



Salud Mental y fuentes de estrés laboral en Madres Comunitarias en una “Asociación de Hogares Comunitarios” Girardot – Cundinamarca – II semestre 2021

Libia Paola García Cárdenas

Balbina Laguna Díaz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Salud Ocupacional

noviembre de 2021

Salud Mental y fuentes de estrés laboral en Madres Comunitarias en una “Asociación de Hogares Comunitarios” Girardot – Cundinamarca – II semestre 2021

Libia Paola García Cárdenas

Balbina Laguna Díaz

Monografía presentada como requisito para optar al título de  
Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Diana Marcela Roa Baquero

Especialista en Gerencia en Recursos Humanos y Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Salud Ocupacional

noviembre de 2021

### **Dedicatoria**

Siempre dedicaremos todos los triunfos a nuestros queridos padres que son el orgullo más grande. Estaremos siempre agradecidas por brindar el voto de confianza en todas nuestras decisiones, brindando guía, dedicación y teniendo mucha paciencia en este proceso de existencia llamado vida. Agradecemos a Dios, por ser nuestra compañía en los momentos en que necesitamos más apoyo sobre las decisiones.

### **Agradecimientos**

Nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas que vieron surgir y decidieron ser partícipes de este proyecto, brindando su apoyo con sugerencias, asistencia técnica y como objeto de investigación.

Agradecemos a todos los docentes que compartieron con nosotros brindando conocimiento en este proceso de formación.

## Contenido

Lista de tablas .....	7
Lista de figuras .....	8
Lista de anexos.....	11
Resumen.....	12
Abstract .....	13
Introducción .....	14
CAPÍTULO I .....	17
1 Planteamiento del Problema .....	17
1.1 El Estrés Laboral, una Mirada Global.....	17
1.2 El estrés laboral en América Latina.....	18
1.3 El Estrés Laboral a Nivel Nacional.....	19
1.4 El Estrés Laboral en Madres Comunitarias .....	21
1.5 Planteamiento del Problema .....	22
CAPÍTULO II.....	23
2 Justificación .....	23
CAPÍTULO III.....	25
3 Objetivos .....	25
3.1 Objetivo General .....	25
3.1.1 Objetivos Específicos .....	25
CAPÍTULO IV .....	26
4 Marco Referencial.....	26
4.1 Marco Teórico.....	29
4.1.1 Estrés Laboral.....	29
4.1.2 Factores Relacionados al Estrés Laboral.....	32
4.2 Marco Conceptual .....	36
4.3 Marco Legal.....	38
Tabla 2. Normatividad aplicable a riesgos psicosociales. ....	41
4.4 Marco Contextual.....	41
4.4.1 Misión.....	42
4.4.2 Visión.....	42
4.4.3 Ubicación.....	42

4.5	Estado del Arte.....	43
	CAPÍTULO V .....	50
5	Diseño metodológico.....	50
5.1	Tipo de investigación .....	50
5.2	Población .....	50
5.3	Instrumentos .....	50
5.3.1	Variables sociodemográficas.....	54
5.3.2	Variables Operacionales.....	54
5.4	Procesos y Procedimientos .....	56
5.4.1	Solicitud autorización para realizar la investigación.....	56
5.4.2	Aplicación de los cuestionarios.....	57
5.4.3	Procesamiento información.....	57
	CAPÍTULO VI .....	58
6	Resultados.....	58
6.1	Caracterización sociodemográfica.....	58
6.2	Estrés laboral – Cuestionario GHQ 12 .....	68
6.3	Estrés laboral – Cuestionario OMS .....	77
6.3.1	Participación y control .....	78
6.3.2	Relaciones interpersonales.....	82
6.3.3	Horario de trabajo:.....	88
6.3.4	Papel en la compañía e información .....	90
	CAPÍTULO VII.....	98
7	Discusión .....	98
	Capítulo VIII .....	100
8	Conclusiones.....	100
	Capítulo IX.....	102
9	Recomendaciones.....	102
10	Referencias.....	104
	Anexos .....	113

**Lista de tablas**

<i>Tabla 1. Principales Conceptos sobre estrés laboral.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 2. Marco legal y normativo.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 3. Variables operacionales sociodemográficas.....</i>	<i>54</i>

## Lista de figuras

<i>Figura 1. Capacitación de habilidades blandas a la asociación Brisas de la Magdalena – Girardot</i>	41
<i>Figura 2. Ubicación geográfica</i>	42
<i>Figura 3. Sexo</i>	58
<i>Figura 4. Edad</i>	59
<i>Figura 5. Estado Civil</i>	59
<i>Figura 6. Nivel de estudios alcanzados</i>	60
<i>Figura 7. Ocupación o profesión</i>	61
<i>Figura 8. Lugar de residencia</i>	61
<i>Figura 9. Estrato socioeconómico</i>	62
<i>Figura 10. Tipo de vivienda</i>	62
<i>Figura 11. Número de personas que dependen económicamente de usted</i>	63
<i>Figura 12. Lugar de trabajo</i>	64
<i>Figura 13. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?</i>	64
<i>Figura 14. Cargo que más se parece al que usted desempeña</i>	65
<i>Figura 15. Hace cuánto desempeña</i>	65
<i>Figura 16. Tipo de contrato</i>	66
<i>Figura 17. ¿Cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo?</i>	67
<i>Figura 18. Tipo de salario</i>	67
<i>Figura 19. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?</i>	68
<i>Figura 20. ¿sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?</i>	68
<i>Figura 21. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?</i>	70
<i>Figura 22. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?</i>	70
<i>Figura 23. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?</i>	71
<i>Figura 24. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?</i>	72
<i>Figura 25. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?</i>	72

Figura 26. ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?	73
Figura 27. ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?	74
Figura 28. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?	74
Figura 29. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	75
Figura 30. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	76
Figura 31. ¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo correctamente?	77
Figura 32. Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo	77
Figura 33. ¿Puedes escoger su ritmo, métodos y orden del trabajo?	78
Figura 34. ¿Puede decidir cuándo tomar un descanso?	80
Figura 35. ¿Está involucrado en la toma de decisiones?	80
Figura 36. ¿Hay reuniones regulares para hablar sobre el trabajo?	81
Figura 37. ¿Puede mejorar las cargas físicas desfavorables en su trabajo?	82
Figura 38. ¿Recibe apoyo de su supervisor o sus colegas?	82
Figura 39. ¿Está aislado de los demás durante sus labores?	83
Figura 40. Discriminación	84
Figura 41. sufre violencia de parte de público externo	84
Figura 42. ¿Tiene buenas oportunidades de desarrollo de su carrera profesional?	85
Figura 43. ¿Le permite su trabajo desarrollar su habilidades e intelecto?	86
Figura 44. ¿Se beneficia usted de seguridad laboral?	87
Figura 45. Proyección laboral dentro de la empresa	87
Figura 46. ¿Trabaja usted un número elevado de horas?	88
Figura 47. Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o los fines de semana	89
Figura 48. ¿Tiene usted horarios irregulares?	89
Figura 49. Tiene clara sus tareas en la empresa	90
Figura 50. ¿Tiene tareas/papeles conflictivos?	91
Figura 51. ¿Recibe información suficiente para llevar a cabo su trabajo correctamente?	92
Figura 52. ¿Recibe retro alimentación de su desempeño?	92

<i>Figura 53. ¿Son suficientes sus ingresos para mantenerse y mantener a su familia?</i>	93
<i>Figura 54. ¿Interfiere su trabajo con sus responsabilidades familiares o con sus actividades en el tiempo libre?</i>	94
<i>Figura 55. ¿Es su casa también su lugar de trabajo?</i>	95
<i>Figura 56. ¿Están los miembros de su familia protegidos contra condiciones físicas de trabajo desfavorables?</i>	96
<i>Figura 57. ¿considera su casa como un lugar apropiado para hacer su trabajo?</i>	96

**Lista de anexos**

<i>Anexos A Ficha sociodemográfica</i> .....	11314
<i>Anexos A Ficha sociodemográfica</i> .....	1145
<i>Anexos A Ficha sociodemográfica</i> .....	1146
<i>Anexos A Ficha sociodemográfica</i> .....	1147
<i>Anexos B Cuestionario GHQ12</i> .....	1148
<i>Anexos B Cuestionarios GHQ12</i> .....	1149
<i>Anexos B Cuestionario GHQ12</i> .....	11420
<i>Anexos C cuestionario para la valoración del nivel de estrés laboral en la empresa</i> <b>Error! Marcador no definido.</b> <i>21</i>	

## Resumen

La salud mental es esencial para el goce pleno de la salud. Una buena salud mental permite a las personas hacer frente al estrés en su vida cotidiana y laboral. Esta investigación se realizó con el fin de identificar la condición de salud mental en las madres comunitarias y fuentes generadoras de estrés laboral en dicha ocupación. El estudio es de tipo descriptivo con corte transversal participaron 10 madres comunitarias de la Asociación de Padres Brisas de la Magdalena de Girardot - Cundinamarca, Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios de tipo sociodemográfico, cuestionario GHQ12 Y Encuesta dirigida al Trabajador de la OMS -OISS. El 100 % de las madres comunitarias son mujeres, en un rango de edad de 29 – 69 años, algunas son madres cabeza de familia, de estrato socioeconómico 1-3, nivel de estudio en su mayoría Técnico y su salario es el mínimo legal vigente. Un 70% presenta condiciones normales en su salud mental y el 30% alguna alteración que requiere valoración clínica, se identifica como fuentes estresoras la organización del trabajo, horario, participación y control, relaciones interpersonales y la relación trabajo-hogar.

*Palabras claves:* estrés laboral, madres comunitarias, salud mental

### **Abstract**

Mental health is essential for the full enjoyment of health. Good mental health allows people to cope with stress in their daily and work life. This research was carried out in order to identify the mental health condition in community mothers and sources of work stress in said occupation. The study is descriptive with a cross-sectional section. 10 community mothers from the Brisas de la Magdalena de Girardot Parents Association - Cundinamarca participated.

For data collection, sociodemographic questionnaires, GHQ12 questionnaire and WHO-OISS Worker Survey were applied. 100% of the community mothers are women, in an age range of 29 - 69 years, some are mothers head of the family, of socioeconomic stratum 1-3, level of study mostly Technical and their salary is the current legal minimum. 70% present normal conditions in their mental health and 30% some alteration that requires clinical evaluation, the organization of work, hours, participation and control, interpersonal relationships and the work-home relationship are identified as sources of stress.

## Introducción

La salud mental es esencial para hacer frente a el estrés laboral que es uno de los factores de mayor riesgo en salud en la actualidad, según la OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". Teniendo en cuenta dicha premisa. La presente investigación se realiza a causa de conocer la sintomatología que puede estar asociada con estrés laboral en las madres comunitarias de la Asociación Brisas del Magdalena, esto derivado del ejercicio de sus funciones, de la responsabilidad legal y educativa que tienen con los menores que asisten a los hogares comunitarios.

En Colombia la Política Pública para la atención integral de la primera infancia es una necesidad que procura asegurar los derechos de los niños y niñas del país, a través de una buena atención que permite su desarrollo integral. En el año 1986 nace el Programa Hogares Comunitarios de Bienestar (HCB) desde hace más de 40 años se presta un servicio social a la comunidad, el Estado asigna recursos del presupuesto público para este programa, los cuales son administrados en cabeza del Instituto Colombia de Bienestar Familiar (ICBF) que benefician a niños y niñas socioeconómicamente vulnerables y que requieren de protección social.

Los Hogares Comunitarios representan una alternativa de empleabilidad para las mujeres líderes en sus comunidades, quienes se encuentra cualificadas para brindar cuidado, protección y educación a la primera infancia con jornadas de atención de ocho (8) horas, cinco (5) días de la semana, por lo cual disponen en su hogar de un espacio comunitario para obtener ingresos y "darse a sí mismas y a sus familias acceso a condiciones materiales de vida digna al percibir una retribución económica y acceso a la seguridad social a cambio de la prestación de sus servicios personales" (Corte Constitucional, T 628 de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Respecto de la vinculación laboral de las madres comunitarias con las entidades administradoras del programa de hogares comunitarios de bienestar, se tiene que el Decreto 1072 de 2015, dispone:

«ARTÍCULO 2.2.1.6.5.2. Modalidad de vinculación. Las Madres Comunitarias serán vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo suscrito con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y contarán con todos los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, de acuerdo con la modalidad contractual y las normas que regulan el Sistema de Protección Social, por lo cual son objeto de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, y a la protección de su salud física, mental y social.

Según cifras de la Organización Mundial de la Salud (2019), se estima que 4 de cada 10 trabajadores quieren cambiar de empleo debido al estrés. Esto quedó constatado con la encuesta realizada por la firma FTI Consulting, Tiempo, (2021) en la que se refleja que 7 de cada 10 colombianos quieren cambiar de empleo por motivos de estrés. En estudios previos en esta población, se evidencia que las condiciones intralaborales y extralabores pueden ser desencadenantes de episodios de estrés, situación que se agudizó en el contexto de la pandemia por COVID-19. Las madres comunitarias se enfrentaron a nuevos retos como modificación de los métodos de trabajo, manejo de las Tics, mayor carga de trabajo debido a solicitud de informes, seguimiento telefónico a los padres para conocer el estado de salud del infante y miedo de contagio del virus, entre otros.

En esta investigación participaron 10 madres comunitarias de los barrios Buenos Aires y La Esperanza en la ciudad de Girardot – Cundinamarca, donde se realiza la caracterización sociodemográfica, se evalúa la sintomatología por medio del cuestionario GHQ-12 y se identifican las fuentes estresores en su trabajo por medio del cuestionario de la OMS.

El cuerpo de la investigación fue dividido de la siguiente manera: en el Capítulo I, se encuentra el Planteamiento del Problema definido desde la salud mental, el estrés laboral y antecedentes. En el Capítulo II se define la Justificación, relevancia y pertinencia del tema a investigar, en el capítulo III

están definidos los Objetivos, en el Capítulo IV se establece el Marco Referencial, en el capítulo V el Diseño Metodológico, instrumentos y procesos para la recolección y procesamiento de la información y en los Capítulos VI, VII, VIII se presentan los Resultados, Conclusiones, Recomendaciones del proyecto, además de las referencias bibliográficas que dan soporte al desarrollo de la misma.

## CAPÍTULO I

### 1 Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. La salud mental es esencial para el goce pleno de la salud. Una buena salud mental permite a las personas hacer frente al estrés en su vida, trabajar productivamente y contribuir a la sociedad a la que pertenece. Existe una relación entre salud mental y estrés por eso a continuación se define este fenómeno.

El estrés resulta ciertamente complejo, dado que, es una molestia asociada a factores psicosociales con una sintomatología variada convirtiéndola en objeto de estudio de ramas de la salud y las ciencias sociales, teniendo en cuenta, que dicha patología está intrínsecamente relacionada con el trabajo y las condiciones que presenta para cada individuo en particular; los trabajadores no son afectados por un virus o bacteria que perjudique su salud, son elementos sociales y ambientales, los que producen la que ha sido denominada por muchos autores como la “epidemia del siglo XXI”, evidentemente, antes de la pandemia por COVID 19, que llegó sin aviso y ningún estudio anterior contemplaba su existencia, por lo que coloca al estrés en el segundo lugar de los padecimientos nuevos a nivel global.

#### 1.1 El Estrés Laboral, una Mirada Global

El estrés laboral no es extraño en estos tiempos de globalización, vida acelerada, innovaciones y cambios tecnológicos, se destaca que no existen datos puntuales sobre la prevalencia e impacto del estrés laboral a nivel mundial, según datos de la OMS el 75% de los mexicanos padece el síndrome de burnout o fatiga por estrés laboral, lo sigue China 73% y Estados Unidos con el 59%.

Para dimensionar la magnitud de la problemática según aproximaciones de la OMS 1 de cada 5 trabajadores en el mundo tiene algún problema relacionado con la salud mental, la depresión y la

ansiedad, cuadros clínicos que tienen unas repercusiones económicas importantes: se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón en pérdida de productividad.

Tan solo en mayo de 2019, la (OMS) reconoció oficialmente como enfermedad el 'burnout' o 'desgaste profesional', trastorno emocional vinculado al ámbito laboral que aparece como consecuencia de una situación de estrés laboral crónico, fruto de la incapacidad para desconectar del trabajo, lo que repercute negativamente en la salud física y mental.

A esta problemática que venía en auge se suma la pandemia por COVID-19 y el confinamiento que ha tenido un impacto en la salud mental de millones de personas, esto debido a una mayor carga laboral, roles trabajo – hogar, la hiperconectividad, falta de relacionamiento social, miedo a ser contagiado, o perder su empleo, situaciones que desequilibran a una persona causando malestares físicos, mentales, sensaciones como ansiedad, enojo, agresividad, cansancio, aburrimiento, incluso miedo y pensamientos con tendencia suicidas.

## **1.2 El estrés laboral en América Latina**

El siglo XXI se ha caracterizado por la profundización de los procesos de globalización impulsados por la digitalización que desde la llegada de la pandemia de la COVID – 19, se convirtió en una realidad para millones de trabajadores en todo el mundo que tuvieron que ajustarse a la virtualidad ya no como una opción sino como una nueva forma de trabajar y comunicarse con otros; esta nueva situación ha provocado un shock en el estilo de vida , el problema para Latinoamérica radica en que a diferencia de los ciudadanos de primer mundo, la gente no se encuentra familiarizada con lo que es el estrés laboral y la forma de manejarlo.

Entre el 12 y 15 % de trabajadores consultados, en la Primera Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y Salud, (ECCTS, 2012), refirieron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo, refiere Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. El estrés laboral es un problema de salud de origen psicológico y fisiológico

que experimentan múltiples trabajadores en todo el mundo, también, se dice que el estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión propia.

El estrés laboral en los países en desarrollo suele relacionarse con un amplio espectro de situaciones que van más allá del aspecto laboral, que van desde la inequidad de género, pocas formas o medios de participación, y un pobre manejo de la contaminación industrial, hasta el analfabetismo, parasitosis y enfermedades infecciosas, higiene y sanidad deficientes, desnutrición, condiciones de vida deficientes, sistemas de transporte inadecuados y pobreza en general (...)

Esta problemática es un asunto de preocupación creciente en los países en desarrollo ya que, inevitablemente, traerá consecuencias negativas para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como para la productividad y costos-efectividad de las organizaciones. La OMS estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con altas exigencias laborales y bajo control.

### **1.3 El Estrés Laboral a Nivel Nacional**

En la primera encuesta sobre condiciones de salud y trabajo se reportó que el estrés laboral oscila entre el 20% y el 33% de los trabajadores; a partir de la II Encuesta se identifica que las empresas priorizan el Riesgo Psicosocial y que su gestión es fundamental para preservar la salud física y mental de los trabajadores.

MinTrabajo (2013), propone, al referirse a la incidencia y proporcionalidad de los trastornos mentales, que para la fecha de estudio se determinó un “incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados principalmente ansiedad y depresión. Además, se presenta poca representatividad por parte del diagnóstico de estrés laboral, el cual se aclara no es una enfermedad si no una consecuencia”. Esto valida el hecho de la multidisciplinariedad académica para el estudio del estrés laboral.

MinSalud (2018), en la Ley 1616 de 2013; Política Pública Nacional de Salud Mental, menciona que: Otro aspecto que condiciona negativamente la salud mental de las personas es el estrés urbano y las relaciones con las condiciones laborales, ya que los cambios en los tipos de contratación, la informalidad y los trabajos temporales representan mayor prevalencia de problemas de salud mental con mayor afectación en los hombres que en las mujeres. Así mismo, las largas jornadas laborales y los altos tiempos de desplazamiento de la casa hacia los lugares de trabajo limitan el tiempo libre para realizar actividades de esparcimiento y de actividad física, afectando negativamente la salud mental. (MinSalud, 2018)

En el estudio realizado por Fundación Ideas para la paz que trata sobre la afectación a la salud mental de los trabajadores debido al covid-19. Los resultados recopilados de distintas instituciones arrojaron que el 62% de los trabajadores colombianos ha sufrido de estrés y ansiedad como consecuencia del trabajo en casa.

El 23% aseguró que, simultáneamente al trabajo, atienden tareas del hogar; el 57% de los empleados, de 270 empresas, afirmó que la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia excede las ocho horas diarias, el 36% del estrés de los trabajadores se debe a la dificultad de complementar las labores profesionales y la familia, y el 48% de los trabajadores afrodescendientes están preocupados por perder su trabajo, el 32% reportó estar desempleado y el 76% aseguró no tener ahorros.

La Fundación también asegura que al 62% de las mujeres en Colombia han visto aumentadas sus jornadas de trabajo. Según la OEA, la salud física y mental de las mujeres puede verse afectada debido a esta carga adicional, trabajo, tareas del hogar, crianza y cuidado de los niños.

#### **1.4 El Estrés Laboral en Madres Comunitarias**

Las madres o padres comunitarios son aquellos agentes educativos responsables del cuidado de los niños y las niñas de primera infancia del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar del ICBF. Quienes atienden en su casa, alrededor de 12 - 14 niños en edades de 2 a 5 años.

ARL POSITIVA en su Manual de cuidado para las madres comunitarias a identificado que son varios los factores de riesgo psicosocial en la labor que cumplen las Madres Comunitarias dentro de los que se destacan : las tareas asociadas al cuidado de los niños y niñas, la interacción con los padres, las relaciones interpersonales y con la comunidad, la necesidad de promover el desarrollo infantil; presión dada la importancia de sus actividades para el bienestar de la primera infancia, lo que ocasiona niveles de agotamiento emocional. La alta demanda de atención por parte de los niños y niñas, sumado a las exigencias de cumplimiento del operador del ICBF, representan algunos de los factores que son importantes a tener en cuenta dentro del manejo preventivo de los riesgos. En cuanto a las jornadas de trabajo, la duración excesiva, existencia o ausencia de pausas activas, trabajo nocturno y poca frecuencia de los descansos semanales pueden generar fatiga crónica sin un adecuado manejo.

Otra situación que aumenta el riesgo de estrés es el trabajo con niños, teniendo en cuenta que son inquietos, hacen ruido y en algunas ocasiones tienen comportamientos agresivos, esto potencializa la presencia de situaciones de difícil manejo y presencia de efectos sobre la salud como cefaleas, dolores musculares entre otras.

Las madres comunitarias de la “Asociación de hogares comunitarios Brisas de la Magdalena”, enfrentan a diario diversas situaciones desde educar, alimentar, y brindar cuidados básicos e higiene a los niños bajo su cuidado. Debido a la contingencia por COVID-19 prestan el servicio en sus instalaciones a los niños que los padres de familia autorizaron asistir, pero la jornada laboral se extiende debido a que los niños que se encuentran en casa bajo el cuidado de los padres deben tener un seguimiento de (nutrición, salud física y mental, control al crecimiento), ahora emplean de 10 a 12 horas diarias para cumplir con sus

funciones y actividades. A esto se suma otras actividades como recibir capacitaciones constantemente, recolectar evidencias sobre su desempeño y elaborar informes.

Esto ha venido afectando a las madres comunitarias al no saber de qué manera actuar ante múltiples requerimientos y estímulos que sobrepasan sus capacidades lo cual podría tener implicaciones en su salud a corto y largo plazo.

### **1.5 Planteamiento del Problema**

¿Cuáles son las condiciones de salud mental y fuentes de estrés laboral en las madres comunitarias de la Asociación Brisas de la Magdalena Girardot - Cundinamarca?

## CAPÍTULO II

### 2 Justificación

A través, de la presente investigación, se pretende identificar alteraciones en la salud mental y fuentes de estrés laboral en las madres comunitarias de la 'Asociación de Hogares Comunitarios, Brisas del Magdalena', dada las condiciones y organización dle trabajo, situaciones individuales y consecuencias que deja la pandemia por COVID-19, pueden llegar a sufrir estrés, miedo, angustia, depresion y ansiedad.

Se ha evidenciado que el estres en muchas ocasiones entorpece las buenas relaciones humanas, dificulta el desempeño laboral, convirtiéndose en un estado habitual o una forma de ser, además genera afecciones físicas y mentales, razones que hacen necesario indagar a profundidad la fuente generadora. Cabe resaltar que, en Colombia, las empresas deben implementar estrategias que mejoren el bienestar laboral, el no hacerlo puede conllevar a consecuencias emocionales, psicológicas y sociales que podrían afectar la salud e integridad del colaborador.

En la actualidad, el estrés laboral en relación con el desempeño es uno de los problemas más comunes que está afectando la salud de los colaboradores a nivel mundial, el estrés es un detonante que puede llevar al individuo a padecer enfermedades psíquicas y físicas, que entorpecen no sólo la productividad del colaborador sino hasta su propia vida, y esto se refleja en las madres comunitarias de dicha asociación. Según, Peiro y Rodríguez (2008):

El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes, difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se denominan estresores. El

análisis de los estresores es muy importante en el proceso de la prevención y control del estrés laboral. Son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión.

(Peiro y Rodríguez, 2008)

De acuerdo al grado de responsabilidad que tienen las madre comunitarias, están expuestas a múltiples situaciones que pueden afectar su salud, esto debido a los múltiples requerimientos exigidos en su cargo. Teniendo en cuenta que además de cuidar a los menores las trabajadoras realizan labores: educativas, de alimentación, recreativas, administrativas y de atención a los padres y acudientes, requerimientos que tienden a generar conflicto; y, estos, a su vez, generan estrés y otros problemas de salud relacionados con enfermedades cardiovasculares, cefaleas, dificultad respiratoria, agotamiento, entre otros, situación que puede afectar la prestación del servicio, y trato a los niños que están a su cargo, debido a la tensión, irritabilidad, cansancio que pueden tener, lo cual se refleja en su estado de animo y desempeño.

La labor de las madres comunitarias se destaca por su interaccion con los padres, niños y comunidad, por el trabajo formativo que desarrollan proyectando sus sentimientos, pensamientos, comportamientos, construyendo tejido social.

Como futuras Administradoras en Salud Ocupacional este proyecto nos sirvió para aplicar o profundizar sobre los riesgos psicosociales, su importancia en las organizaciones, factores y consecuencias para la salud, aplicando métodos de evaluación no clínicos, dada la limitaciones que tenemos por no pertenecer al ramo de la psicología, sin embargo se presenta un panorama que permite identificar la fuentes estresoras en el trabajo y las condiciones de salud mental del personal.

## CAPÍTULO III

### 3 Objetivos

#### 3.1 Objetivo General

Identificar la condición de salud mental y fuentes de estrés laboral en las Madres Comunitarias de la 'Asociación de Hogares Comunitarios, Brisas del Magdalena' en Girardot-Cundinamarca III trimestre del 2021.

#### 3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar las variables sociodemográficas de las madres comunitarias de la Asociación de Padres Brisas de la Magdalena.

Determinar el estado de la salud mental de las madres comunitarias, mediante el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12).

Identificar las fuentes de estrés relacionadas con el trabajo mediante el cuestionario de la OMS-OISS

## CAPÍTULO IV

## 4 Marco Referencial

Existen varias definiciones sobre el estrés laboral, que vale la pena revisar con el fin de entender el punto de partida de la presente investigación. Según Osorio (2017), “las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.”; la siguiente relación de conceptos (ver figura 1), presenta las principales definiciones sobre estrés laboral, sobra decir que más adelante se va a ahondar en cada una de las teorías y posturas frente al tema en cuestión.

**Tabla 1.**  
*Principales Conceptos sobre estrés laboral*

<b>Autor</b>	<b>Concepto</b>	<b>Autor</b>	<b>Concepto</b>
<b>Duygulu, Hakan, Guripek y Bagiran (2013); Kaya, Gündüzy Çicekc (2014); Kath, Stichler, Ehrhart y Sievers (2013).</b>	Resultado de la ambigüedad de rol y el conflicto de rol.	Lu, Sun, Hong, Fan, Kong y Li (2015); Arshadi y Damiri (2013); Çiçek (2013); Mora, Segovia, Arco, Blas y Garrido (2012); Chiang, Gómez y Sigoña (2013).	Respuesta biológica y psicológica de la persona frente a demandas del medio.
<b>Cuevas-Torres y García-Ramos (2012, p. 2).</b>	“A pesar del uso frecuente y de la amplitud de las publicaciones sobre el estrés, no existe una definición conceptual común” (Beehr y	Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licona (2014); (Araújo, de Souza, Cardoso, Rogério, Naves y da Silva (2015); Guimarães, Hökerberg y Faerstein (2013).	Enfermedad resultada de las experiencias laborales.

	Neuman, 1978; López de Caro, 1985).		
<b>De Souza, Costa, Souza, Pinheiro y Poli (2011); la-pa, da Silva, Neto, López, Seva y Gois (2015); Dollarda et al. (2012); Tobe et al. (2011); Khodabakhshi (2013); Anitei, Stoica y Samsonescu (2013).</b>	Resultado de demandas que exceden la capacidad de control laboral del trabajador.	(Dargahi y Shaham, 2012, p. 138).	“Factor físico, químico o emocional que causa tensión corporal o mental y puede ser un factor en la causa de la enfermedad”, como Merriam-Webster definición.
<b>(Pasca &amp; Wagner, 2012, p. 379), (Khalatbari, Ghorbanshiroudi, &amp; Firouzbakhsh, 2013, p. 860)</b>	Estado psicológico que se acompaña de síntomas físicos y disfunciones sociales; resultado de presiones físicas, mentales y sociales.	(Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque y LehucherMichel, 2015, p. 357).	“Varios estudios han demostrado que la tensión laboral (JS), es un componente importante de estrés en el trabajo” Karasek (1979).

Tabla 1: Tomado de (Osorio, 2016; p. 85)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que:

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, 2016)

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando el contenido laboral, la organización corporativa y el ambiente de trabajo, son afectados por patrones de reacciones de tipo psicológico, emocional, cognitiva y conductual, se da lugar a la presencia de estrés en el individuo respecto de su relación con su entorno de trabajo. “El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”. (OMS, 2008)

En lo que tiene que ver con las causas, la OMS (2008), afirma que:

Aunque las características individuales y organizacionales juegan un papel importante en el desarrollo del estrés laboral, la mayoría está de acuerdo en que este tipo de estrés resulta de la interacción entre el trabajador y las condiciones de trabajo. Los puntos de vista difieren, sin embargo, en cuanto a la importancia de las características del trabajador versus las condiciones de trabajo como las causas primarias del estrés. Estas diferencias son importantes, ya que sugieren y conducen hacia distintas medidas para prevenir las fuentes del estrés en el trabajo. (OMS, 2008)

En lo que respecta a las consecuencias y resultados fruto de las experiencias asociadas a situaciones de estrés, según Peiró Silla (2001), es posible detectar afectaciones de tipo psicológico y somático como fruto de insuficiencia en la forma en que se afrontan este tipo de situaciones; algunos de los resultados producto del estrés pueden ser, el burnout o desgaste psíquico la depresión, el malestar psicológico, el deterioro de la autoestima, la tensión emocional o la falta de compromiso con el trabajo y entre los segundos, la sudoración en las manos, dolores en las articulaciones, problemas de insomnio, alteraciones gastrointestinales o de la presión arterial, etcétera.

Las consecuencias del estrés laboral, en comparación con los resultados, hacen referencia a cambios experimentados por la persona que son más estables y duraderos. Así, la vivencia de un estrés

intenso y/o crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, etcétera con implicaciones más o menos graves sobre su salud. Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven. Los efectos pueden incidir también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etcétera. (Peiró Silla, 2001)

#### **4.1 Marco Teórico**

##### **4.1.1 Estrés Laboral**

Para dar inicio, es necesario definir que el estrés laboral, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) es considerado como una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades y accidentes. Por otro lado, en el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes.

La aparición de estrés se encuentra asociada en muchas ocasiones a situaciones ambientales que causan tensión en el individuo, convirtiéndose en fuentes de estrés mejor conocidas en el campo académico como estresores; según, Peiró (2001), “Esa experiencia desencadena toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones o experiencias de estrés”. Esto es apoyado por Labrador (1992), quien afirma que “la respuesta de estrés es una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación”.

Otros autores consideran que, el estrés implica “cualquier factor que actúe internamente o externamente al cual se hace difícil adaptar y que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de él mismo y con su ambiente externo” (Corsino, 2000). Al igual, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), postula que “el estrés es una enfermedad emergente que cada año incrementa y que se percibe de manera diferente tanto en hombres como en mujeres, siendo las mujeres quienes experimentan estrés con mayor frecuencia en comparación con los hombres” (OIT, 2015).

El estrés en el ambiente laboral, es una dificultad que día a día crece con un costo personal, social y económico notable. En toda situación de estrés en la organización puede hablarse de la responsabilidad de la alta dirección y de la propia organización en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia. Puede considerarse al estrés laboral como causa que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 2001).

Según Sánchez Cortés, (2012), existen unas definiciones del concepto de estrés que varían según su naturaleza:

**Definición basada en los estímulos:** es la fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión o, en sentido físico, de deformación.

**Definición basada en la respuesta:** estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante el estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos. Definición

basada en el concepto estímulo-respuesta: es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

**Definición funcional:** El estrés es una respuesta adaptativa, medida por las características y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. (Sánchez Cortés, 2012, p.15)

#### **4.2 Modelos teóricos Estrés Laboral**

Los modelos del estrés laboral son: Modelo de esfuerzo y recompensa, Modelo de interacción entre demandas y control, Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social. No obstante, para esta investigación se tuvo presente el modelo de esfuerzo-recompensa, esto dado que según Siegrist el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa, que provoca el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia y en consecuencia estrés. Para (Félix, R., García, C., y Mercado, S, 2008) el modelo de esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist, permite identificar factores que otros pasan por alto.

Por ello, Arias, (2018) considera pertinente exponer que lo propuesto por Siegrist y deja claro que la postura del autor es vista de la siguiente manera:

El esfuerzo se visualiza desde dos perspectivas: extrínseco e intrínseco; el primero se refiere al desempeño de las obligaciones adquiridas en el trabajo y el grado de control sobre las mismas; el esfuerzo intrínseco o sobre-implicación se refiere a la imposibilidad de desprenderse mentalmente del trabajo, inclusive a la hora de dormir. Y, Las recompensas se dan básicamente por el salario, el reconocimiento a los logros. Arias, (2018)

El modelo de Siegrist, se basa en la reciprocidad de un esfuerzo que se ve recompensado con la promesa de un estatus y mejora económica del trabajador. Teniendo en cuenta las funciones y tareas

que desarrollan las madres comunitarias, estas representan una carga laboral excesiva, con extensas jornadas de trabajo, una baja remuneración que puede llegar a afectar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

### **4.3 Factores Relacionados al Estrés Laboral**

#### **4.3.1 *Estresores o Desencadenantes del Estrés***

Como menciona, Peiró (2001), los episodios de estrés pueden presentarse por dos tipos de situaciones, ambientales o individuales, que ejercen alguna influencia sobre el individuo; esta presión genera demandas o exigencias que la persona no es capaz de controlar de forma completa lo que se convierte en una amenaza para el bienestar propio. El autor, menciona algunos planteamientos postulados sobre el tema, por ejemplo, habla sobre el modelo formulado por Karasek (1979) que establece que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja; también, Peiró (2001) menciona a Edwards (1988), señalando que una fuente o desencadenante de una situación de estrés corresponde al desajuste entre las necesidades, deseos expectativas y la situación real; menciona también a Warr (1987), quien señala otra característica de los estímulos y situaciones estresantes para las personas que tiene que ver con su cantidad o intensidad, planteando que diversas características de ciertos estímulos pueden deteriorar la salud mental de forma análoga a como determinados niveles de ciertas vitaminas perjudican la salud física.

#### **4.3.2 *Factores Organizacionales***

Dentro de los factores que hacen parte de la organización y que profundizan los problemas de estrés laboral es posible hallar dos clasificaciones, según, Arciniega Arce (2012), en primer lugar se encuentran los que hacen parte de la estructura organizativa, como son, la estructura burocrática, horizontal y de red, como segundo aparecen los asociados a la organización del tramo, estos son de dos

tipos, uno vinculado a las tareas en el que se hallan factores como el rol laboral ambiguo, la sobrecarga de trabajo, la jornada de trabajo, la inseguridad laboral y el ritmo de trabajo; y el otro, vinculado a demandas interpersonales como, el grupo de trabajo, la cohesión de grupo, el apoyo de grupo, conflictos dentro del grupo, conflictos entre grupos, alianzas y encubrimientos.

Para, Arciniega Arce (2012), se hace necesario buscar las herramientas para encontrar solución a los conflictos que se presentan a nivel organizacional:

La gestión del conflicto siempre es delicada pues no es fácil poner de acuerdo a personas que han involucrado los afectos. Lo que sí se puede lograr es aprender que una crítica puede ser válida o no, sin que ésta afecte la seguridad o la autoestima, tanto a nivel individual como grupal. Una adecuada gestión del conflicto genera grupos de trabajo más resistentes, maduros y productivos, en cambio, una gestión ineficaz puede agravar el conflicto. (Arciniega Arce, 2012)

#### **4.3.3 Factores Ambientales**

Respecto de la influencia del ambiente en el individuo, Castillo (2011), cita varios autores para defender su postura, en un primer momento cita a Lazarus y Cohen (1977), quienes sostienen que el concepto de “estrés ambiental” generalmente, se ha referido a “las demandas ambientales que requieren respuestas adaptativas del individuo e incluso a las respuestas a esas demandas; sin embargo, desde su postura, el estrés además debe ser visto como un tipo de transacción entre dos sistemas: persona y ambiente”; también, Halpern (1995), quien dice, que el estrés es aquello que impone demandas de ajuste a un individuo y “las reacciones de estrés o respuestas conductuales del proceso se refieren a las demandas ambientales, eventos o fuerzas, resaltando que el ambiente puede ser recurso de satisfacción pero también de irritación y molestia, y frecuentemente es ambos a la vez”, finalmente, para Castillo (2011):

Como se puede ver desde las posturas tanto de Lazarus y Cohen como de Halpern, el estrés surge de una relación directa entre el ambiente y el individuo, en la cual cuando las demandas del ambiente exceden las capacidades ante las que puede hacer frente el individuo y éste no logra adaptarse o modificar el primero, se da la respuesta de estrés. (Castillo, 2011)

#### **4.4 Consecuencias del Estrés Laboral**

El estrés laboral afecta de diferentes maneras dependiendo de la persona, para Garavito, (2019) regularmente las afecciones más relevantes tienden a ser psíquicas tales como: deterioro cognitivo, dificultad para concentrarse, tomar decisiones, ansiedad, depresión, trastornos obsesivo compulsivo, de tipo afectivo, sexuales y desórdenes mentales como esquizofrenia. Así mismo, Sánchez (2011) recalca que en cuanto al estrés laboral hay dos aspectos que afectan: físico y laboral; respecto al aspecto físico, la autora menciona que las consecuencias más frecuentes son cardiovasculares, problemas digestivos y respiratorios. A su vez, en casos extremos puede presentarse problemas dermatológicos, dolores de cabeza o cefaleas tensionales.

En cuanto, a las consecuencias laborales para (Peiró y Salvador como se citó en Garavito, 2019) cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia: ausentismo, rotación o fluctuación del personal o disminución del rendimiento físico. Al respecto, Sánchez (2011) menciona que, este tipo consecuencias pueden acarrear conflictos entre compañeros, además “generan más costos para la organización por motivos de rotación de personal, suplantar las pérdidas generadas y otros factores que ocasionan la caída de una entidad”.

#### 4.5 **Comó se mide el Estrés Laboral**

Teniendo en cuenta que el estrés tiende a afectar aspectos, físicos, emocionales, conductuales y laborales, Patlán Perez, (2019) menciona que para realizar la medición del nivel de estrés en los trabajadores se requiere de un diagnóstico; y, “este consiste en la identificación y la descripción de la presencia de estrés en el trabajo, bajo la consideración de sus características principales, de acuerdo con un modelo teórico o un abordaje del estrés laboral”. Patlán Perez, (2019)

A su vez, (Steiler y Rosnet, 2011 tal como se citó en Patlán, 2011) mencionan que existen tres enfoques para medir el estrés laboral: personalizados, compuestos y globales o integradores. Estos tienen las siguientes particularidades:

**Enfoques personalizados:** Se refieren al empleo de escalas de medición del estrés laboral para ocupaciones específicas, estas tratan de elegir o construir los instrumentos de medición que mejor se ajusten al contexto, la población bajo estudio, los objetivos y los recursos disponibles. Patlán, menciona que la limitación consiste en que necesita preparación significativa previa.

**Enfoque compuesto:** este enfoque pretende medir, al menos, tres dimensiones acerca del estrés laboral: a) factores estresantes (estresores laborales); b) efectos psicológicos o fisiológicos individuales y efectos organizacionales; y c) factores mediadores o moderadores que se refieren a características individuales que influyen en la relación entre los estresores y los efectos del estrés.

**Enfoque globales o integradores:** se refiere a un proceso interdisciplinario en el que participen profesionales de la psicología, la medicina y las ciencias de la organización. A fin de medir el estrés laboral bajo este enfoque se deben utilizar varias metodologías, lo que incluye entrevistas, aplicación de escalas de medición y la observación. (Patlán Perez, 2019)

#### **4.6 Marco Conceptual**

En la presente investigación se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

##### **Angustia**

Para este trabajo se tiene como referente lo propuesto por (Ayuso, 1988 tal como se citó en Sierra, Ortega, y Zubeidat 2003) la angustia es visceral, obstructiva y aparece cuando un individuo se siente amenazado por algo. Para este trabajo, ese algo es el cumplimiento de las funciones laborales.

##### **Ansiedad**

Teniendo en cuenta que la ansiedad es uno de los síntomas más destacables del estrés laboral, este tiene una cercanía al miedo, pero como menciona Marks, (1986) se diferencia de éste en que, mientras el miedo es una perturbación cuya presencia se manifiesta ante estímulos presentes, la ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles.

##### **Depresión**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es un trastorno mental que altera el diario vivir. Sin embargo, debido a la estigmatización que todavía existe de este trastorno, muchos de los afectados no reconocen su enfermedad y no buscan tratamiento.

##### **Estrés**

Para Sierra et. al, (2003) “el estrés es estar sometido a una gran presión, sentirse frustrado, aburrido, encontrarse en situaciones en las que no es fácil el control de las mismas, tener problemas conyugales, etc”.

##### **Estrés laboral**

El estrés laboral a diferencia del estrés común, es definido por (Karasek 1981 tal como se citó en Guillen et al. 2000) es: “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador”.

### **Factor de riesgo**

Según Barreto, (2016) el factor de riesgo está inspirado en principios de calidad en un sentido global, aporta una serie de conceptos claves para definir el modelo preventivo a desarrollar en la empresa como unidad de explotación económica y lograr su documentación.

### **Inseguridad en el trabajo**

Según Chiavenato, (1999) el factor personal de inseguridad es cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física -accidental o permanente- que permite el acto inseguro.

### **Ritmo de trabajo**

El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador. Así mismo, según en un alto nivel resulta ser un predictor para mala salud por su alta carga de estrés, y, por el contrario, un nivel medio bajo deviene en un factor de protección ya que este nivel resultaría estimulante para la trabajadora.

### **Salud mental**

Para (Levav, 1992) define la salud mental como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

( Houtman y Kompier, 2012) definen a la salud mental como: un estado de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos (p. ej., placer, satisfacción y comodidad) o negativos (p. ej., ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción)

La (Organización Mundial de la Salud OMS,2001) define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Muchos postulan que la salud mental no debe considerarse como algo independiente de la salud general. Esta perspectiva, sustentada también por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), implica una concepción global e integral de la persona, que contempla los aspectos físicos, psicológicos y sociales en compleja interacción. Por otra parte, la salud mental desde nuestra posición no es algo estático y definitivo, del todo o nada, sino por el contrario es un estado variable resultante de un proceso dinámico, interactivo y cambiante.

( mas conceptos sobre salud mental) varios autores

### **Sobrecarga de trabajo**

Teniendo en cuenta que hace referencia al volumen que demanda un trabajo, para (Pérez, 2013 tal como se citó en Jiménez y Toledo, 2018) la sobrecarga laboral se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo.

## **4.7 Marco Legal**

A continuación, se describen los principales Decretos y Resoluciones que Reglamentan el tipo de riesgo que se tratara en esta investigación:

**Tabla 2.**

*Marco legal y normativo*

<b>Normatividad</b>	<b>Qué legisla</b>	<b>importancia de la normatividad para el proyecto</b>
<b>Decreto 614 de 1984</b>	Por la cual se determinan las bases para la organización y	Artículo 2, señala como objetivo de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosocial, mecánicos,

	administración de la Salud Ocupacional en el país	eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
<b>Resolución 2646 de 2008</b>	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, a las patologías producto del estrés laboral.	Obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones y establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
<b>Ley 1616 de 2013</b>	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	En su artículo 9 respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que “las administradoras en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de sus sistema de gestión de seguridad de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar

---

		y recuperar la salud mental de los trabajadores”.
<b>Ley 1477 de 2014</b>	El cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos.	Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades . en las actividad laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La tabla de enfermedades laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto único reglamentario del sector trabajo	El siguiente decreto tiene la información necesaria en el Capítulo 2 Sección 4 Artículo 2.2.4.2.4.2 donde establece una inducción completa e información permanente para la prevención de riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
<b>Resolución 0312 de 2019</b>	Por lo cual se define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

---

<b>Resolución 2404 de 2019</b>	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales.	Artículo 1. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
<b>Circular 0064 del 2020</b>	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores psicosociales.	Establece las acciones mínimas para evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial y prevención de la salud mental en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID19 en Colombia.

**Tabla 2. Normatividad aplicable a riesgos psicosociales.**

#### 4.8 Marco Contextual

##### Figura 1.

*Madres Comunitarias de la Asociación de Padres Usuarios Brisas de la Magdalena – Girardot*



Figura 1: Registro fotográfico empresa

#### 4.8.1 Misión

Promover el desarrollo integral de las niñas, niños, mujeres gestantes en situación de vulnerabilidad, a través del vínculo afectivo; teniendo en cuenta las dimensiones cognitivas, corporales y comunicativas mediante el juego, el arte, la literatura y el dialogo entre niños, niñas y adultos.

#### 4.8.2 Visión

Para el 2024 consolidarnos como una asociación líder, fortaleciéndonos cada día para la primera infancia con calor humano, brindando, una formación integral en el desarrollo de las niñas y los niños desde su gestación hasta los 6 años de edad y a sus familias y cuidadores; esto lo lograremos por medio de la literatura, juego, el arte, la expresión corporal y la exploración del medio ambiente. Fortalecer en las familias los valores, el cuidado, la crianza, salud, nutrición, educación, recreación y participación. Y así lograremos tener las niñas y los niños una mejor calidad de vida para vivir felices y en paz.

#### 4.8.3 Ubicación

##### Figura 2.

*Ubicación geográfica*



Figura 2: Fuente Google Maps.

La Asociación de padres Usuarios de los hogares comunitarios de bienestar brisas del magdalena identificada con NIT 800061623-1, cuenta con 34 hogares comunitarios que comprende a la comuna 3 del municipio de Girardot y parte de los municipios de Ricaurte y Nariño– Cundinamarca.

La Asociación fue constituida el 19 de septiembre de 1988 mediante el oficio 0181 del instituto Colombiano de Bienestar Familiar y está conformada por 24 hogares Comunitarios tradicionales y 10 hogares Comunitarios Fami perteneciente a la comuna 3 del municipio de Girardot, municipio de Ricaurte y municipio de Nariño.

La muestra que se tuvo en cuenta en la investigación fue de 10 madres comunitaria de la zona que acoge a los barrios la Esperanza, Centenario, Cambulos y Buenos Aires.

#### **4.9 Estado del Arte**

Realizada la revisión documental no se encontraron estudios similares, lo que permite contribuir a la construcción de nuevo conocimiento, sin embargo existen revisiones sistemáticas sobre el estrés laboral tanto internacionalmente como en Colombia, estudios realizados con otras ocupaciones y en otros sectores económicos que permiten identificar hallazgos significativos para el presente estudio:

A nivel internacional es posible hallar, algunos trabajos enfocados al tema de investigación que compete a este proyecto, cabe revisar la perspectiva foránea que tal vez permita algún día la consolidación de una teoría fuerte que prevenga el estrés y sus consecuencias fisiológicas y somáticas.

Es posible hayar el texto llamado, Representaciones Sociales sobre el Estrés Laboral en una Muestra de Docentes de Educación Primaria, de Arturo Barraza Macías (2013), realizado en la Universidad Pedagógica de Durango, México, en el que se proponen como objetivos, identificar los cotenidos centrales y periféricos de la representación social que sobre el estrés laboral tienen los docentes de primaria y desarrollar la teoría del núcleo central de la representación social que sobre el estrés laboral tienen los docentes de educación primaria. El trabajo permitió determinar que:

El estrés laboral docente es una enfermedad ocasionada principalmente por el exceso de trabajo y por diferentes tipos de problemas; esta enfermedad puede ser caracterizada por una serie de síntomas, entre los que sobresalen el cansancio y el insomnio, como reacciones físicas, y la angustia, la depresión y el nerviosismo, como reacciones psicológicas; estos síntomas constituyen los indicadores de que existe un desequilibrio en el cuerpo humano. Como consecuencia, esta enfermedad produce otras enfermedades y bajo rendimiento laboral. (Barraza Macías, 2013)

En Perú, se realizó la investigación denominada, Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos, desarrollado por Zavala (2008), en el que se ofrecen una serie de estadísticos relacionados tanto con la percepción del estrés y como la salud en muestras latinoamericanas de docentes de educación básica, y por ende, se vislumbra la posible presencia de burnout. Para el autor:

El estrés docente se presenta como un nuevo campo de investigación para el magisterio latinoamericano. Una investigación que debe empezar como tarea personal hasta llegar a implantarla en el nivel organizacional en beneficio de todos los participantes de este proceso. El estrés existe en muchos campos de la vida cotidiana, y es posible que muchas veces se alineen factores de los diferentes ámbitos de nuestra existencia como el familiar, social y laboral ofreciendo el riesgo tener ciclos agudos de estrés y sus efectos en la salud. Los docentes somos un grupo de riesgo y debemos tener en cuenta esto.

El estrés es una reacción muy subjetiva, y esto complica su entendimiento y detección. En este artículo se mencionaron ciertas características biográficas que tienen cierto efecto en la percepción del fenómeno; sin embargo hay otros factores que también intervienen, como las características individuales y laborales.

El estrés docente debiera ser un tema de cultura general en el docente, como una primera manera de entender sus reacciones psicológicas y fisiológicas en cada año de trabajo. Además, los directivos y gestores de la educación poco a poco podrían proponer maneras de cómo reducirlo de las organizaciones y con esto conseguir lugares de trabajo más saludables y efectivos.

A nivel Nacional, en Colombia se encuentran diversos estudios como el realizado en la Universidad Cooperativa de Colombia por Garavito (2019), quien con su trabajo, *'Estrés Laboral en Colombia'*, que tiene como objetivo general, efectuar una revisión sistemática sobre estrés laboral en Colombia, teniendo en cuenta investigaciones del 2013 al 2018, generando una fuente importante de información para el avance preventivo de dicha enfermedad. La autora analizó y destacó la relevancia de evaluar el estrés laboral "desde un enfoque psicosocial, el concepto de estrés laboral, los principales modelos que tratan de explicar este fenómeno, las causas y consecuencias perjudiciales que se originan en el individuo y en la organización". (Garavito, 2019)

Teniendo en cuenta la relevancia de analizar los estudios previos tal como lo mencionó Garavito, (2019), Osorio en su trabajo *'Estrés Laboral: estudio de revisión'*, realizada con un enfoque cualitativo; en el que pretende análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años. Ante esto, la postura de Osorio es clave al manifestar que:

Son numerosos los estudios sobre estrés laboral y algunos de ellos han definido este fenómeno como una respuesta a situaciones amenazantes, sin embargo, y de acuerdo a los planteamientos dados por Selye (1954) y Karasek (1979), el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto. Osorio, (2017)

Sumado a ello, se encuentra el trabajo de Alférez y Ríos, (2021) titulado '*Estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el trabajo en casa, en mujeres adultas cabeza de hogar de Villavicencio*', en el que a través del enfoque cualitativo pretende describir las estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el trabajo en casa, de mujeres adultas, madres cabeza de hogar en Villavicencio, para así lograr examinar como los individuos responden a los fenómenos que se les presenta. Alférez et al. (2021), concluyen que la importancia de saber identificar adecuadamente la presencia del estrés laboral en mujeres y las estrategias de afrontamiento en aras de generar un cambio tanto individual y social, para disminuir niveles de estrés. Así mismo, las autores mencionan que esto puede favorecer en el desarrollo integral del personal que trabaja en casa. Este proyecto con el enfoque escogido permite tener en cuenta distintos factores como la inclusión en rango de edad y modalidad laboral.

En cuanto al campo de la docencia, el trabajo de González, (2018) '*Estrés Laboral en Docentes de la Primera Infancia*', en el que se plantean desde un enfoque cualitativo los factores laborales que inciden en el estrés que manifiestan docentes de la primera infancia, que laboran con población de estratos 2 y 3 de la localidad de Fontibón en Bogotá incorporando alternativas para su manejo y prevención. La autora decidió plasmar su investigación desde el tipo investigación, acción, educativa, esto permitió concluir que:

El estrés es una respuesta a las exigencias y demandas que enfrenta el individuo en el ámbito familiar, laboral, con relación a la salud y en la vida social, sus manifestaciones han de identificarse para poder enfrentarlas, en particular en los docentes por cuanto puede afectar seriamente su salud, las relaciones interpersonales, las relaciones con los estudiantes, la calidad del proceso docente educativo y, por tanto, su labor en la formación integral de las nuevas generaciones. (González, 2018, p.93)

Por su parte, la investigación realizada por Ortiz, et al. (2019) titulada *‘Percepción de los Factores Psicosociales Intralaboral y Extralaboral de las Madres Comunitarias Pertenecientes a la Asociación Alegría del Hogar en Tumaco Nariño y su Relación con el Estrés Laboral’*; en el que a través de una metodología descriptiva correlacional, pudo describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de 14 madres comunitarias que laboran allí. Sumado a esto, s aportes y conclusiones fueron relevantes para el grupo investigado. Entre los resultados, las autoras aplicaron la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial propuesta por el Ministerio de la Protección Social. Además, “se buscó correlacionar las variables *riesgos psicosociales intra y extralaboral* con los *índices de estrés*, se basó en una metodología descriptiva correlacional”. (Ortiz et al. 2019)

En cuanto a las conclusiones el trabajo de Ortiz et al., (2019), aporta que es posible atribuir la incidencia de índices elevados de estrés a la situación del entorno intercultural de cada municipio en particular, teniendo en cuenta, que las condiciones de orden público, empleabilidad, cultura, económicas, entre otras, son distintos en cada lugar.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), avaló el proyecto nombrado como, *‘Factores Psicosociales a Nivel Laboral que Afectan la Salud Mental de las Madres Comunitarias del Municipio de Barbosa, Santander’*, (Chavarría, 2005), con el propósito de Identificar los factores psicosociales que influyen en la salud mental de las Madres Comunitarias del municipio de Barbosa, y construir estrategias desde la Psicología Social Comunitaria para intervenirlos, para conseguir este objetivo principal fue necesario en un primer momento, conocer la historia personal de las Madres Comunitarias del Municipio de Barbosa, por medio de entrevistas individuales, visitas domiciliarias y encuentros participativos; seguido, se optó por averiguar por medio de conversatorios, grupos de discusión y otros medios, cuál es la representación social que tienen las Madres Comunitarias sobre salud mental; para finalmente, propiciar por medio de conversatorios, espacios de socialización, en los cuales las Madres Comunitarias manifiesten sus dificultades y fortalezas en su labor cotidiana.

El desarrollo de la investigación, Chavarria, (2005) facilitó la postulación de algunas estrategias de intervención para intentar dar solución a la problemática, algunas de ellas fueron: Generar procesos participativos de sensibilización y trabajo de capacitación sistemática a las Madres Comunitarias sobre temáticas de democracia, solidaridad, cooperativismo, comunicación, desarrollo y promoción comunitario, valores humanos, gestión humana entre otros.

Sensibilizar mediante charlas y conferencias al colectivo de las Madres Comunitarias para que articulen una organización que vele permanentemente por sus condiciones de trabajo, así como por el mejoramiento de su desempeño, en relación con el fortalecimiento de capacitaciones temáticas que contribuyan con este objetivo.

Propiciar e implementar espacios, mecanismos y estrategias que permitan una mejor comunicación y socialización entre las Madres Comunitarias y las personas encargadas de dirigir, controlar y administrar el programa de los hogares comunitarios, con el fin de disminuir los factores psicosociales de la problemática existente.

Diseño, planificación, ejecución y valoración de intervenciones en ámbitos psicosociales que permitan una prevención primaria, secundaria y terciaria de los factores psicosociales, con un abordaje individual y colectivo en el grupo de Madres Comunitarias. (Chavarria Muñetón, 2005)

Por otro lado, el trabajo de Ferro et al. (2018) titulado *'Intervención en los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales, que Generan Niveles Altos de Estrés Laboral, en los Trabajadores de una Institución Educativa de Básica y Media Vocacional, de la Ciudad de Bogotá D.C.'*; investigación de carácter cualitativo y descriptivo, se basó en el uso de la Batería de Riesgos Psicosociales diseñada por el Ministerio de Protección Social, con el fin de valorar los cuatro tipos de condiciones susceptibles de evaluar: Intra laboral, Extra laboral, Individuales y los niveles de Estrés Laboral. Esto con el objetivo de:

Plantear estrategias de intervención a los factores de riesgo psicosocial Intralaborales, generadores de altos niveles de estrés en los trabajadores de la institución educativa de educación básica y media vocacional, de la ciudad de Bogotá, fundamentado en la investigación de corte cuantitativa y de tipo descriptivo. (Ferro et al. 2018)

## CAPÍTULO V

### 5 Diseño metodológico.

El diseño está determinado por el tipo de investigación que se va a realizar (Bernal, 2000). Para el proyecto de investigación, se establece:

#### 5.1 Tipo de investigación

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo. Entendiéndose la investigación cuantitativa como “la recolección de datos (...) con base a la medición numérica y al análisis estadístico” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 37), es de tipo descriptivo con corte transversal, su propósito es identificar las características, propiedades, dimensiones y regularidades del fenómeno en estudio (estrés laboral), en un único momento, ya que no va a tener comparaciones con otros periodos. la recolección de información se realiza mediante la aplicación del instrumento encuesta.

#### 5.2 Población

En la investigación participaron voluntariamente 10 madres comunitarias de la Asociación Brisas del Magdalena, de los Barrios Buenas Aires, Esperanza, Centenario y Cambulos de la Ciudad de Girardot. Estas madres comunitarias se encuentran en un rango de edad entre los 30 a 60 años y, quienes tienen una antigüedad en el trabajo de más de 10 años, permitiendo conocer a profundidad una auto percepción emocional referente a sintomatología relacionada con el estrés y las fuentes que lo originan en su trabajo.

#### 5.3 Instrumentos

En Colombia mediante la Resolución 2646 de 2008 “ Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, y la Resolución 2404 de 2019 “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones, se establece que el único instrumento con validez y con efecto es la Bateria de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana. Sin embargo existe una limitación para su aplicación en el estudio. El perfil idóneo para administrar, tabular y custodiar esta información corresponde a Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debido a la situación expuesta anteriormente y con el fin de identificar la sintomatología y las fuentes de estrés en el trabajo que afectan a las madres comunitarias de la Asociación Brisas del Magdalena, se utilizó como punto de partida el cuestionario GHQ12, esto debido a que el cuestionario tal como plasma (Campos-Arias, 2007) permite cuantificar los síntomas emocionales, bienestar psicológico o trastornos mentales comunes en la población general y en atención de primer nivel de complejidad, adolescentes y adultos. A su vez, la versión aplicada es más reducida que la primera propuesta por Goldberg, sumado a esto, se encuentra que para (Goldberg, 1972 tal como se citó en Brabete, 2014) es un test autoadministrado de cribado que detecta los trastornos psiquiátricos no psicóticos.

No obstante, como se mencionó dicha postura fue evolucionando e inicialmente se utilizó en contextos como la atención primaria pero también en población general. El cuestionario que se utilizó en esta investigación es la versión que contiene 12 ítems, GHQ-12 esto teniendo en cuenta lo mencionado por Brabete, (2014) y es que su estructura ha permitido que sea la más traducida y adaptada a 38 idiomas.

Esto debido a que sus características psicométricas y su brevedad en la aplicación la han hecho la más utilizada y la más fácil de comprensión para los participantes. A su vez, hay quienes sostienen que tiene 2 factores: depresión/ansiedad y disfunción social (Gureje, 1991, tal como se citó en Brabete, 2014). Teniendo en cuenta que este trabajo tiene como objeto analizar las condiciones que puedan influir en el estrés laboral en madres comunitarios y de allí comprender posibles falencias en la salud de las participantes, es el cuestionario más adecuado es el GHQ-12.

Esto debido a lo planteado por Villa, I. Arboleda, C. y Restrepo, L. (2013) sobre el Cuestionario de Salud General (GHQ-12) para las autores este:

Ha demostrado ser una herramienta efectiva para la valoración de la salud mental en población general y en población clínica, siendo uno de los instrumentos de tamizaje validado más utilizado en todo el mundo y uno de los más recomendados para ser empleado en encuestas de salud.

Así mismo, las autores mencionan que “en otros estudios también ha sido probado como una herramienta efectiva para valorar la percepción de bienestar psicológico como dimensión global en población general (López-Castedo & Fernández, 2005; Navarro et ál., 2007; Sánchez-López & Dresch, 2008)”. Al respecto, García, (1999) recalca que:

El GHQ es un cuestionario para evaluar salud autopercebida, o sea la evaluación que hace el individuo de su estado de bienestar general, especialmente en lo que se refiere a la presencia de ciertos estados emocionales. Así los ítems 3, 4, 5, 9 y 12 comienzan preguntando "se ha sentido..." y el 7 "ha sido capaz de disfrutar..." (p.90)

Esto con el fin de obtener una respuesta honesta por parte del participante quien se enfrenta a una pregunta que lo hace autoanalizarse para poder responderla. Este cuestionario permite una primera aproximación sobre el estado de la salud mental del participante y, de allí, poder identificar cuáles son las variables que influyen en dicho estado. Así mismo, los resultados de estudios que utilizan el GHQ-12

evidencian que es instrumento con buenas características psicométricas y puede aplicarse unidimensionalmente.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social ( OISS), considera que los factores de riesgo psicosocial pueden provocar que aumente los niveles de estrés que están directamente relacionado con las condiciones laborales y estos pueden afectar el bienestar y la salud tanto física, psíquica y social del trabajador.

Para identificar las fuentes generadoras de estrés en el trabajo de las madres comunitarias se utilizó Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OISS-OMS. El cual consta de 27 ítems que permiten valorar estresores laborales como: exigencias de la tarea y condiciones del trabajo, participación y control, relaciones interpersonales, desarrollo profesional y seguridad laboral, horario de trabajo, papel en la compañía e información, ingresos y relación trabajo hogar.

Este cuestionario tal como menciona la OISS, (2018):

Pretende servir de guía práctica a los expertos en seguridad y salud ocupacional, para identificar situaciones negativas que puedan generar estrés en las organizaciones, abordar la identificación y la evaluación de este tipo de riesgo laboral y establecer medidas preventivas básicas de actuación tanto para las empresas como para los trabajadores. (OISS, 2018).

Fue resuelto por las participantes en una de las reuniones realizadas, en él debían marcar la frecuencia con la que se identificaba con la situación descrita. Los datos obtenidos permiten identificar las fuentes que generan una respuesta de estrés, permitiendo conocer las condiciones de trabajo que enfrenta el individuo.

### 5.3.1 Variables sociodemográficas

Se tomó como referente la encuesta ficha de datos generales del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de la batería de Riesgo Psicosocial, la cual es sugerida por el Fondo de Riesgos Laborales para establecer el perfil sociodemográfico. El cuestionario fue realizado presencialmente en la unidad de capacitación de las madres comunitarias, a continuación, se presentan los resultados.

### 5.3.2 Variables Operacionales

**Tabla 3.**  
*Variables operacionales sociodemográficas*

<b>Nombre</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Naturaleza</b>	<b>Codificación</b>
Género	Sexo de género del participante	Cualitativa Nominal	1. Masculino 2. Femenino
Edad	Edad al momento de resolver el cuestionario	Cualitativa en escala de razón	1. 20 – 30 años 2. 31 – 39 años 3. 40– 49 años 4. 50 – 60 años
Estado civil	Estado civil al momento de realizar el cuestionario	Cualitativa Nominal	1. Soltero 2. Casado 3. Viudo 4. Divorciado 5. Unión Libre 6. Sacerdote, monja
Estrato socioeconómico	Nivel de estrato socioeconómico de la vivienda	Cualitativa Nominal	A) 1 B) 2 C) 3 D) 4 E) 5 F) 6 G) Finca H) No sé
Formación académica	Último grado académico obtenido	Cualitativa Nominal	1. Primaria incompleta 2. Primaria completa

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Bachiller incompleto</li> <li>4. Bachiller completo</li> <li>5. Tecnólogo incompleto</li> <li>6. Tecnólogo completo</li> <li>7. Profesional incompleto</li> <li>8. Profesional completo</li> <li>9. Carrera militar/policía</li> <li>10. Postgrado incompleto</li> <li>11. Postgrado completo</li> </ol>
Ocupación o profesión	Cargo que desempeña dentro de la organización	Cualitativa Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Madre Comunitaria</li> <li>2. Otro</li> </ol>
Residencia	Lugar de residencia de los participantes	Cualitativa Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Girardot</li> <li>2. Alrededores</li> </ol>
Vivienda	El tipo de vivienda donde residen los participantes	Cualitativa Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Propia.</li> <li>2. Arriendo</li> <li>3. Familiar</li> </ol>
Personas a cargo	Número de personas que dependen económicamente del participante	Cualitativo nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>A) 1</li> <li>B) 2</li> <li>C) 3</li> <li>D) 4</li> </ol>
Lugar de trabajo	Lugar donde desempeña las labores profesionales	Cualitativo nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Girardot</li> <li>2. Otro</li> </ol>
Años en la empresa	Hace cuántos años ejerce su profesión en la entidad	Cualitativo nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si lleva menos de un año</li> <li>2. Si lleva más de un año</li> </ol>
Cargo similar al suyo	Identificar el cargo que más se parece al suyo	Cualitativo nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jefatura</li> <li>2. Profesional</li> <li>3. Auxiliar</li> <li>4. Operario</li> </ol>
Contrato	El tipo de contrato que tiene con la empresa	Cualitativo nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Temporal menor a 1 año</li> <li>2. Temporal mayor a 1 año</li> <li>3. Término indefinido</li> </ol>

			4. Cooperado
			5. Prestación de servicios
			6. No sabe
Horas laboradas por día	El horario laboral establecido por la empresa	Cualitativo nominal	1. 8 horas 2. Más de 8 horas
Salario	Tipo de salario que tiene por contrato laboral		1. Fijo 2. Una parte fija y variable 3. Todo variable

Tabla 3: Variables operacionales

#### 5.4 Procesos y Procedimientos

Para llevar a cabo esta investigación se ejecutaron los siguientes procedimientos:

##### 5.4.1 *Solicitud autorización para realizar la investigación*

Para continuar con la indagación, se solicitó permiso de manera escrita a la Asociación de padres de usuarios de los hogares comunitarios de Brisas del Magdalena. En esta carta se expresa de manera formal la autorización para visitar los hogares con el fin de indagar sobre las fuentes generadoras de estrés laboral en las madres comunitarias de la Asociación.

#### Reunion con el personal

Se convocó a 10 madres comunitarias a una reunión, en donde el propósito era demostrarles el objeto de la investigación y que se pretendía hallar en esta.

La reunión inició con la presentación de las proyecto y de las integrantes, luego se les explicó cual era el objetivo de cada instrumento y como se debía diligenciar cada uno, por último se realizó una charla de autocuidado acompañado de unas pausas activas.

#### **5.4.2 Aplicación de los cuestionarios**

Teniendo en cuenta que este proyecto busca identificar la sintomatología y fuentes generadoras de estrés laboral en las madres comunitarias de la Asociación Brisas del Magdalena; se realizaron dos encuentros en los cuales ellas resolvieron los cuestionarios: sociodemográfico, cuestionario GHQ12 y El cuestionario para trabajadores de la Guía Sensibilización sobre el estrés laboral en países de Desarrollo de la OMS (2008).

#### **5.4.3 Procesamiento información**

La información recolectada con los instrumentos se tabulo en una hoja de procesador de datos Excel versión 2019.

## CAPÍTULO VI

### 6 Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de caracterización sociodemográfica, el cuestionario de salud de Golberd GHQ-12 y el cuestionario de la OMS para identificar fuentes estresoras :

#### 6.1 Caracterización sociodemográfica

##### Figura 3.

*Sexo*

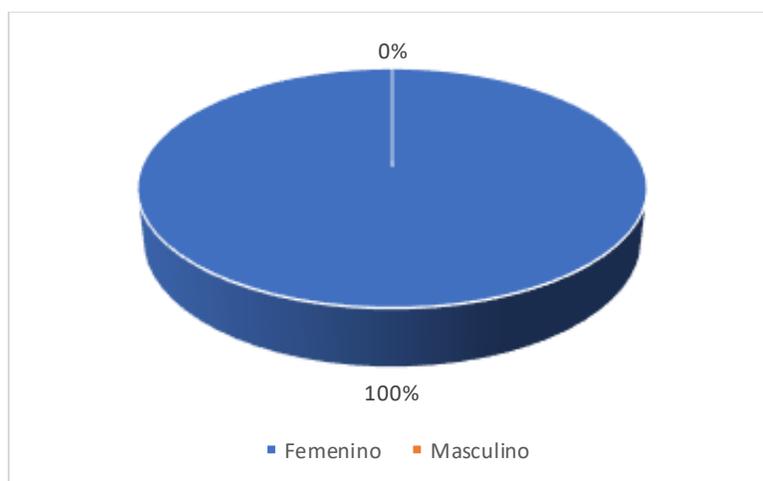


Figura 3: El 100% de la población encuestada son de sexo femenino, De acuerdo con el Censo Nacional de población y vivienda del año 2018 (DANE), en Colombia hay más mujeres que hombres, con un 51,4% del total, mientras que las personas de género masculino componen el 48,6%.

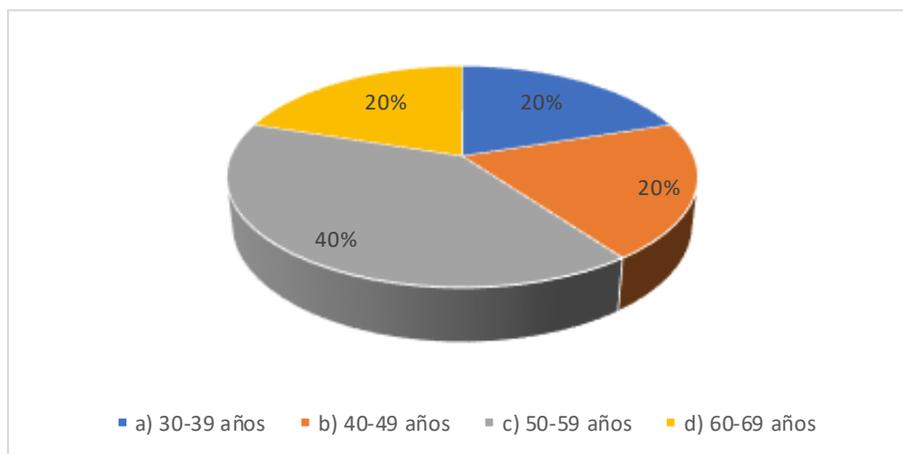
**Figura 4.***Edad*

Figura 4: Un 40% de las encuestadas se encuentran en un rango de edad de 50 a 59 años, un 20% indican encontrarse en un rango de edad de 30 a 39 años, otro 20% refieren estar un rango de edad de 40 a 49 años y el 20% restante se encuentran en un rango de edad de 60 a 69 años. De acuerdo con el (DANE) se puede afirmar que las personas que se encuentran entre los 22 y 55 años de edad, constituyen, en promedio, el 51.7% de la población en edad de trabajar.

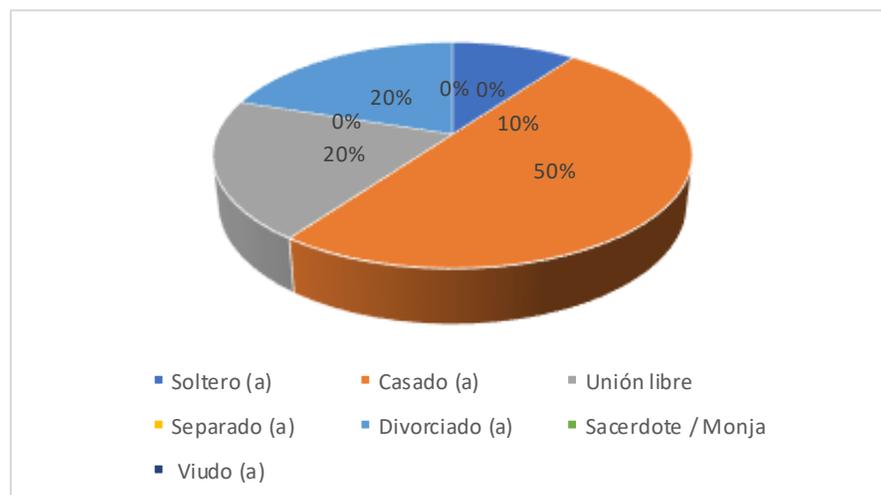
**Figura 5.***Estado Civil*

Figura 5: De acuerdo con las encuestadas el 10% indican ser solteras, el 50% están casadas, el 20% se encuentran en unión libre y otro 20% están divorciadas.

### Figura 6.

#### *Nivel de estudios alcanzados*

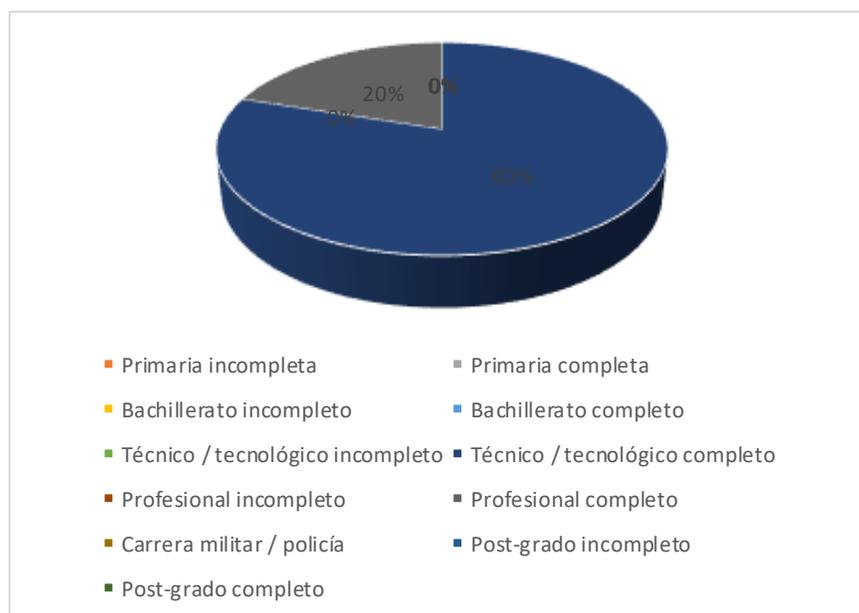


Figura 6: El 80% realizaron técnico completo y el 20% alcanzaron un profesional completo, considerando que para ejercer labor de madre comunitaria deben cumplir con un nivel de estudios técnicos como mínimo.

**Figura 7.**  
*Ocupación o profesión*

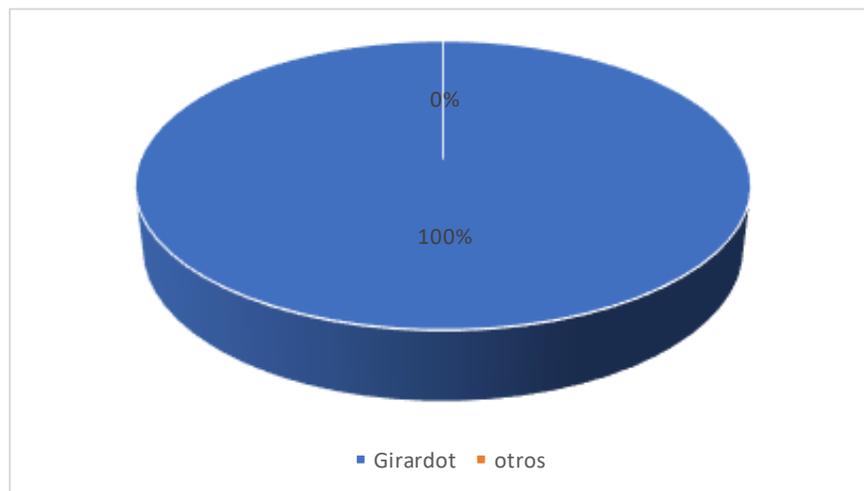


Figura 8. De acuerdo con las encuestadas el 100% indican su ocupación es Madre comunitaria.

**Figura 8.**  
*Lugar de residencia*



Figura 8: De acuerdo con las encuestadas el 100% indican vivir en la ciudad de Girardot, ya que su lugar de trabajo es el lugar de vivienda.

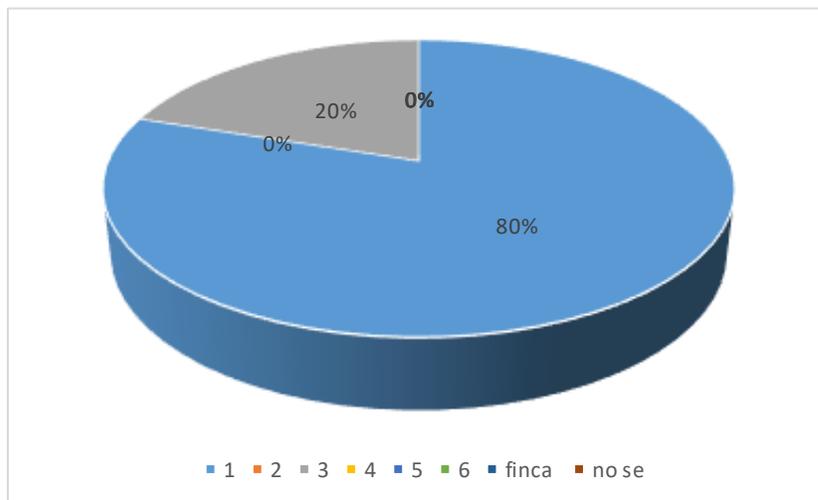
**Figura 9.***Estrato socioeconómico*

Figura 9. El 80% de las encuestadas indican que su estrato de servicios públicos es 1 y el 20% indica ser estrato 3. En Colombia de acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación: los estratos socioeconómicos en los que se pueden clasificar las viviendas o los predios son seis. Estrato 1 significa Bajo-bajo, el 2 es Bajo, 3 - Medio-bajo, 4 - Medio, cinco - Medio-alto y 6 – Alto.

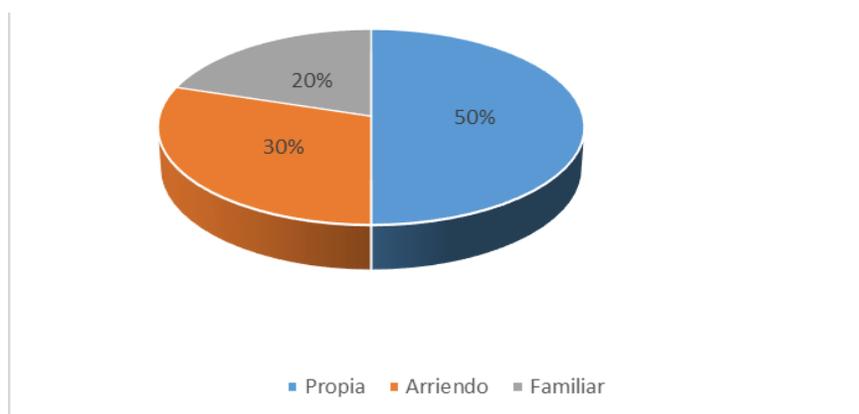
**Figura 10.***Tipo de vivienda*

Figura 10: De acuerdo con las encuestadas el 50% tienen casa propia, el 30% pagan un arriendo y el 20% viven en casa familiar. Según el DANE (2020): El 37,3% de los hogares a nivel nacional vivía en 2020 en una vivienda propia totalmente pagada, el 36,9% de los hogares vivía en vivienda en arriendo o subarriendo y el 14,6% lo hacía en calidad de usufructuario, es decir, con permiso del propietario, sin pago alguno.

**Figura 11.**

*Número de personas que dependen económicamente de usted*

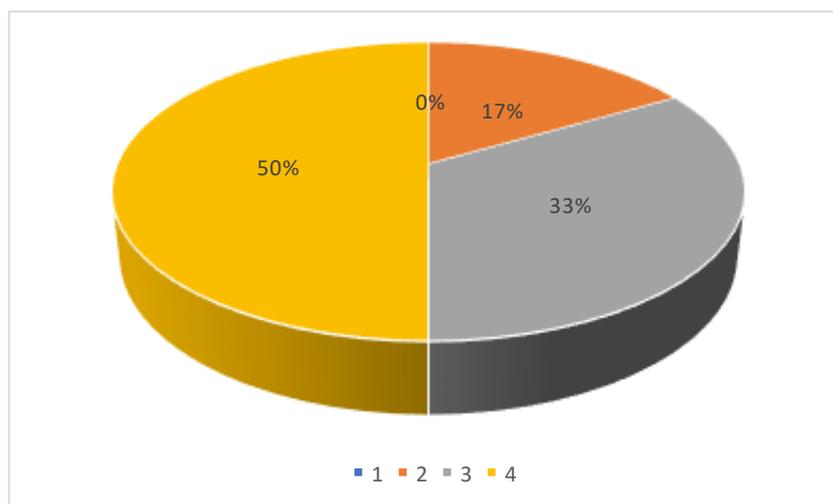


Figura 11: De acuerdo con las encuestadas el 17% dependen de ellas 2 personas, el 33% dependen de ellas 3 personas y el 50% dependen ellas 4 personas. De acuerdo a los resultados del Censo Nacional de población y vivienda DANE, (2018). El tamaño promedio de los hogares colombianos es de 3,1 personas.

**Figura 12.**

*Lugar de trabajo*



Figura 12: De acuerdo a la encuesta realizada, el 100% de las participantes de ella aseguran residir en el municipio de Girardot, Cundinamarca.

**Figura 13.**

*¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?*



Figura 13: De acuerdo a la encuesta realizada, de las participantes un 90% de la población encuestada lleva un periodo superior a un año con la empresa, el 10% restante ingresó hace meses a ejercer labores deduciendo que hay buena estabilidad laboral.

**Figura 14.**

*Cargo que más se parece al que usted desempeña*



Figura 14: El 100% de la población encuestada refiere que su cargo se parece más al operario, operador, ayudante, servicios generales.

**Figura 15.**

*Hace cuánto desempeña*

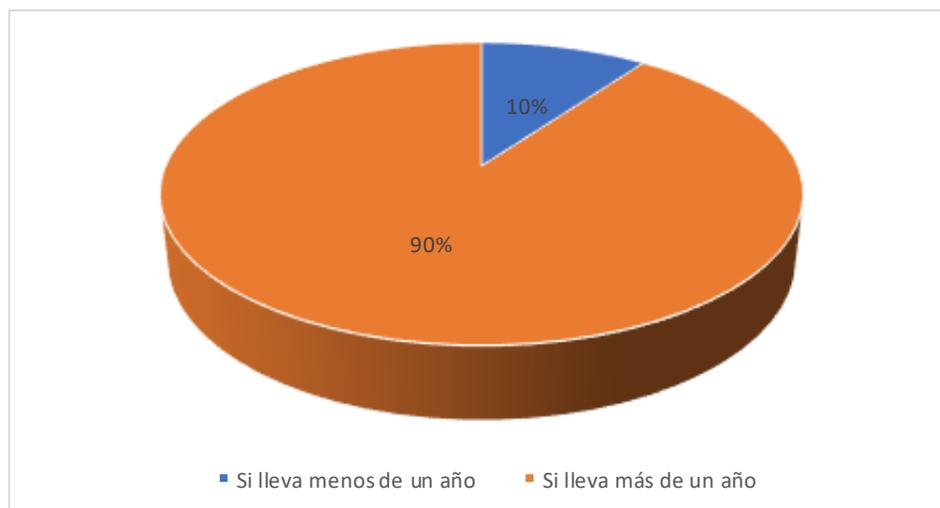


Figura 15: De acuerdo a la encuesta el 90% de la población indica llevar más de un año con el cargo que tienen actualmente y el 10% refieren llevar menos de un año. Algunas manifiestan que tienen mas de 20 años de experiencia en la atención y cuidado de niños.

**Figura 16.**

*Tipo de contrato*

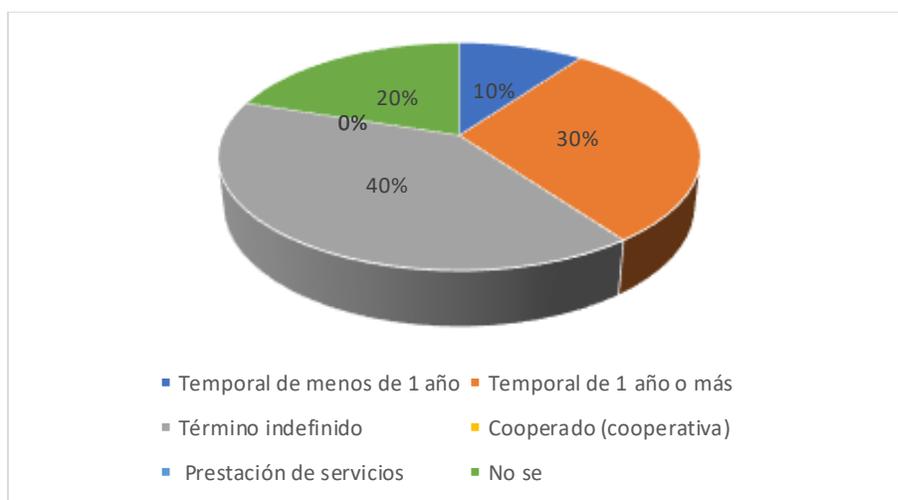


Figura 16: 40% de la población encuestada refieren en tener un contrato de término indefinido, un 30% que dicen tener un contrato laboral de un año o más, seguido por un 20% que indican no saber y un 10% manifiestan que es prestación de servicios. Por lo que se deduce que hay desconocimiento de los trabajadores frente al tipo de contrato que emplea la organización.

**Figura 17.**

*¿Cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo?*

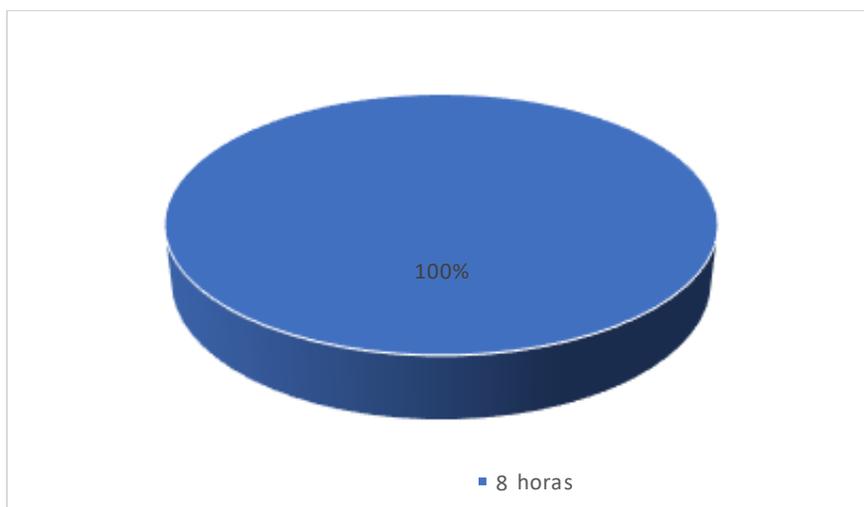


Figura 17: De acuerdo a la encuesta, las participantes manifiestan que en su totalidad el horario laboral es dado por la empresa a la cual representan y se refiere que las horas diarias de trabajos establecidas para desempeñar su cargo son de 8 horas diarias.

**Figura 18.**

*Tipo de salario*

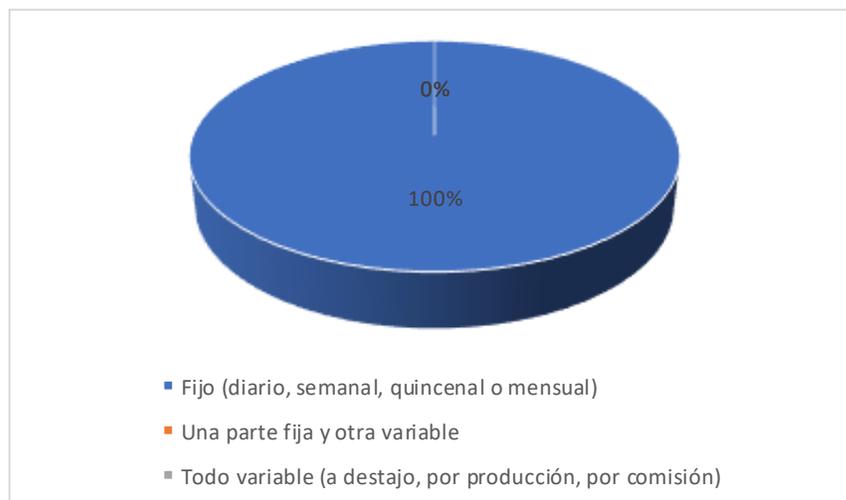


Figura 18: El 100% de la población refiere a que su tipo de salario es fijo. Cabe resaltar que el salario de ellas de 1 salario mínimo legal vigente (\$908,526.00 pesos, para el año 2021), sin auxilio de transporte.

## 6.2 Estrés laboral – Cuestionario GHQ 12

**Figura 19.**

*¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?*

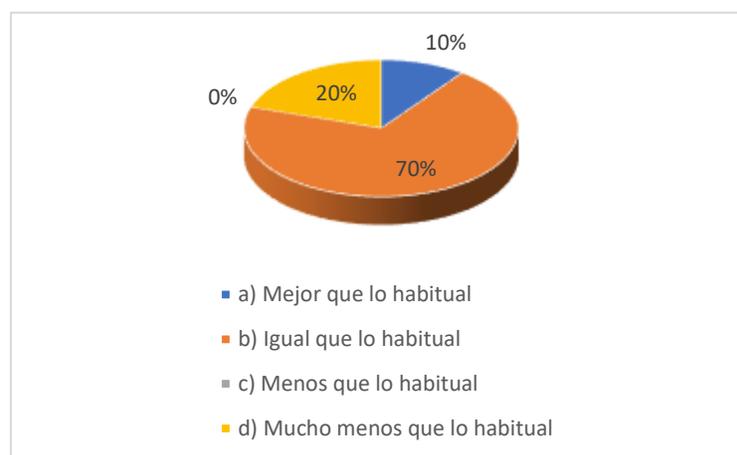


Figura 19: De acuerdo a los encuestados el 70% expresa que se ha podido concentrar igual que lo habitual, el 20% indica que no se puede concentrar menos que lo habitual y el 10% dice que se ha podido concentrarse mejor de lo habitual en lo que hace. Teniendo en cuenta esto, cabe destacar lo mencionado por García (2019) frente a la concentración; la autora menciona que ésta permite percibir mejor el entorno, ya que no basta con sólo mirar sino ver, una persona concentrada en sus actividades, es más productiva, con mejor memoria y tiene poder de distinción entre las actividades que son prioridad.

**Figura 20.**

*¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?*



Figura 21: De acuerdo a los encuestados el 50% expresa que no más que lo habitual, el 30 % dice, No, en absoluto en lo que hace, el, 10% Más de lo habitual y el ultimo 10% indica que mucho más que lo habitual sus preocupaciones le hacen perder sueño. Según Sarrais y Castro (2007). Una parte de la población padece insomnio, un 50% de los adultos sufren de este trastorno en algún momento de la vida, este problema también deriva en fatiga diurna, sensación de malestar general, deterioro social e incluso afecta otras actividades de índoles personal, generando niveles de ansiedad y estrés.

**Figura 22.**

*¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?*

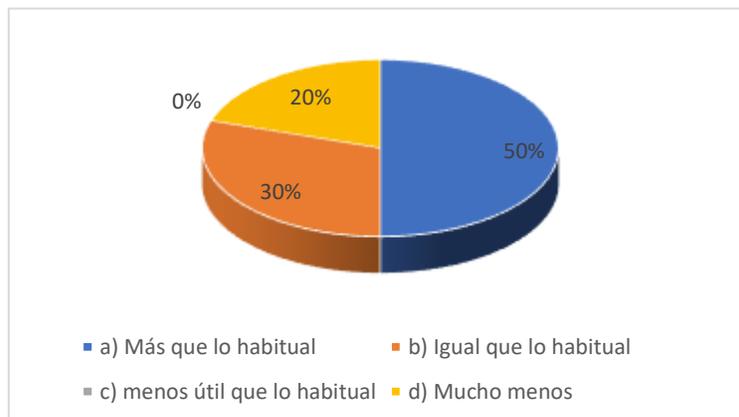


Figura 21: El 50 % manifiesta que ha sentido que está jugando un papel útil en la vida en lo que hace, el 30% refiere a que juegan un papel igual a lo habitual, y el 20% juega un papel mucho menos útil en la vida. Según Fernández (2013) “una persona no se siente plenamente útil solo trabajando en su profesión, ni tampoco solo ayudando a los demás. No podemos sentirnos plenamente útiles porque necesitamos reconocimiento propio y salarial que solo se consigue trabajando de forma personal y profesional”.

**Figura 23.**

*¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?*

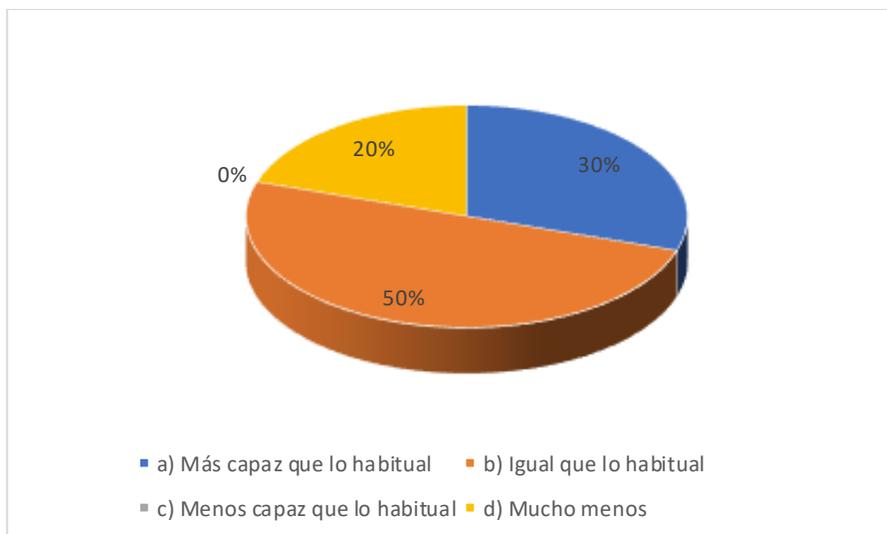


Figura 22: El 50% de las encuestadas se ha sentido capaz de tomar decisiones igual que lo habitual, el 30% se ha sentido más capaz de lo habitual, y el 20% se siente mucho menos capaz de tomar decisiones. Para Florencio, (2011) “las personas toman decisiones más basadas en el sentido común que en la razón, esto indica una carencia de verdaderos objetivos en la vida; esta falta le impide realmente tomar decisiones objetivas al no tener clara la verdad de las cosas”.

#### Figura 24.

*¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?*



Figura 23: El 70% de las encuestadas expresa que se ha sentido constantemente agobiado y en tensión, no más que lo habitual, el 20% más que lo habitual y el 10% indica que se ha sentido mucho más que lo habitual. Es importante tener en cuenta que el ser humano no puede evitar que ocurran situaciones que le ocasionen tensión, pero sí puede cambiar la manera como los interpreta y reacciona ante ellos.

**Figura 25.**

*¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?*



Figura 24: Según las encuestadas indican que se ha sentido que no puede superar sus dificultades en un 60%, el 20 % indica que no pueden superar sus dificultades en lo absoluto, 10% Más de lo habitual y un 10% indica que no puede superar sus dificultades mucho más que lo habitual. Algunas personas se les hace mas difícil salir de las dificultades que a otras, dependiendo de la perspectiva que tiene para tomar desiciones y enfrentar sus problemas.

**Figura 26.**

*¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?*



Figura 25: De acuerdo con el 60 % de las encuestadas manifestaron que ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día, un 20% refirió que menos que lo habitual, el 10% dice que más de lo habitual, y el ultimo 10% dice que mucho menos de lo habitual. Esta pregunta hace referencia a las actividades extracurriculares o fuera de sus actividades laborales.

**Figura 27.**

*¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?*



Figura 26: De acuerdo a las encuestadas un 40 % dijeron que han podido hacerles frente a sus problemas, el 40% igual que lo habitual, un 10% menos capaz de lo habitual y finalmente el último 10% mucho menos que lo habitual. Park y Folkman, 1997; Pearling y Schooler, 1978 define el afrontamiento como el conjunto de pensamientos y actos realistas y reflexivos que buscan solucionar los problemas y, por tanto, reducen el estrés.

**Figura 28.**

¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?



Figura 27: El 70% de las encuestadas refirieron que no se han sentido deprimido más que lo habitual, un 20% no se ha sentido en lo absoluto poco feliz o deprimido y el 10% mucho menos. Sentirse poco feliz o deprimido es totalmente normal para aquellas personas que ya no sienten la misma satisfacción a la hora de hacer sus actividades diarias, otras solamente ven esto como una prueba mas que afrontar y ajenos a estos algunos no pueden sobrepasar y se dejan llevar por la depresión o la tristeza.

**Figura 29.**

¿Ha perdido confianza en sí mismo?



Figura 28: El 50% de las encuestadas manifiesta que ha perdido confianza en sí mismo no más que lo habitual, el 40% no ha perdido la confianza en sí mismo y un 10% mucho más que lo habitual.

Si se pierde la confianza en si mismos se pierde la parte mas vital de una persona para manejar situaciones de estrés, con confianza impuesta sobre si mismo.

**Figura 30.**

*¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?*



Figura 29: De acuerdo con las encuestados el 60% no se ha sentido en absoluto que es una persona que no vale para nada, el 30% no más que lo habitual, y el 10% mucho más que lo habitual.

Hay momentos difíciles en la vida, en donde se analiza si se están haciendo las cosas bien, hay personas que le encuentran sentido a su existencia a través de su trabajo o vocación, Otras lo encuentran con la creación de una familia, lo cual les ha dado la más grande sensación de logro y alegría, Es útil pasar por un proceso de análisis de su vida y tratar de descubrir cuál ha sido su propósito y sentir esa sensación de grandeza y de utilidad.

### Figura 31.

*¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?*



Figura 30: De acuerdo con las encuestadas el 60% indica que se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias, lo mismo de lo habitual, 30% se encuentra más feliz que lo habitual y el 10% mucho menos que lo habitual.

El comportamiento humano no es fruto de un solo factor o de una sola circunstancia, sino que se debe examinar las diferentes perspectivas de cada individuo, dependiendo de una variedad infinitos de incentivos y consideraciones, tales como las necesidades reales que concibe cada persona y la interpretación que tenga sobre su nivel de satisfacción.

### 6.3 Estrés laboral – Cuestionario OMS

#### 6.3.1 Exigencias de la tarea y conexiones del trabajo

**Figura 32.**

*¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo correctamente?*

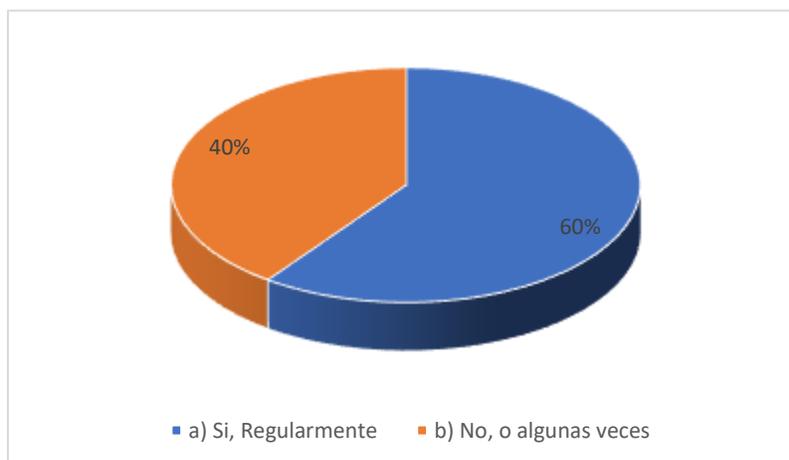


Figura 30: De acuerdo a los encuestados el 60% tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo correctamente mientras que el otro 40% no lo tiene. Lo que muestra que la mayoría de las madres comunitarias tiene problemas asociados al cumplimiento de sus deberes dentro del tiempo establecido para sus labores.

**Figura 33.**

*Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo*

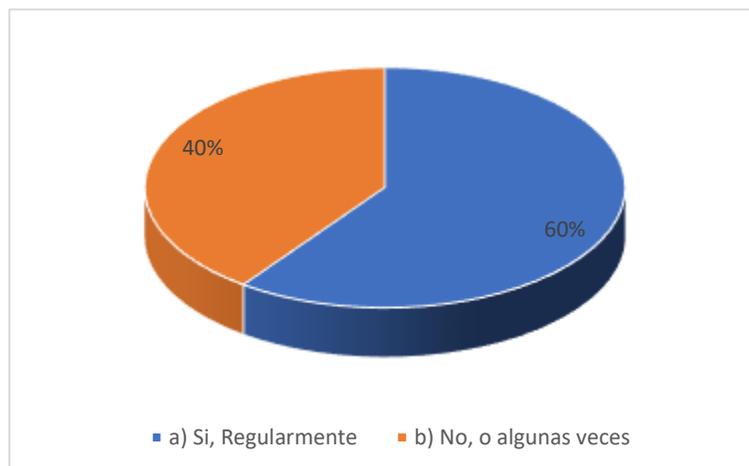


Figura 32: De acuerdo a los encuestados el 60% está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo mientras el otro 40% solo algunas veces. A las condiciones desfavorables que hace referencia esta pregunta está relacionadas con temperaturas extremas, ruido, radiaciones, químicos, objetos filosos o en movimiento, superficies, resbalosas, trabajo constante y repetitivo, levantar cargas exigentes. Las Madres comunitarias se ven expuestas a diferentes factores de riesgo (biológico, químico, condiciones de seguridad, biomecánico, psicosocial, público entre otros), debido al contenido de la tarea o el medio ambiente en que la desempeñan

### 6.3.2 Participación y control

#### Figura 34.

*¿Puedes escoger su ritmo, métodos y orden del trabajo?*

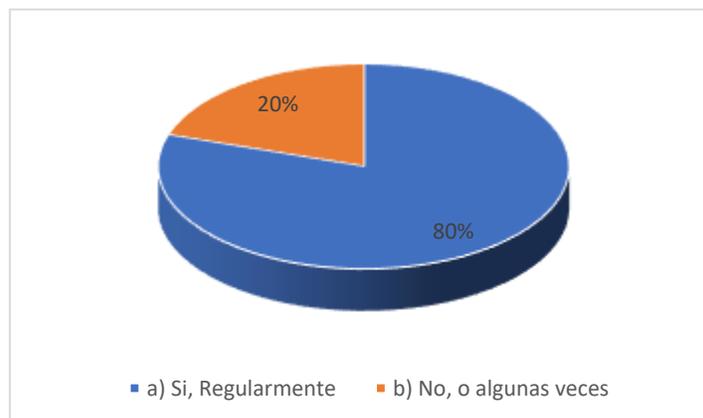


Figura 33: De acuerdo con las encuestadas el 80% puede escoger su ritmo, método y orden del trabajo mientras el otro 20% solo algunas veces. Esto se debe a que las madres comunitarias deben seguir un cronograma de actividades establecido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y si bien algunas se toman libertades en realizar sus clases de manera dinámica; otras, siguen con rigurosidad el cronograma.

**Figura 35.**

*¿Puede decidir cuándo tomar un descanso?*

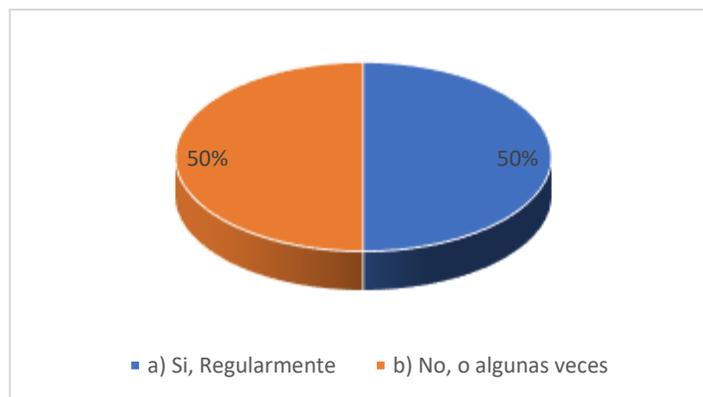


Figura 34: De acuerdo a los encuestados un 50% puede decidir cuándo tomar un descanso y el otro 50% solo algunas veces. Cabe destacar que dichos descansos son cortos, ya que durante su jornada laboral deben estar prestas a cualquier eventualidad que surja con los niños dentro de las instalaciones de hogar comunitario.

**Figura 36.**

*¿Está involucrado en la toma de decisiones?*

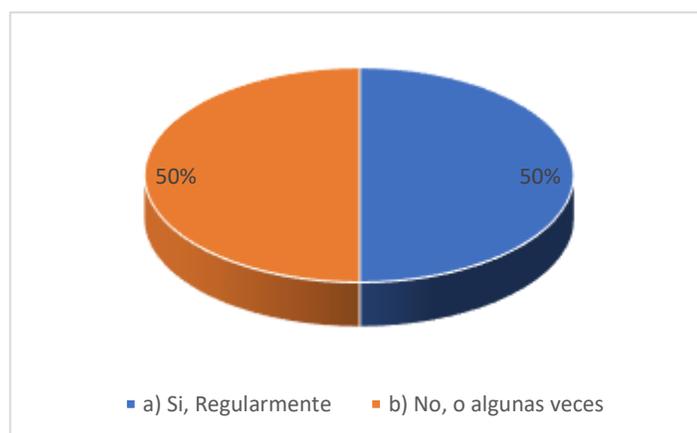


Figura 35: Un 50% de las encuestadas están involucradas en la toma de decisiones y el otro 50% solo algunas veces. Esto se debe a que las madres comunitarias deben seguir el plan del trabajo estipulado por el ICBF “Instituto Colombiano de Bienestar Familiar” que es supervisado y Organizado por la directiva de la Asociacion Brisas del Magdalena , quienes tienen sus políticas de participación limitadas.

**Figura 37.**

*¿Hay reuniones regulares para hablar sobre el trabajo?*

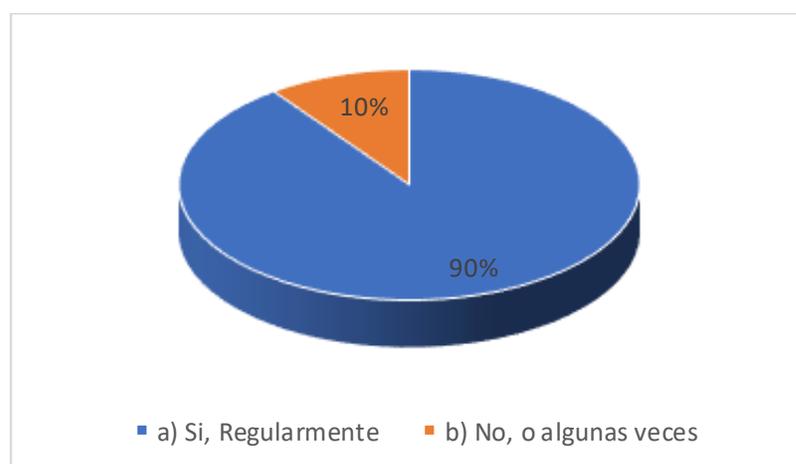


Figura 36: De acuerdo a los encuestados el 90% dice que hay reuniones regulares para hablar sobre el trabajo y el 10% solo algunas veces. Las madre comunitarias laboran bajo estricta supervisión, por lo que durante lapsos cortos los líderes de éstas llevan a cabo reuniones con el fin de retroalimentar e informar los cambios dentro del cronograma.

**Figura 38.**

*¿Puede mejorar las cargas físicas desfavorables en su trabajo?*

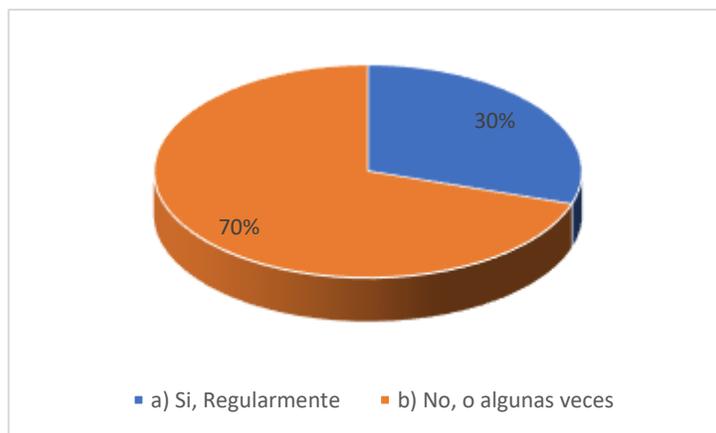


Figura 37: De acuerdo a los encuestados el 70% puede mejorar las cargas físicas desfavorables en su trabajo y el 30% solo algunas veces. Algunas madres comunitarias cuentan con apoyo de su núcleo familiar en actividades operativas, otras asumen estas actividades y responsabilidades solas.

### **6.3.3 Relaciones interpersonales**

**Figura 39.**

*¿Recibe apoyo de su supervisor o sus colegas?*

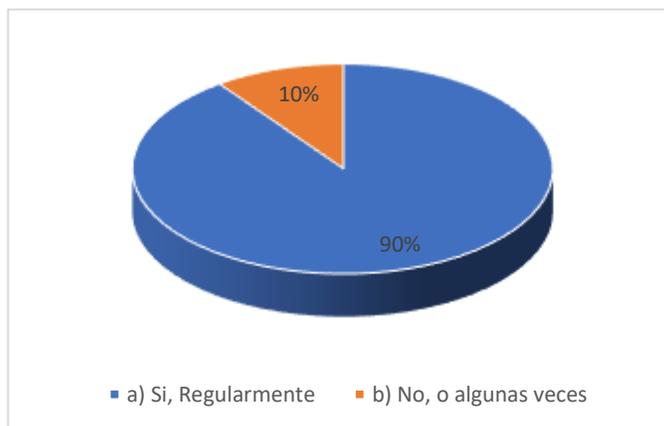


Figura 38: De acuerdo a los encuestados el 90% recibe apoyo de su supervisor o sus colegas 10% algunas veces. Este apoyo es regulado por los objetivos establecidos a cumplir mes a mes, por ello, ante cualquier inquietud las madres pueden acudir a sus supervisores y éstos apoyarse en otras figuras de la organización para dar respuesta correcta a lo solicitado.

**Figura 40.**

*¿Está aislado de los demás durante sus labores?*

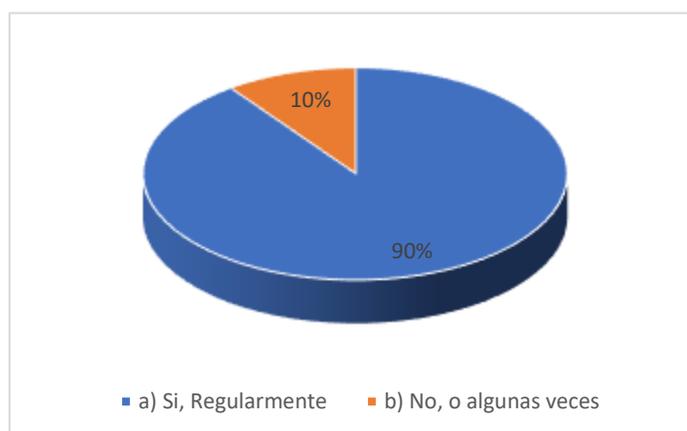


Figura 39: De acuerdo a los encuestados el 90% está aislado de los demás durante sus labores el 10% algunas veces. La jornada laboral de las madres comunitarias es de 8 horas diarias, los menores deben estar todo el tiempo bajo supervisión de ésta. Por tanto, la empresa sugiere que el único contacto que deben tener los menores durante ese tiempo es con la madre comunitaria por lo que en las

instalaciones no debe haber personal ajeno al entorno de ella y, estos no deben tener contacto con los menores.

**Figura 41.**

*Discriminación*

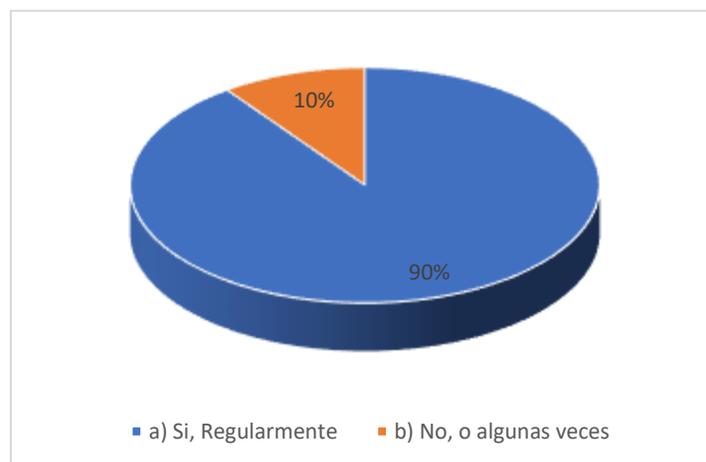


Figura 40: De acuerdo a los encuestados el 90% le tratan diferente que, a otros trabajadores en la misma organización, por ejemplo, debido a su raza, genero, origen étnico o discapacidad y el 10% algunas veces.

**Figura 42.**

*Sufre violencia de parte de público externo*

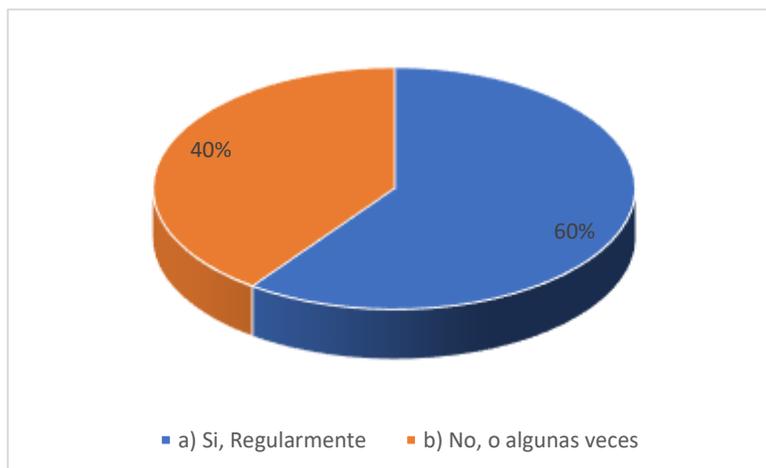


Figura 41. De acuerdo a los encuestados el 60% sufre violencia de parte de los padres usuarios de los Hogares de Bienestar Familiar y el 40% algunas veces. No obstante, esto ocurre debido a los malentendidos que se presentan entre la madre comunitaria y los padres usuarios o acudientes de los infantes.

**Figura 43.**

*¿Tiene buenas oportunidades de desarrollo de su carrera profesional?*

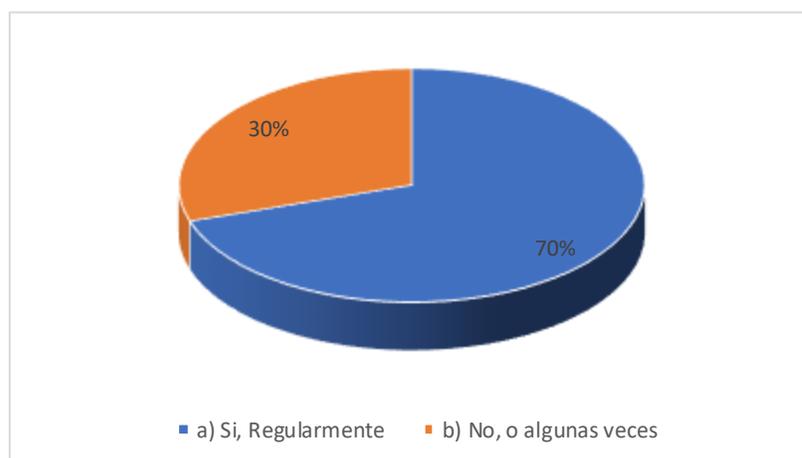


Figura 42. De acuerdo a los encuestados el 70% tiene buenas oportunidades de desarrollo de su carrera profesional y el 30% algunas veces. Esto se debe a que la labor de las madres comunitarias va

más allá de pasar tiempo con los menores, ellas desempeñan labores pedagógicas y son el primer contacto educativo que tienen los niños fuera de su casa. Por ello, el crecimiento profesional de quienes estudiaron carreras afines con la pedagogía puede desempeñarse en el entorno, también, las constantes capacitaciones que realiza la empresa a través de instituciones como el SENA permiten una retroalimentación o aprehender sobre nuevos temas que pueden aplicarse en su trabajo.

Figura 44.

*¿Le permite su trabajo desarrollar sus habilidades e intelecto?*

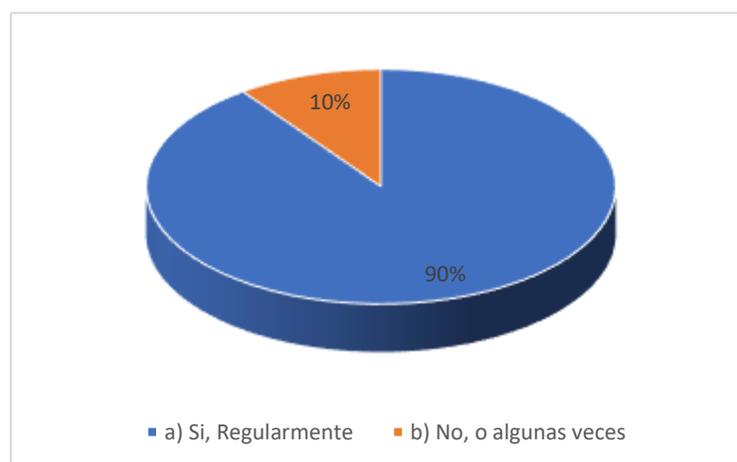


Figura 43: De acuerdo a los encuestados el 90% le permite su trabajo desarrollar sus habilidades e intelecto y el 10% algunas veces. Dicha postura se relaciona con la gráfica anterior en la que el 70% consideraban que tenían buenas oportunidades de desarrollar su carrera, debido a que la constante retroalimentación profesional que reciben las madres comunitarias por entes educadores o certificadores, va enfocada en que lo aprendido pueda y deba aplicarse en los menores que tienen a cargo en sus respectivos hogares comunitarios. A su vez, la organización permite que las madres comunitarias realicen otras actividades académicas fuera de las establecidas. Al ser un programa que es regulado por el Estado, tiene en su estructura los mismos derechos y obligaciones de cualquier otra empresa, por lo que el estudiar es un derecho que la entidad debe garantizar.

**Figura 45.**

*¿Se beneficia usted de seguridad laboral?*

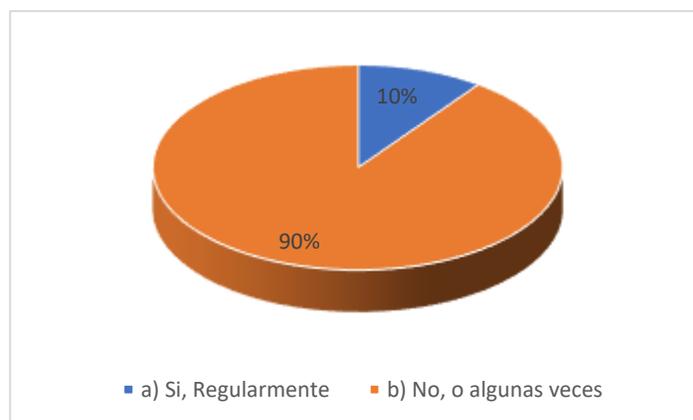


Figura 44: Teniendo en cuenta que la seguridad laboral es una obligación que las empresas tienen con cualquier trabajador, por ello, las madres comunitarios cuentan con su debida seguridad social. De acuerdo con el 10% manifiesta que no se beneficia de dicha seguridad laboral, mientras que el 90% hace mayor uso de ésta. No obstante, estos beneficios tienden a ser en momentos de emergencia o casos puntuales.

**Figura 46.**

*Proyección laboral dentro de la empresa*

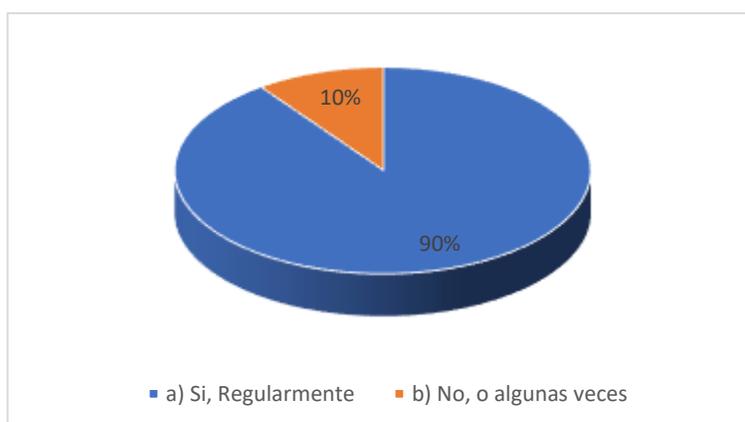


Figura 45: De acuerdo a los encuestados el 90% durante los próximos dos años continuará ejerciendo el mismo tipo de trabajo y en la misma empresa mientras que el 10% quizás no. Esto se debe a que las madres comunitarias llevan un tiempo superior a 5 años dentro de la organización, por lo que conoce sus funciones, le apasiona lo que hace y obtiene un ingreso estable con el que pueden aportar en los gastos del hogar, es importante tener en cuenta que algunas de las madres comunitarias son cabeza de familia y, por ende, es la máxima autoridad y fuente de ingreso económico en la casa.

#### 6.3.4 Horario de trabajo:

**Figura 47.**

*¿Trabaja usted un número elevado de horas?*

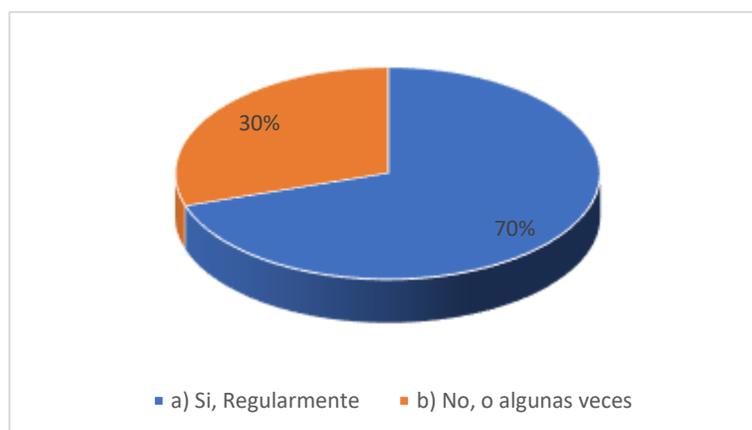


Figura 46: De acuerdo a los encuestados el 70% trabaja un número elevado de horas y el 30% algunas veces. Esto teniendo en cuenta que la jornada laboral de 8 horas diarias está enfocada en el tiempo que pasan con los menores, por lo que la creación de actividades, reuniones, papeleo y proceso de seguimiento se lleva a cabo en un tiempo fuera de lo establecido por la empresa y, esto en ocasiones se cruza con el tiempo de descanso que deberían tener las madres comunitarias.

**Figura 48.**

*Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o los fines de semana*

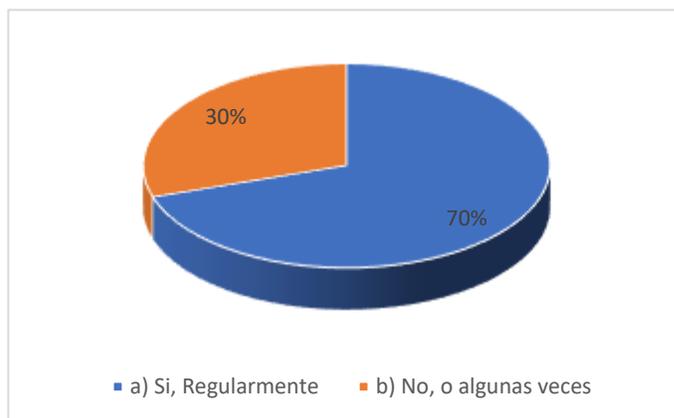


Figura 47: De acuerdo a los encuestados el 70% trabaja durante la noche y la madrugada y el 30% algunas veces. Esto se debe a que el proceso que realizan las madre comunitarias no es el de una cuidadora, su función está ligada a la educación por lo que el preparar actividades, preparar los alimentos, ejecutar cronograma y dar seguimiento puede tomarle más horas de las establecidas para realizar sus funciones.

**Figura 49.**

*¿Tiene usted horarios irregulares?*

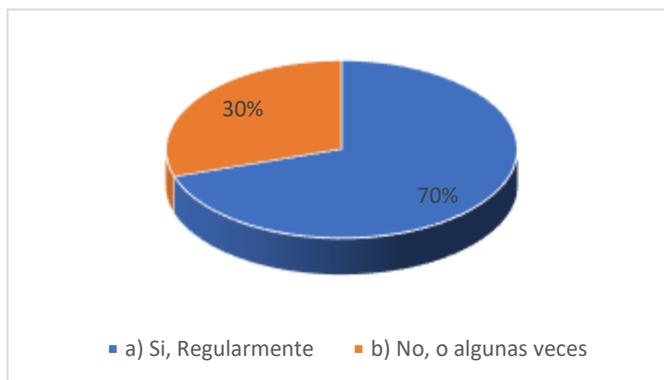


Figura 48: De acuerdo a los encuestados el 70% tiene horarios irregulares y el 30% algunas veces. Esto reflejado en que las madres comunitarias tienen una hora de recepción y entrega del menor, sin embargo, antes de que los niños lleguen, las instalaciones deben estar adecuadas para su permanencia durante la jornada, los alimentos previamente procesados e incluso terminada la jornada en ocasiones deben reunirse con otros líderes o familiares, por lo que su horario laboral es superior al establecido por la ley de 8 horas diarias.

### 6.3.5 *Papel en la compañía e información*

**Figura 50.**

*Tiene clara sus tareas en la empresa*

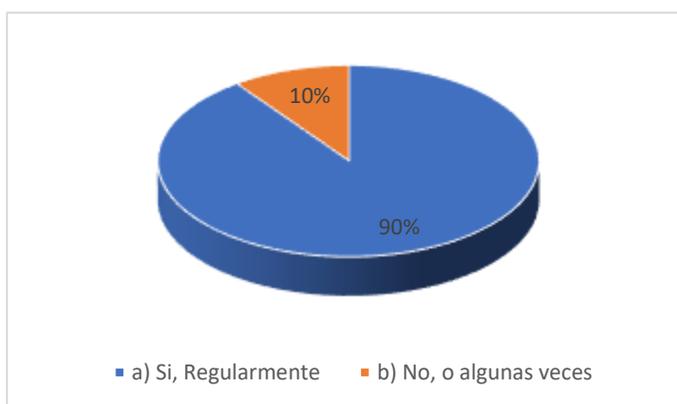


Figura 49: De acuerdo a los encuestados el 90% tiene claro cuáles son sus tareas y el 10% algunas veces. El porcentaje inferior en esta encuesta se ve reflejado por el integrante que lleva un periodo inferior a un año desempeñando labores, para quien todavía muchas de ellas están siendo descubiertas. Si bien los procesos de inducción y reinducción son realizados en la institución, algunos temas pueden pasarse por alto y, esto conlleva al desconocimiento de algunas funciones.

**Figura 51.**

*¿Tiene tareas/papeles conflictivos?*

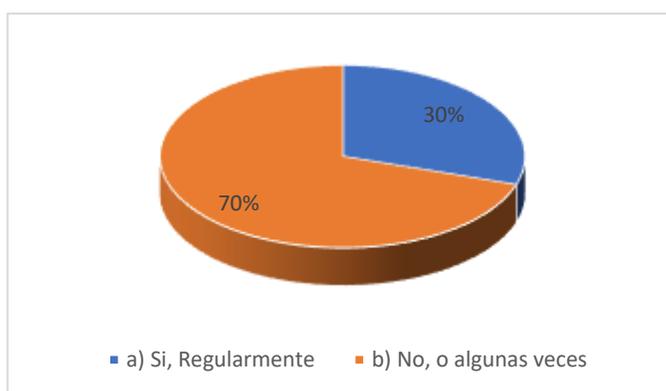


Figura 50: De acuerdo a los encuestados el 70% tiene tareas y papeles conflictivos y el 30% algunas veces. Esto se refleja a que la responsabilidad de las madres comunitarias va más allá de realizar un proceso de acompañamiento a los menores. Dentro de la estructura organizativa, las madres deben entregar informes y actualizar datos en programas tecnológicos que no dominan, teniendo en cuenta que en el 40% de las encuestadas están en un rango de edad en los 40 a 49 años, dichas tareas se les dificulta lo que eleva el nivel de frustración ante una tarea que en teoría deberían conocer. A este conflicto, se le suma el hecho que algunas no cuentan con las herramientas exigidas ya que no son dadas por organización.

**Figura 52.**

*¿Recibe información suficiente para llevar a cabo su trabajo correctamente?*

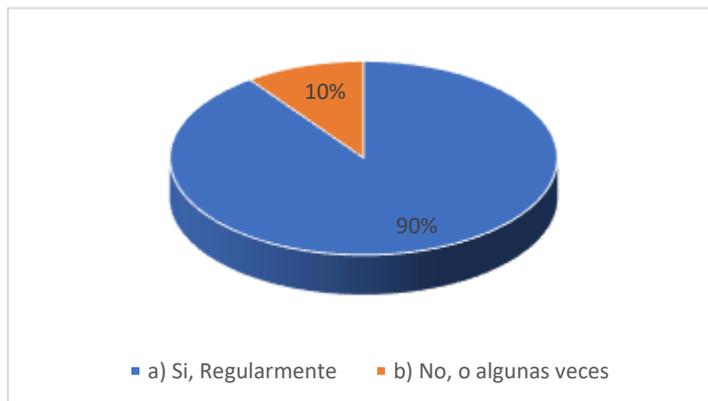


Figura 51: De acuerdo a los encuestados el 90% recibe información suficiente para llevar a cabo su trabajo correctamente y el 10% algunas veces. Los procesos de inducción y reinducción que se llevan a cabo con las madres comunitarias, se caracterizan por delimitar las funciones de las madres y recalcar sus labor en la educación de los menores de 5 años.

**Figura 53.**

*¿Recibe retroalimentación de su desempeño?*

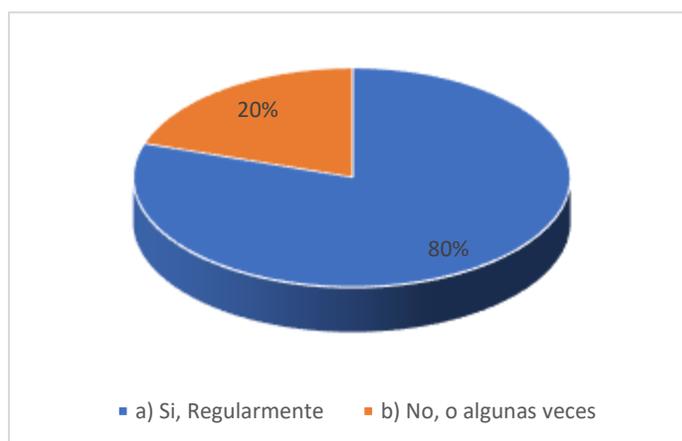


Figura 52: El 80% de las encuestadas recibe retroalimentación y el 20% algunas veces. Teniendo en cuenta que el principal beneficiado de las labores que desempeña las madre comunitaria es el menor. Los padres usuarios suelen ser los principales evaluadores del desempeño de la madre comunitaria. Sin embargo, el ICBF (instituto Colombiano de Bienestar Familiar) mediante supervisores Regionales o Nacionales realizan un seguimiento de forma presencial o virtual para evaluar la prestación del servicio.

**Figura 53.**

*¿Son suficientes sus ingresos para mantenerse y mantener a su familia?*

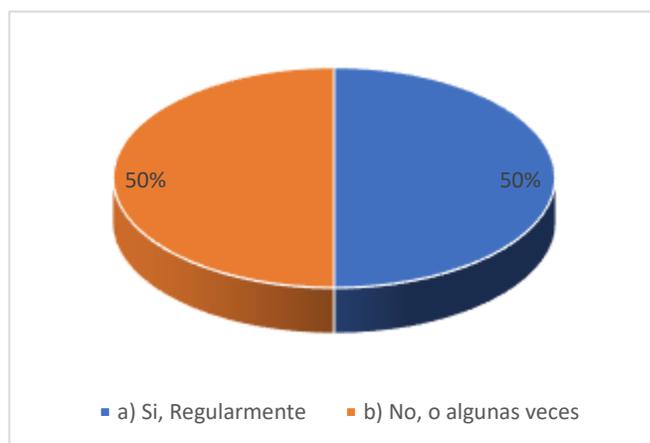


Figura 53: De acuerdo a los encuestados el 50% indicaron que sus ingresos son suficientes para mantenerse y mantener a su familia, mientras que el otro 50% indican que algunas veces. El programa de madres comunitarias va enfocado en las mujeres cabeza de hogar, por ende, sólo el 50% de las encuestadas están casadas, sin embargo, este factor no es determinante en los ingresos mensuales del hogar, ya que dicho porcentaje también representa al 80% de las encuestadas que son de estratificación 1, consideradas por el DANE como población de bajos recursos. Por ende, los ingresos obtenidos con las

labores desempeñadas por las madres comunitarias no son suficiente para el sostenimiento de la familia.

**Figura 54.**

*¿Interfiere su trabajo con sus responsabilidades familiares o con sus actividades en el tiempo libre?*

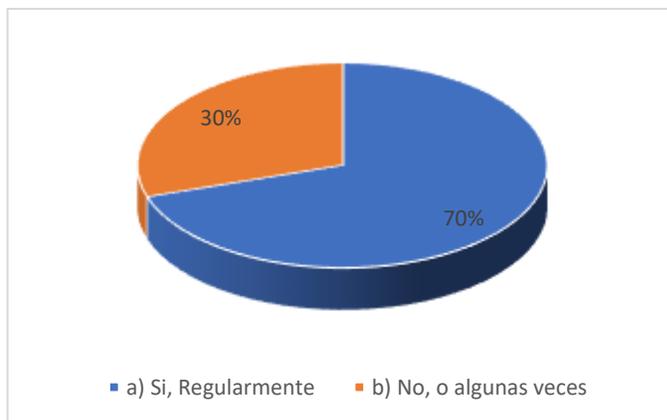


Figura 54: De acuerdo a los encuestados el 70% indicaron que su trabajo interfiere con sus responsabilidades familiares de tiempo libre y el 30% indican que algunas veces. Como se puede notar, la irregularidad en el cumplimiento del horario laboral afecta compromisos personales, esto reflejado en que para las encuestadas las labores continúan fuera de sus 8 horas diarias laborales. Cabe recordar que es el mismo porcentaje que destacó trabajar durante la noche, la madrugada e incluso fines de semanas en aras de dar cumplimiento al cronograma de actividades y papeleo exigido por la institución.

**Figura 55.**

*¿Es su casa también su lugar de trabajo?*

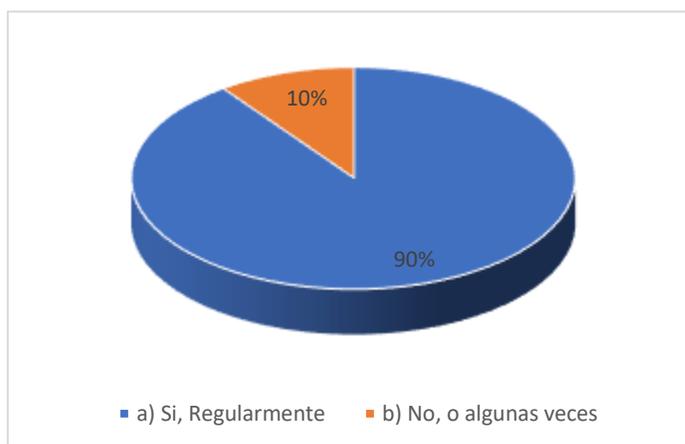


Figura 55: De acuerdo a los encuestados el 90% indicaron que su casa también es su lugar de trabajo y el 10% indican que no. Esto debido a que las madres comunitarios adaptaron un espacio de su vivienda para brindar el servicio a los menores.

**Figura 56.**

*¿Están los miembros de su familia protegidos contra condiciones físicas de trabajo desfavorables?*

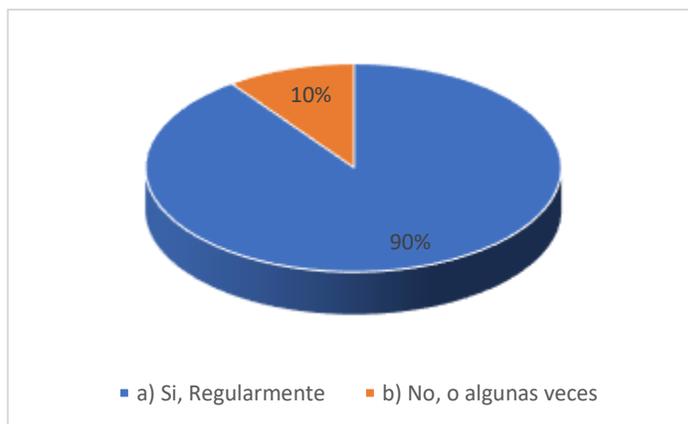


Figura 56: De acuerdo a los encuestados el 90% indicaron que los miembros de su familia están protegidos contra cualquier condición física desfavorables de su trabajo y el 10% indican que algunas veces.

**Figura 57.**

*¿Considera su casa como un lugar apropiado para hacer su trabajo?*

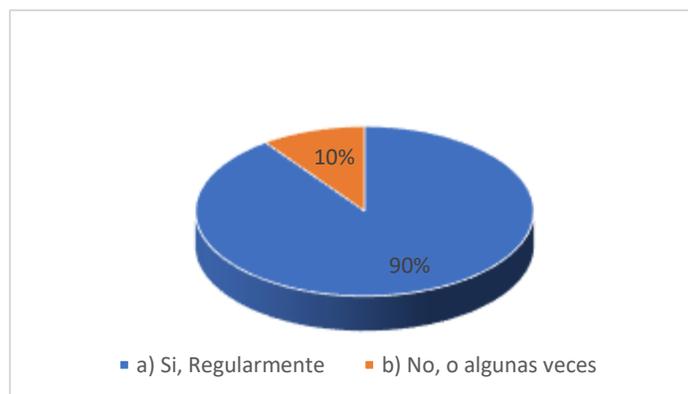


Figura 57: De acuerdo a los encuestados el 90% indicaron que su casa es un lugar apropiado para su trabajo y el 10% indican que algunas veces. Esto teniendo en cuenta que para ser madre comunitaria tanto la asociación como personal capacitado evalúa la estructura de la propiedad e indica si debe mejorarse en aras de dar el aval exigido por el Estado.

## CAPÍTULO VII

### 7 Discusión

Frente a las condiciones sociodemográficas y socioeconómicas, quienes se dedican a esta ocupación generalmente son mujeres líderes de su comunidad, de estratos 1, 2 y 3, quienes perciben que los ingresos de esta labor no son suficientes para mantenerse y mantener a la familia, y cubrir todas las necesidades básicas. Sin embargo su función es útil e importante en la sociedad.

La investigación tiene una limitación, no se empleó los cuestionarios de la Batería de Riesgo Psicosocial, para la identificación de factores intralaborales, extralaborales, individuales y la medición del nivel de estrés, ya que no se cuenta con el perfil idóneo para aplicar estas pruebas tal como lo determina la Resolución 2646 de 2008. Un Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, por ende se utilizan otros instrumentos que permitieron un acercamiento frente a la salud mental y las fuentes estresoras en la labor de madre comunitaria.

Se puede establecer una similitud con el trabajo desarrollado por Ortiz et al, (2019), con las madres comunitarias de la Asociación Alegria del Hogar en Tumaco Nariño, dado que en el estudio se encontró que las principales fuentes estresoras se relacionan con la demanda y organización del trabajo, no tener tiempo suficiente para hacer el trabajo, trabajar un número elevado de horas, dificultad para establecer su propio ritmo o tomar un descanso en la jornada, no estar totalmente involucrado en la toma de decisiones, trabajo monótono y aislado de los demás, en el ámbito extralaboral el trabajo interfiere sustancialmente con el disfrute de tiempo en familia y el tiempo libre, y experiencias negativas como discriminación y violencia por parte de personas externas. En el presente estudio no se establece un nivel de riesgo, solo se miden las percepciones.

En cuanto al nivel de estrés el trabajo el trabajo que se referencia evidencia un nivel de estrés alto en las madres comunitarias, sin embargo en esta investigación no fue posible determinarlo, y aunque se optó por aplicar el cuestionario GHQ12 como un tamizaje en salud mental se logra identificar que el

30% de las madres comunitarias presenta algún transtorno psicológico relacionado con situaciones de estrés, que repercute en sus pensamientos, estado de animo, salud física y mental.

## Capítulo VIII

### 8 Conclusiones

El 100% de la población es mujer, su ocupación es madre comunitaria, el 40% están en un rango de edad de 50 a 59 años, edad mínima 30 años- edad máxima 69 años, estado civil en un 50% casadas y 20% Unión libre, el nivel de estudios alcanzado el 80% es Técnico Auxiliar atención a la primera infancia y el 20% es profesional, el 90% lleva más de un año en la Asociación por lo que se deduce que cuentan con estabilidad laboral.

Su estrato socioeconómico en un 80% es 1 y el 20% estrato 3, el 100% residen en Girardot, el 50% tiene vivienda propia, 30% en arriendo, 20% la vivienda es de tipo familiar, el 50% afirma que cuatro personas dependen económicamente de sus ingresos, algunas son madres cabezas de familia.

El 40% manifiesta que su contrato es a término indefinido, el 33% temporal 1 año o más y el 20% temporal de menos de 1 año, su pago es fijo, su remuneración es 1 SMMLV y la jornada máxima de trabajo son 8 horas.

El 70% de las encuestadas tuvieron resultados dentro de rango normal presentan buena salud mental, al aplicar el cuestionario de salud de Goldberg GHQ-12, entre el 20% al 30% de las encuestadas presentan alteraciones en su salud mental, como alguna dificultad para concentrarse, alteraciones del sueño debido a las preocupaciones, no encuentra que su papel sea útil, no se siente capaz de tomar decisiones, se han sentido tensas, tristes o deprimidas e incluso han perdido confianza en sí misma y su valor como persona., incapaz de superar sus problemas o sus dificultades, no disfrutan sus actividades diarias o ratos libres, tiempo en familia debido al exceso o carga de trabajo actual derivado por los cambios de la pandemia por COVID-19.

Con la encuesta sobre estrés laboral dirigida a trabajadores de la OMS, se logró identificar que el 90% de las madres comunitarias han sentido algún tipo de discriminación o situaciones de violencia por parte de las personas con las que interactúan; esta puede ser verbal debido a malos entendidos, en

casos extremos de amenazas. Un aspecto que es destacable es que 70% de las participantes no está de acuerdo con su horario, este debido a que en cuatro encuestas relacionadas con el horario laboral el mismo porcentaje destacó, las madres manifiestan que: la jornada de 8 horas no es respetada, sus horarios son irregulares ya que tienen hora de ingreso más no de salida, puesto que los menores son recogidos a las 4 p.m., pero sus actividades en cuanto informes, seguimientos y creación de actividades se realizan en su tiempo personal. A su vez, esto afecta su relación familiar y social.

Además, el 70% de las encuestadas manifestaron tener conflictos con tareas específicas, estas son las relacionadas con aspectos administrativos como informes, manejo de la plataforma del ICBF, reuniones en horarios fuera de su jornada de trabajo. A su vez, ese mismo porcentaje evidencia que las responsabilidades que tienen no son acordes al salario devengado.

## Capítulo IX

### 9 Recomendaciones

Se considera de importancia realizar una investigación a profundidad con el total de la población madres comunitarias de todas las comunas de Girardot , así como las que se ubican en Nariño y Ricaurte.

Se recomienda hacer un seguimiento de los resultados hallados en el tamizaje de salud mental, el 30% de los casos son críticos y deben recibir valoración clínica con el fin de evitar episodios de depresión y ansiedad.

Es necesario revisar las demandas del trabajo y su organización, con el fin de identificar las tareas y actividades laborales que toman un mayor tiempo, identificar buenas practicas o métodos de trabajo entre las madres comunitarias, que les permitan mejorar la gestión del tiempo, descansar y disfrutar del tiempo con su familia y allegados.

Se recomienda profundizar en el estudio mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales, así como evaluar el estrés laboral con la metodología e instrumentos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para determinar los factores protectores y factores de riesgo a intervenir.

Mayor capacitación en aspectos como gestión efectiva del tiempo, el estrés laboral y las consecuencias para la salud. Esto, teniendo en cuenta que la carga laboral es ardua y que en gran medida el tiempo libre es utilizado para continuar con las labores establecidas por la empresa.

La Asociación Brisas del Magdalena debe implementar una estrategia en la que en los procesos de inducción, reinducción y capacitación se enfoquen en sus responsabilidades administrativas y desarrollar competencias en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y el manejo de las plataformas donde deben registrar los resultados de su gestión.

Continuar con estudios similares en los que se pueda dar seguimiento a esta problemática y así reducir los niveles de estrés laboral. Esto con el fin de crear campañas eficaces sobre la importancia de la salud mental y cómo el estrés laboral puede afectar otros aspectos de la vida de los trabajadores.

## 10 Referencias

- Alfárez Cruz, L. F., & Matta, H. (2013). *Trastornos del sueño y sus efectos en trabajadores de la salud del área asistencial: revisión de investigaciones publicadas en el periodo 1990-2013* [Tesis, Universidad de Antioquia]. Medellín, Colombia. Repositorio institucional.  
<https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/8df1d1be-8bab-4b89-b881-a8f495fda828/trastornos+del+sueño+y+su+efectos.pdf?MOD=AJPERES>
- Alfárez, M. A. y Ríos, E. A. ( 2021). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el trabajo en casa, en mujeres adultas cabeza de hogar de Villavicencio* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.  
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33083>
- Alfaro, L. P. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda* [Trabajo Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB-DIGITAL: <http://hdl.handle.net/10644/5103>
- Arciniega Arce, R. S. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 611-634.
- Arias, L. (2018). *El modelo de esfuerzo-recompensa y el de inmersión (engagement) entre trabajadores de diversas organizaciones*. México: Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología.
- Badilla, V., Hernández, A., Marín, Y., y Saborío, J. (2018). *El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica*. [Proyecto de Grado, Universidad Nacional]. Heredia. Repositorio Universidad Nacional de Costa Rica:  
<http://hdl.handle.net/11056/17761>

- Barraza, A., & Méndez, A. (2013). Representaciones Sociales sobre el Estrés Laboral en una Muestra de Docentes de Educación Primaria. *REVISTA ELECTRÓNICA PRAXIS INVESTIGATIVA ReDIE*, Vol. 5, No. 8.
- Barreto, H. (2016). *Del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Alcance, Cobertura y Campo de Aplicación Marco Normativo Período 1991 – 2015* [Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia]. Bogotá, Colombia. Repositorio institucional: <http://hdl.handle.net/10983/14315>
- Bauleo M. F., V. D. (2017). Ritmo de trabajo y su influencia en la salud mental de trabajadoras domésticas en Argentina. *Revista de Salud Pública*, 73-82. Obtenido de [mcometto-journal-manager-ritmo-de-trabajo-y-su-influencia-en-la-salud-mental.pdf](http://mcometto-journal-manager-ritmo-de-trabajo-y-su-influencia-en-la-salud-mental.pdf)
- Bañon, M., & Pinedo, F. (2020). *Estudio Comparativo del Estrés Laboral en Docentes de dos Instituciones Educativas* [Tesis, Universidad Autónoma de Ica]. Cusco, Perú. Repositorio institucional: <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/870>
- Brabete, A. (2014). *El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ-12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana*. 1(37), 11-29
- Campos-Arias, A. (2007). Cuestionario general de salud-12: análisis de factores en población general de Bucaramanga, Colombia. *Latreia*, 20(1), 29-36. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-07932007000100004&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-07932007000100004&lng=en)
- Castillo, A. d. (2011). Estrés ambiental e impacto de los factores ambientales en la escuela. *Pampedia*, 3-18.
- Chang, C. E. (2016). *Percepción sobre Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica Regular de Nivel Secundario que Aplican Programas Internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. San Miguel [Pontificia Universidad Católica de Perú].

- Chavarria, G. (2005). *Factores psicosociales a nivel laboral que afectan la salud mental de las madres comunitarias del municipio de BARBOSA* [Trabajo de Grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Medellín, Colombia. Repositorio institucional.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/19930>
- Chávez, V. A. (2018). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Chiavenato, I. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”*. Mc Graw Hill.
- Corsino, E. (2000). *Estrés: Concepto, causas y control*. Saludmed.com  
<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- DANE. (22 de junio de 2020). dane.gov.co. Obtenido de dane.gov.co:  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones\\_vida/calidad\\_vida/2020/comunicado-ECV-caracterizacion-2020.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/calidad_vida/2020/comunicado-ECV-caracterizacion-2020.pdf)
- Decreto 614 de 1984 [Presidencia de la República de Colombia]. Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país. Marzo 14 de 1984.  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0614\\_1984.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm)
- Decreto 1072 de 2015 [Presidencia de la República de Colombia]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 2015.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- El Tiempo. (4 de 4 de 2021). Por agotamiento, 7 de cada 10 trabajadores quieren cambiar de empleo. *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/por-que-siete-de-cada-diez-empleados-quieren-cambiar-de-trabajo-578105>

- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2008). El estrés en el Entorno Laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 64(15). Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Fernández, R. (9 de 5 de 2013). *La Necesidad de Trabajar y Sentirse Útil*. Obtenido de blog.uclm.es: <https://blog.uclm.es/ricardofdez/2013/05/09/la-necesidad-de-trabajar-y-sentirse-util/>
- Ferro, M., Gutiérrez, C., & López, J. (2018). *Intervención en los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales, que Generan Niveles Altos de Estrés Laboral, en los Trabajadores de una Institución Educativa de Básica y Media Vocacional, de la Ciudad de Bogotá D.C. Bogotá, D.C.: UNIMINUTO.*
- Florencio, M. (21 de 11 de 2011). *Toma de decisiones y solución de problemas en administración*. Obtenido de gestiopolis.com: <https://www.gestiopolis.com/toma-decisiones-solucion-problemas-administracion/>
- Garavito, Y. S. (2019). *Estrés Laboral en Colombia* [Trabajo de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Bucaramaga, Colombia. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/8526>
- García, C. (1999). Manual para la utilización del cuestionario de salud general de Goldberg: Adaptación cubana. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15(1), 88-97. Recuperado el 03 de 1 de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21251999000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251999000100010&lng=es&tlng=es).
- Validación en Colombia: Ruiz, F.J., García-Beltrán, D.M., & Suárez-Falcón, J.C. (2017). General Health Questionnaire-12 validity in Colombia and factorial equivalence between clinical and nonclinical participants. *Psychiatry Research*, 256, 53-58.

- García, T. (31 de 03 de 2019). *La Concentración es vital para el estudio y el trabajo*. Obtenido de psicoterapiaparatodos: <https://psicoterapiaparatodos.com/la-concentracion-es-vital-para-el-estudio-y-el-trabajo/>
- Gallegos, W. L. (2012). *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales*. Arequipa: Revista Cubana de Salud Pública.
- González, C. A. (2018). *Estrés Laboral en Docentes de la Primera Infancia* [Trabajo de Grado, Corporación Universitaria Minuto Fe Dios]. Bogotá, D.C. Repositorio institucional Uniminuto. <http://hdl.handle.net/10656/6388>
- Guillen, C. G. (2000). *Estrés laboral*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Houtman, I. J. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud. Occupational and Environmental Health Team. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- ICBF, I. C. (13 de 10 de 2021). *icbf.gov.co*. Obtenido de icbf.gov.co: <https://www.icbf.gov.co/portafolio-de-servicios-icbf/hogares-comunitarios-integrales>
- Jimenez Osma, L. V. (2018). *Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Bogotá, Colombia. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/11275>
- Joseph J. Hurrell Lawrence R. Murphy Steven L. Sauter Lennart Levi, Directores. "SALUD MENTAL EL CUERPO HUMANO". Insst.es . Np, s / f. Web. 20 nov. 2021.

Labrador, F. J. (1992) *El estrés: Nuevas Técnicas para su control*. Temas de Hoy. Madrid. España.

Levav, I. (1995). Salud Mental en el Mundo: Problemas y Prioridades en Poblaciones de Bajos. *scielo.org*.

Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v1n1/v1n1a01.pdf>

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Enero 21 de 2013

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Ley 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Agosto 5 de 2014.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Marks, I. (1986). *Tratamiento de neurosis*. Barcelona: Martínez Roca

Ministerio del Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional*. Bogotá D.C.: Grafiq Editores S.A.S.

Ministerio del Trabajo. 7 de octubre de 2020. Circular 0064. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores psicosociales.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

N. Ayllón Garridoa, M. Á. (2007). Factores Ambientales Estresantes Percibidos por los Pacientes de una Unidad de Cuidados Intensivos. *Elsevier*, 159-167.

Organización Internacional de la Salud (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en el desarrollo del individuo*. Montevideo, Uruguay. Organización Mundial de la Salud.

[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Panorama Laboral 2015 de América Latina y el Caribe*.

Lima, Perú. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_435175/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_435175/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.

[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466549/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Protección de la Salud de los Trabajadores, Serie 6*.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Promoción mental. Conceptos, evidencias, emergentes, prácticas*.

[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)

Ortiz, M., Sinisterra, L., & Valencia, M. (2019). *Percepción de los Factores Psicosociales Intralaboral y Extralaboral de las Madres Comunitarias Pertenecientes a la Asociación Alegría del Hogar en Tumaco Nariño y su Relación con el Estrés Laboral*. [Trabajo de Grado, Universidad de Popayán]. Popayán, Colombia. Repositorio institucional.

<http://univida.fup.edu.co/repositorio/files/original/3a03feab8f053457a8737a759d090a27.pdf>

Osorio, J.E. y Cárdenas, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Diversitas: Perspectivas en*

*Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Patlán Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.

Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en)

[55522019000100156&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en)

Peiro, J. M., & Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. *Papeles del Psicólogo*, 68-82.

- Perdomo, E. (2008). *Identificación de las condiciones laborales que generan estrés en las madres comunitarias del sector de la comuna 8 de la ciudad de neiva*. Neiva: [Trabajo de Grado, Universidad Surcolombiana]. Repositorio institucional.  
<https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/98.T.G-Elvis-Adneth-Perdomo-Ordoez-2008.pdf>
- Pizarro, C. ( 2015). *Condiciones del ejercicio docente relacionados con estrés laboral de profesores jóvenes en colegios de enseñanza básica particulares*. [Trabajo de Grado, Universidad Academia de Humanismo Cristiano] Santiago, Chile. Repositorio institucional.
- Pinzón, M. (2015). Madres comunitarias: un caso paradigmático de la forma en que el derecho produce identidades. *CS*, (15), 112-139. doi:<https://doi.org/10.18046/recs.i15.1910>
- Resolución 4886 de 2018 [Ministerio de Salud] Por la cual se adopta la política Nacional de Salud Mental. Noviembre 7 de 2018.  
[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resolución%20No.%204886%20de%202018.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolución%20No.%204886%20de%202018.pdf)
- Resolución 0312 de 2019 [Ministerio del Trabajo] Por lo cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Febrero 13 de 2019.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Resolución 2404 de 2019 [Ministerio del Trabajo] por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Julio 22 de 2019.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Sánchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.

Sánchez Cortés, M. A. (2012). *“El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa sualupell curtiduría suárez s.a. en la ciudad de ambato en el período marzo – mayo de 2009*. [Trabajo de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador. Repositorio institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1631>

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

Silla, J. M. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Investigación Administrativa: Universidad de Valencia. Valencia, España. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Villa, I. Arboleda, C. y Restrepo, L. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31(3), 532-545.

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos causas y efectos. *revistas.pucp.edu.pe*, 67-86.

## Anexos

Fecha de aplicación:     
dd mm aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

### FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

Anexos a Ficha sociodemográfica



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Verdad y Deben



Pontificia Universidad  
JAVERIANA  
Bogotá

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Deportes

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

\_\_\_\_\_ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo cuestionario GHQ12

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO GHQ12**

Valoración de la situación de estrés

(marcar la situación con la que te sientas más identificado, marcar con una X solo una casilla)

1) ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

a) Mejor que lo habitual	<input type="checkbox"/>
b) Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/>
c) Menos que lo habitual	<input type="checkbox"/>
d) Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/>

2) ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?

a) No, en absoluto	<input type="checkbox"/>
b) No más que lo habitual	<input type="checkbox"/>
c) Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/>
d) Mucho más	<input type="checkbox"/>

3) ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?

a) Más que lo habitual	<input type="checkbox"/>
b) Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/>
c) Menos útil que lo habitual	<input type="checkbox"/>
d) Mucho menos	<input type="checkbox"/>

4) ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

a) Más capaz que lo habitual	<input type="checkbox"/>
b) Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/>
c) Menos capaz que lo habitual	<input type="checkbox"/>
d) Mucho menos	<input type="checkbox"/>

5) ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?

a) No, en absoluto	<input type="checkbox"/>
b) No más que lo habitual	<input type="checkbox"/>
c) Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/>
d) Mucho más	<input type="checkbox"/>

6) ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

a) No, en absoluto	<input type="checkbox"/>
b) No más que lo habitual	<input type="checkbox"/>



MEJORA DEL ESTRÉS LABOAL

c) Bastante más que lo habitual	
d) Mucho más	

7) ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?

a) Más que lo habitual	
b) Igual que lo habitual	
c) Menos que lo habitual	
d) Mucho menos	

8) ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?

a) Más capaz que lo habitual	
b) Igual que lo habitual	
c) Menos capaz que lo habitual	
d) Mucho menos	

9) ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?

a) No, en absoluto	
b) No más que lo habitual	
c) Bastante más que lo habitual	
d) Mucho más	

10) ¿Ha perdido confianza en sí mismo?

a) No, en absoluto	
b) No más que lo habitual	
c) Bastante más que lo habitual	
d) Mucho más	

11) ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

a) No, en absoluto	
b) No más que lo habitual	
c) Bastante más que lo habitual	
d) Mucho más	

12) ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

a) Más feliz que lo habitual	
b) Aproximadamente lo mismo que lo habitual	
c) Menos feliz que lo habitual	
d) Mucho menos que lo habitual	



Estándares OISS  
de Seguridad y Salud en el Trabajo

MEJORA DEL ESTRÉS LABOAL

Fecha: 23-03-2018

EOSS-14

Versión: 01-2018

Página 3

**Interpretación de los resultados:**

Según el método recomendado por el GHQ, hay dos puntuaciones posibles para cada pregunta (0 y 1). Clasificaremos un problema como ausente (0) o presente (1) según el siguiente criterio y sumaremos los puntos.

*Las opciones a) y b) se consideran como problema ausente y suman "0".*

*Las opciones c) y d) se consideran como problema presente y puntúan "1".*

Si al sumar las 12 preguntas has obtenido una puntuación total de 3 o más puntos, es probable que estés sufriendo algún trastorno psicológico asociado a situaciones de estrés.

**Anexos b Cuestionario GHQ12**

<b>CUESTIONARIO PARA LA VALORACION DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA</b>			
Cuestionario para Trabajadores señalando Causas de Estrés Laboral			
	SI, regularmente		NO o algunas veces
<b>Exigencias de la tarea y condiciones del trabajo</b>			
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo correctamente?			
¿Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo (por ejemplo, temperaturas extremas, ruido, radiaciones, químicos, objetos filosos o en movimiento, superficies resbalosas, trabajo constante y repetitivo, levantar cargas exigentes)?			
<b>Participación y control</b>			
¿Puede escoger su ritmo, métodos y orden del trabajo?			
¿Puede decidir cuando tomar un descanso?			
¿Está involucrado en la toma de decisiones?			
¿Hay reuniones regulares para hablar sobre el trabajo?			
¿Puede mejorar las cargas físicas desfavorables en su trabajo?			
<b>Relaciones Interpersonales</b>			
¿Recibe apoyo de su supervisor o sus colegas?			
¿Está aislado de los demás durante sus labores?			
¿Le tratan a usted diferente, que a otros trabajadores en su misma organización, por ejemplo, debido a su raza, género, origen étnico o discapacidad?			
¿Sufre violencia de parte de los consumidores, clientes, pacientes o miembros del público?			
<b>Desarrollo profesional y seguridad laboral</b>			
¿Tiene buenas oportunidades de desarrollo de su carrera profesional?			
¿Le permite su trabajo desarrollar sus habilidades e intelecto?			
¿Se beneficia usted de seguridad laboral?			
¿Es probable que durante los próximos dos años, usted continuará ejerciendo el mismo tipo de trabajo y en la misma empresa?			
<b>Horario de trabajo</b>			
¿Trabaja usted un número elevado de horas?			
¿Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o los fines de semana (trabajo rotativo)?			
¿Tiene usted horarios irregulares?			
<b>Papel en la compañía e información:</b>			
En general, ¿tiene claras cuáles son sus tareas?			
¿Tiene tareas/papeles conflictivos?			
¿Recibe información suficiente para llevar a cabo su trabajo correctamente?			
¿Recibe retroalimentación de su desempeño?			
<b>Ingresos</b>			
¿Son suficientes sus ingresos para mantenerse y mantener a su familia?			
<b>Relación trabajo-hogar</b>			
¿Interfiere su trabajo con sus responsabilidades familiares o con sus actividades en el tiempo libre?			
¿Es su casa también su lugar de trabajo?			
En caso afirmativo: ¿Están los miembros de su familia protegidos contra condiciones físicas de trabajo desfavorables?			
¿Considera su casa como un lugar apropiado para hacer su trabajo?			
Fuente: Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud OMS			