotación de puestos de trabajo, servicio de asistencia la trabajador, información sobre los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, implementación de la modalidad de teletrabajo, formato de relaciones familiares, claridad del rol sobre el pilar de desempeño e implementación del proceso de inducción y reinducción.

También es importante reconocer que, aunque este estudio aporta nuevo conocimiento en la materia, es necesario realizar más investigaciones que ayuden a determinar las causas y el impacto que los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, que pueden afectar a los jóvenes trabajadores en empresas tradicionales como en startups. Estas investigaciones pueden contribuir significativamente a disminuir la brecha de conocimiento identificada en la revisión de antecedentes y proporcionar una comprensión más completa de los factores que influyen en el bienestar de los jóvenes en el lugar de trabajo. Además, permitiría diseñar intervenciones y políticas más efectivas para promover un ambiente laboral saludable y seguro para los jóvenes trabajadores.

6. Referencias

- Angola Transparency (14 de septiembre de 2023). Cuestiones de financiación política Empresa tradicional: definición y características principales. *AngolaTransparency*. <https://angolatransparency.blog/es/que-es-la-empresa-tradicional>
- Báez Hurtado, Y. (2018). *Guía para una investigación de campo*. Grupo Editorial Éxodo.
- Bauman, Z. (2001). El desafío ético de la globalización. *Revista Colombiana de Sociología*, 6(2), 95-99. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/11077>
- Blank, S. y Dorf, B. (2013). *El manual del emprendedor*. Gestión 2000. https://theoffice.pe/wp-content/uploads/el_manual_del_emprend.pdf
- Bologna, E. (2018). *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas. <https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/106355?page=6>
- Caballero Pedraza, I., Contreras Torres, F., Vega Chávez, E. y Gómez Shaikh, J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Canda, P., Cárdenas, A., Hurtado, R., Chimeno Viñas, Monserrat, Patiño, M., Mendoza, G., Arbo, G. y Schejtman, A. (2023). Estrés y enfermedad cardiovascular. *Medicina (Buenos Aires)*, 83(1), 29-31. <http://www.scielo.org.ar/pdf/medba/v83s1/1669-9106-medba-83-s1-29.pdf>
- Cantamessa, M., Gatteschi, V., Perboli, G. y Rosano, M. (2028). Los caminos hacia el fracaso de las StartUps. *Sostenibilidad*, 10(7), 23-46. <https://doi.org/10.3390/su10072346>
- Castaño Castrillón, J. y Paez Cala, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139-153. <https://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- Castillo Fernández, D., Arzate Salgado, J. y Nieto Díaz, M. (2017). Precariedad laboral y construcción de identidad de los jóvenes en México. *Gaceta Laboral*, 23(2), 103-131. <https://n9.cl/nvrg1>
- Chevalier, T. (2022). Los jóvenes y el estado del bienestar: ¿Qué papel tiene la inversión social? *Revista de estudio de la Juventud*, 126, 109-121. <https://n9.cl/0rihf>
- KPMG. (2023). *Colombia Tech Report*. <https://n9.cl/einq5q>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2023). Mercado laboral de la Juventud [Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)].
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Panorama sociodemográfico de la juventud en Colombia*. <https://n9.cl/9jch>
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A. C. y Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*, 41(20), 202-215.
- Fazio, B. (2019). *StartUps: la nueva manera de hacer negocios*. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza.
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R. y Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad Laboral*, 61(238), 57-67. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
- Ham González, A., Maldonado Carrizosa, D. y Guzmán Gutiérrez, C. (2019). *Tendencias recientes en la situación laboral de los jóvenes en Colombia: diagnóstico, desafíos y retos de política pública*. Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez Barrero E, Caicedo Moreno S, Joven Arias R. y Pulido Gil J. (2015) Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en la ciudad de Bogotá D.C. *Revista Universidad Industrial de Santander. Salud* 2015 47(1), 47-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v47n1/v47n1a07.pdf>
- Ledesma Tarazona, M., Daza Contreras, Y. y Gómez Cano, C. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. *In Vestigium Ire*, 14(1), 123-137. <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2058/1798>
- Luceño Moreno, L., Talavera Velasco, B., Martín García, J. y Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad Y Estrés*, 23(2-3), 66-70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Manrique, A., Avendaño Prieto, B., Galvis, Serna, E. y Ferro, Vásquez, J. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas*, 17(2). <https://doi.org/10.15332/22563067.7077>
- Marty, O. (2002) Trabajar en las start-up. Invertir y divertirse en empresas innovadoras. *Revista de ciencias sociales (CR)*, 1(95), 49-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15309505.pdf>

- Ministerio de Protección Social (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://n9.cl/zs39q>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Guía para el análisis de puestos de trabajo*. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Guía de Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral*. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Guía de Grupos focales para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral*. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co>
- Mortarotti, P. (2020). Integración, innovación y desarrollo: el fenómeno de las StartUps. *Revista de La Secretaría Del Tribunal Permanente de Revisión*, 8(15), 168-185. <https://doi.org/10.16890/rstpr.a8.n15.p168>
- Muñoz Rojas, D, Orellano, N. y Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Nieto González, J. (2021). *Factores determinantes de la supervivencia de las StartUps tecnológicas en España*. [Tesis Doctoral] Universidad de Alcalá. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=306905>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. <https://n9.cl/qvay>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://n9.cl/7xbno>
- Rivera Porras, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(1), 26-30. <https://doi.org/10.15649/2346030X.492>
- Rodríguez Reina, C. (2016). *Estudio de las StartUps*. idUS - Depósito de Investigación Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/44515>
- Romero Romero, J. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional en nueve StartUps de línea tecnológica que ganaron el "Concurso de StartUp Perú", Lima 2019. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://acortar.link/zqLpiX>
- Santos, A. y Sierra, Y. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores. *El presente del futuro del trabajo (Estudios de Caso Colombia)*. <https://n9.cl/tmk8g>
- Satizabal Reyes, M., Unas Camelo, V. y Maca Urbano, D. (2023). Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios: aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. Prospectiva. *Revista de Trabajo Social e intervención social*, 36(36). <https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12483>

- Sierra, Y. (2021). *Gestión integral de los factores de riesgo psicosocial: Fundamentos prácticos para su implementación*. Universidad del Bosque.
- Soliz Baldomar, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/STARTUPg.v8i20.162>
- Stiglitz, J. E. (2018). Making trade globalization inclusive [comunicación]. *AEA meetings*, Philadelphia.
- Torres Sillau, M. (2017). *Análisis de los factores que desencadenan estrés en los jóvenes trabajadores: el contexto de lima metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. <https://n9.cl/7vk0i>
- Valdivieso Rodríguez, M. (2018). *Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de telecomunicaciones* [Trabajo de Titulación]. Escuela de Psicología de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9914/1/UDLA-EC-TPO-2018-11.pdf>
- Villalón Pardo, D. (2021). *Gestión de equipos remotos en Startups* [Trabajo Fin de Grado]. Universidad Politécnica de València. <http://hdl.handle.net/10251/174917>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as:

Conceptualización: Cañas Sánchez, Vladimir Fernando; Mejía López, Angela María; Rodríguez Araujo, Deisy Lisette **Software:** Cañas Sánchez, Vladimir Fernando **Validación:** Mejía López, Angela María; Cañas Sánchez **Análisis formal:** Mejía López, Angela María; Cañas Sánchez, Vladimir Fernando; **Curación de datos:** Cañas Sánchez, Vladimir Fernando; **Redacción-Preparación del borrador original:** Mejía López, Angela María; Cañas Sánchez, Vladimir Fernando **Redacción-Revisión y Edición:** Rodríguez Araujo, Deisy Lisette **Visualización:** Mejía López, Angela María; Cañas Sánchez, Vladimir Fernando **Supervisión:** Rodríguez Araujo, Deisy Lisette **Administración de proyectos:** Rodríguez Araujo, Deisy Lisette **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Mejía López, Angela María; Cañas Sánchez, Vladimir Fernando; Rodríguez Araujo, Deisy Lisette.

Financiación: Esta investigación no recibió financiamiento externo.

Agradecimientos: El presente texto nace en el marco del grupo de estudio Desarrollo del Talento Humano de la Maestría en psicología de las organizaciones y del trabajo, en el marco del proyecto riesgos psicosociales en jóvenes de diferentes sectores productivos en Bogotá - Colombia (CIC223-300-5977) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Conflicto de intereses: Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de interés que pueda haber influido en los resultados o interpretaciones presentados en este estudio.

AUTOR/ES:

Vladimir Fernando Cañas Sanches

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Psicólogo especializado en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Magister en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Coach de Vida certificado por la Universidad Iberoamericana de Liderazgo y Entrenador Experiencial por Winshape Internacional. Posee estudios avanzados en Salud Mental y Riesgos Psicosociales en el Trabajo por la Universidad del Bosque. Tienes una amplia trayectoria como asesor y consultor de numerosas organizaciones en áreas de Talento Humano, Cultura Organizacional, Desarrollo de Liderazgo y Equipos de Trabajo. Es Fundador y CEO de Tallento, empresa dedicada al diseño, implementación y evaluación de procesos de Talento Humano, Gestión del Riesgo Psicosocial y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para Mipymes de diversos sectores económicos.

vcanassanch@uniminuto.edu.co

Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0007-6187-4843>

Angela María Mejía López

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Psicóloga, Magíster en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Ha trabajado en el área de gestión humana en empresas del sector industrial y de alimentos en Colombia. Durante su pregrado en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, formó parte de semilleros de investigación y participó en ponencias a nivel local y nacional. Actualmente, es miembro del grupo de estudio Desarrollo del Talento Humano y del proyecto de riesgos psicosociales en jóvenes de diferentes sectores productivos en Bogotá - Colombia (CIC223-300-5977) de la Corporación Universitaria

amejialopez@uniminuto.edu.co

Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0001-3571-9475>

Deisy Lisette Rodríguez Araujo

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Psicóloga, magister en calidad y gestión integral, especialista en gerencia del talento humano. Experiencia docente de 16 años en posgrados y en el sector real 13 años como consultora organizacional y en áreas de gerencia del talento humano y calidad. Profesor de la maestría en psicología de las organizaciones y del trabajo de la UNIMINUTO. Categorizada como Investigador Junior Minciencias, profesor investigador líder del grupo de estudio de Desarrollo del Talento Humano y del proyecto de riesgos psicosociales en jóvenes de diferentes sectores productivos en Bogotá - Colombia (CIC223-300-5977) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

deisy.rodriguez@uniminuto.edu

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-2330-2103>