

**RIESGO POR ESTRÉS EN FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO COLOMBIANO
DE BIENESTAR FAMILIAR DEL CZ LORICA- CORDOBA 2023**

Maribel Pérez Echeverría ID100128094

Ana Carolina Pérez Echeverría ID100129917

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESP GERENCIA SEGURIDAD SALUD EN TRABAJO VIRTUAL
LORICA, SEPTIEMBRE 2023**

**RIESGO POR ESTRÉS EN FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO COLOMBIANO
DE BIENESTAR FAMILIAR DEL CZ LORICA- CORDOBA2023**

**MARIBEL PÉREZ ECHEVERRÍA ID100128094
ANA CAROLINA PÉREZ ECHEVERRÍA ID100129917**

**DOCENTE ASESOR
GINA YURLEY FUENTES ROJAS**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESP GERENCIA SEGURIDAD SALUD EN TRABAJO VIRTUAL
LORICA, SEPTIEMBRE 2023**

Tabla de Contenido

Riesgo por estrés en funcionarios del instituto Colombiano de Bienestar Familiar del Cz Lorica- Córdoba 2023	1
Riesgo por estrés en funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del centro zonal Lorica – Córdoba 2023.....	2
Tabla de Contenido	3
Índice de Tablas	5
Índice de Figuras.....	6
Índice de Anexos	7
Introducción	8
Capítulo 1. Descripción General del Proyecto.....	10
Problema de Investigación	10
Formulación del Problema	12
Objetivos.....	13
Objetivo General.....	13
1.3 Justificación	14
Capítulo 2. Marcos de Referencia.....	15
2.1 Marco Teórico.....	15
2.2 Marco Conceptual.....	18
2.3 Antecedentes o Estado del Arte	20
Capítulo 3. Marco Metodológico	24
3.1 Tipo de Investigación.....	24
Población	25

	4
3.3 Población y Muestra	25
3.4 <i>Procedimiento</i>	25
Capítulo 4. Resultados y Análisis de Resultados	27
4.1 Resultados.....	27
4.2 Discusión de Resultados	30
Plan de acción:	32
Programas de Promoción del Estrés Laboral:.....	33
Prevención del Estrés Laboral	34
Conclusiones	38
Referencia	40
Anexos	40

Índice de Tablas

Tabla 1	26
Tabla 2	26
Tabla 3	29
Tabla 4	33
Tabla 5	34

Índice de Figuras

Figura 1	29
Figura 2 Resultado BRP	31
Figura 3	32

Índice de Anexos

<i>Anexo 1</i>	43
<i>Anexo 2</i>	43

Introducción

Los riesgos por estrés laboral son condiciones que tienen una alta gravedad de deteriorar la salud de los trabajadores, tanto física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales afectan habitualmente el rendimiento laboral de tal manera que conlleva a tener cambios negativos en la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Jiménez, 2011)

Por ende, el objetivo general pretende analizar los grados de estrés a los que están expuestos los funcionarios de ICBF del centro zonal Lorica, para mantener al personal en un ambiente saludable, teniendo en cuenta una postura epistemológica que utilizará el paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo, ya que existe un interés en conocer y comprender los riesgos psicosociales a los que están expuestos los funcionarios de ICBF centro Zonal Lorica. Con esta investigación también se pretende obtener resultados que permitan verificar si se está causando los riesgos psicosociales por medio de los análisis derivados de la realización de la metodología mediante entrevistas, que permita el análisis de la misma.

Es significativo abordar los riesgos por estrés en el entorno profesional y social para salvaguardar la salud mental y emocional de las personas, promoviendo un ambiente de trabajo social, saludable y positivo. El riesgo psicosocial laboral es

una de las enfermedades más alarmante en los últimos años ya que su crecimiento ha causado en las organizaciones, un impacto en el rendimiento laboral afectando de manera directa la calidad de vida del trabajador. Estos riesgos laborales aparecen si no se ha diseñado, estructurado y gestionado correctamente el entorno de un trabajador.

La prevención de peligros profesionales, denominamos factores psicosociales y por ende estrés se definen como factores que perjudican la salud del trabajador en el entorno laboral generando respuestas de tipo funcional, emocional (angustia, depresión, indolencia); desde la parte cognitiva afecta (limitación de la destreza para la interpretación o la toma de decisiones); y desde lo conductual se presenta casos como (arbitrariedad en el consumo de sustancias psicoactivas, intimidación) pudiendo ser estas predecesoras de generar enfermedades en ciertas situaciones de rigor, periodicidad y continuación. Estos peligros obtienen inducir dificultades cognitivos, emocionales y conductuales provocando situaciones de riesgo en la salud física y mental, que es causado o mejorado por los escenarios en las que se desarrolla la actividad laboral.

Repetidamente estos componentes de peligro por estrés en el entorno laboral actúan mediante extensas fases de época, ya sea de manera procesada e interrumpida. Los componentes de peligro psicosocial están conectados de tal manera que pueden potenciarse o disminuirse en los efectos sobre la salud en ocupación del nivel de inseguridad para la salud que se esté presentando.

Capítulo 1. Descripción General del Proyecto

Problema de Investigación

Los componentes de inseguridades por estrés son conocidos como una de las dificultades laborales interiormente del ICBF, por tal razón es significativo contar con una formación metodológicamente dispuesto, en el cual se pueda establecer el dominio de estos en el ejercicio profesional de los recursos humanos del ICBF Centro Zonal Lorica-Córdoba, con la oportunidad de poder tomar las medidas correctivas, en las cuales se logre informar y prevenir dichos factores. Santa Cruz de Lorica es un municipio situado al norte del departamento de Córdoba, ubicado en la franja baja del río Sinú y cercana al costero del mar Caribe a un trayecto de 29 kilómetros de Coveñas, 50 kilómetros de Tolú y 60 kilómetros de Montería. El origen local está localizado sobre la margen derecha del río Sinú.

Estos factores pueden generar cambios en la persona que provoquen estrés, ansiedad, depresión y distintas dificultades de salud mental y física en los trabajadores. Es importante que los funcionarios identifiquen y gestionen los componentes de inseguridad psicosocial en el lugar de trabajo para mantener un ambiente laboral sano y productivo permitiendo el estrés.

Por su parte, el autor Mateo, en su publicación se refiere que los factores de riesgo por estrés hacen referencia a las condiciones de la organización y aquellos factores presentes durante el ejercicio laboral. Uno de los factores más importantes es el estrés, el cual se manifiesta por medio de sintomatología emocional, muscular, genera cambios a nivel cognitivo y fisiológico en los trabajadores, generando ausencias laborales e incluso incapacidades. (Mateo, 2013)

Uno de los problemas que manifiestan los trabajadores es el volumen de trabajo que tienen para el desarrollo de sus funciones, inadecuadas relaciones familiares e impotencia, al no tener control sobre el trabajo que tienen a su carga generando en ellos sentimientos como: insatisfacción, inconformidad, frustración y malestar general que impide su bienestar personal, físico, social y laboral.

El proyecto se llevará a cabo en El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Centro Zonal Loricá- Córdoba, el cual es una sociedad de servicio situada en la cra. 13A N° 1A – 75 del barrio Remolino. Cuenta con una construcción en alquiler que suministra su atención en el horario de 7:30 - 12 y de 2 a 5 p.m. Su balance estadístico del personal de planta es 37 funcionarios a quienes se les certifica sus servicios sociales y prestación de bienestar social, cuenta con una característica de compromiso presencialmente, recibiendo adiestramiento asistente y virtual; el centro zonal posee instalaciones de dispositivos como computadoras, portátil moderno, papelería y demás materiales de oficina que permitan una mejor accesibilidad en los puestos de trabajo. Tiene 3 automóviles que se utiliza para el desplazamiento de los funcionarios. Entre los beneficios que ofrece la empresa están regalos como unificaciones, participación del talento humano para final de año, día de descansos para fechas de calendarios como los días santos y diciembre.

Los colaboradores de las 4 defensorías y relación con el ciudadano son lo más expuestos a los siguientes riesgos psicosociales como son recarga laboral, trabajo bajo presión, turno de disponibilidad los fines de semana, accidentes e incidentes laborales. En consecuencia, es importante abordar prevención de riesgos psicosociales en los 37 funcionarios del centro zonal Loricá, partiendo desde la necesidad de saber el diagnóstico de dicha problemática.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los niveles de estrés presente de los trabajadores del Centro Zonal
Lorica ICBF?

Objetivos

Objetivo General

Analizar los niveles de estrés a los que están expuestos los empleados de ICBF del centro zonal Lorica, con la finalidad de mantener un ambiente saludable.

1.2.2 *Objetivos Específicos*

- ✓ Describir las sintomatologías relacionadas con el estrés presente en los trabajadores, clasificándolos en síntomas emocionales, comportamentales, cognitivos y fisiológicos.
- ✓ Identificar los factores de riesgos por estrés por medio del cuestionario de estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial.
- ✓ Proponer una estrategia para reducir los factores de riesgo en la población trabajadora.

1.3 Justificación

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tiene como prioridad la salud de sus funcionarios, donde el día a día se muestra un progreso técnico en las transmisiones frente a la prevención y desarrollo de la salud debido a que existen distintos padecimientos en cada participante, ocupando estos un lugar significativo en proporción en su salud y en el progreso del compromiso.

Permanentemente se involucran recapitulaciones oportunas sobre las actividades profesionales a manera que también sea extra laborales, los cuales son abordados de forma diferente por cada persona. Se generan efectos físicos y emocionales que podrían causar molestia en el trabajador y afectar su salud. Cuando el trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajador logra emociones de confianza y aumenta la motivación en el trabajo para así mantener la satisfacción general, mejora la salud y aumenta la productividad dentro de la compañía.

Este proyecto pretende que el ICBF conozca con certeza los riesgos psicosociales que afecta a sus colaboradores, para de esta manera realizar medidas y así disminuir el ausentismo y los riesgos psicosociales asociados.

Capítulo 2. Marcos de Referencia

2.1 Marco Teórico

La Prevención de Riesgos Psicosociales (PRP) constituye un enfoque primordial que tiene como objetivo la identificación, evaluación y mitigación de los elementos presentes en los diversos entornos laborales que pueden ejercer un impacto adverso en el bienestar integral del personal. Entre estos factores se encuentran el estrés laboral, el hostigamiento en el ámbito de trabajo, la violencia en el entorno laboral, las cargas laborales desmesuradas, la carencia de autonomía en las tareas y la falta de respaldo social. (Gamero, 2013)

Existen diferentes modelos teóricos que pueden ser utilizados para la PRP. Uno de los mejores modelos utilizados es el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek, el cual sugiere que los trabajadores corren el riesgo de desarrollar problemas de salud mental cuando experimentan altas demandas en el trabajo combinadas con bajo control sobre su trabajo y bajo apoyo social.

El modelo Demanda-Control-Apoyo Social (DCAS) de Karasek es uno de los modelos más utilizados en la prevención de riesgos psicosociales. Fue desarrollado por los investigadores y se ha utilizado en numerosos estudios sobre el estrés laboral. (Karasek, 1970)

El modelo DCAS sugiere que el estrés laboral es el resultado de la interacción entre las demandas de trabajo, el control sobre el trabajo y el apoyo social en el lugar de trabajo. Según el modelo, los trabajadores están en mayor riesgo de sufrir problemas de salud

mental cuando se enfrentan a altas demandas laborales, pero tienen poco control sobre su trabajo y poco apoyo social. y física.

El modelo DCAS se compone de dos dimensiones principales: la dimensión de demanda y la dimensión de control. (López, 2008)

La dimensión de demanda se refiere a las exigencias del trabajo, como la cantidad de trabajo, la velocidad de trabajo, la complejidad del trabajo, las restricciones de tiempo y la presión del trabajo.

Cuando las demandas laborales son altas, los trabajadores pueden sentirse abrumados, estresados y agotados.

La dimensión del nivel de autonomía y control que tiene un trabajador sobre su trabajo se conoce como control. Los trabajadores con alto control tienen más libertad para tomar decisiones y organizar su trabajo, mientras que los trabajadores con bajo control tienen menos capacidad para tomar decisiones y son más susceptibles a la supervisión y el control. (López, 2008)

El tercer componente del modelo es el apoyo social, que se refiere a el tipo y la suma de sostén que los trabajadores reciben de sus colegas, supervisores y organización. El apoyo social puede proporcionar recursos emocionales y prácticos que ayudan a los trabajadores a manejar mejor las demandas laborales y reducir el estrés. (López, 2008)

En general, el modelo DCAS sugiere que los problemas de salud mental son más comunes entre los empleados. y física cuando experimentan altas demandas laborales combinadas con poco control e inferior sostén social en el lugar de trabajo. Para prevenir estos problemas, es importante que los empleadores identifiquen y reduzcan las demandas laborales excesivas, aumenten el control y la autonomía de los trabajadores, y proporcionen un ambiente laboral positivo y de apoyo.

Otro modelo que se utiliza en la PRP es el Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, que sugiere que los trabajadores están en riesgo de sufrir problemas de salud mental cuando experimentan un alto esfuerzo en el trabajo combinado con una baja recompensa, como baja remuneración o falta de reconocimiento. (López, 2008)

Además, la Organización Mundial de la Salud ha desarrollado un marco de PRP que incluye cuatro componentes principales: identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, implementación de medidas preventivas, promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y mejora del apoyo social en el lugar de trabajo. (López, 2008)

En la PRP también es importante considerar el punto de vista de la psicología positiva, que se enfoca en fomentar la resiliencia y la dicha emocional del personal en lugar de simplemente reducir las variables de riesgo. Esto se puede lograr a través de programas de capacitación y desarrollo personal y profesional, actividades de bienestar en el lugar de trabajo y la promoción de un ambiente laboral positivo y colaborativo. (López, 2008)

En conclusión, la PRP es un enfoque integral que se enfoca en prevenir los factores psicosociales en el trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental, física y social de los empleados. Para implementar con éxito la PRP, es importante considerar diferentes modelos teóricos y enfoques, así como trabajar en colaboración con los trabajadores, los empleadores y otros profesionales relevantes para lograr un ambiente laboral seguro y saludable. (López, 2008)

2.2 Marco Conceptual

La prevención de riesgos psicosociales implica la evaluación y el análisis de los factores de riesgo en el entorno laboral, la implementación de medidas de prevención y control para minimizar o eliminar estos riesgos, y la promoción de un entorno laboral saludable y seguro. Algunas de las medidas que pueden tomarse incluyen la implementación de políticas y programas de bienestar laboral, la formación y capacitación en habilidades de afrontamiento y manejo del estrés, y la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal. (Jiménez, 2011)

A continuación, se presentan algunos conceptos de autores reconocidos en la prevención de riesgos psicosociales:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): define los riesgos psicosociales como aquellos relacionados con el trabajo y la organización, que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. (INSHT, 2023)

Organización Internacional del Trabajo (OIT): entiende por riesgos psicosociales aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo y de su entorno social y físico, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores. (OIT, 2016)

Rafaela Hillerbrand, experta en salud laboral: plantea que la prevención de riesgos psicosociales se enfoca en crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar emocional y físico de los trabajadores, permitiéndoles trabajar en un ambiente seguro y saludable. (Hillerbrand, 2012)

Abello, experto en seguridad laboral: considera que la prevención de riesgos psicosociales es fundamental para optimar la disposición de vida del personal, disminuir los costos de accidentes y enfermedades laborales y aumentar la productividad y la competitividad de las empresas.

En resumen, los autores coinciden en que la prevención de riesgos psicosociales se centra en la caracterización, valoración y gestión de los factores de riesgo en el entorno profesional con el objetivo de prevenir y reducir el impacto negativo que pueden tener en la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, se reconoce la importancia de crear un ambiente laboral seguro, saludable y productivo para los trabajadores y la empresa en general. (Abello, 2013)

2.3 Antecedentes o Estado del Arte

Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Gómez, riesgo psicosocial, 2014). Estos son riesgos reales, bien sea que se evidencien inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo que son los riesgos históricamente considerados en el trabajo. (Garrosa, riesgo psicosocial, 2013)

El riesgo psicosocial surge cuando ciertos factores pueden provocar hechos o situaciones con alta probabilidad de afectar negativamente la salud del trabajador, lo cual tendrá consecuencias también en la organización.

Carayón et al., (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Cox y Griffiths (1996) los definen como los elementos del trabajo, la organización y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizacionales las cuales son condiciones factores psicosociales laborales.

Mintzberg, como las condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988). El método que se elija para clasificarlos y organizarlos depende de su gran cantidad. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales, los niveles altos de satisfacción laboral, la productividad empresarial y los estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. (Mintzberg, 1993)

La cultura empresarial, el liderazgo, el clima laboral y las condiciones psicosociales generales son positivas para la salud, lo que conduce al desarrollo individual, al bienestar personal y organizacional.

Martin Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Moreno y Báez, 2010)

La prevención de riesgos psicosociales es un campo relativamente nuevo de la salud ocupacional y la seguridad laboral. Los riesgos psicosociales se refieren a factores en el entorno laboral que puede tener un impacto negativamente en la salud emocional y física de los funcionarios. Estos riesgos pueden incluir factores como el estrés laboral, la falta de apoyo social en el trabajo, la falta de control sobre el trabajo y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.

Los antecedentes de evitar riesgos psicosociales se remontan a la década de 1970, cuando se comenzó a investigar sobre el estrés laboral y su impacto en la salud mental y física de los trabajadores. En la década de 1980, se desarrollaron estrategias para evaluar y mitigar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

En la década de 1990, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1990) comenzó a investigar la relación entre los riesgos psicosociales y la salud laboral. En 2001,

la OIT publicó un informe sobre el estrés laboral, que identificó la prevención de riesgos psicosociales como un área clave para la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. (OIT, 2016)

Desde entonces, la prevención de riesgos psicosociales ha ganado importancia dentro de muchas organizaciones y empresas en todo el mundo, implementando medidas para evitar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La prevención de riesgos psicosociales se ha convertido en un tema importante en la salud ocupacional y la seguridad laboral, y se espera que siga creciendo en importancia en el futuro. (Abello, 2013).

La Resolución 2646 de 2008 exige a todas las compañías en Colombia a ejecutar una evaluación periódica del peligro psicosocial al que se afrontan el personal durante la realización de sus cargos, para lo cual corresponderán “establecer disposiciones y definir 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”. (Editorial La República S.A.S, 2023)

Los factores psicosociales han ganado relevancia debido a los estudios sobre el estrés y sus efectos secundarios que han manifestado un aumento en las afecciones de salud en la población, especialmente en los trabajadores, cuya exposición a situaciones laborales deterioradas obtiene niveles que pueden considerarse un problema emergente de salud pública. La comprensión y el abordaje de los efectos negativos del estrés ocupacional son esenciales para la atención y la prevención de estos efectos. Esto se logra mediante el uso de un modelo sistémico, que permite dar cuenta de la red de factores causales y de los impactos en los niveles subjetivo y colectivo.

Una alternativa efectiva consiste en aplicar una vigilancia epidemiológica enfocada en los factores psicosociales. Este enfoque posibilita recopilar de manera sistemática información acerca de las particularidades de la estructura organizativa, las dinámicas de los grupos laborales y las condiciones de salud de los empleados. A partir de estos datos, se pueden diseñar y ejecutar intervenciones con un seguimiento adecuado que permitan evaluar su efectividad, además de brindar respaldo a los procesos de atención e investigación en poblaciones laborales específicas. (Villalobos, 2004)

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Corresponde al descriptivo, según Lerma (2016), señala características, factores y procedimientos sin explicar las relaciones que se identifiquen. Además de ello, se encargade describir las características de la realidad a estudiar con el fin de comprenderla de manera más exacta.

En los estudios descriptivos, el investigador se concentra en medir la presencia, características y distribución de un fenómeno en una población en un punto específico enel tiempo. Esto se aplica, por ejemplo, a estudios que describen la existencia de factores ambientales particulares, enfermedades específicas, tasas de mortalidad en una población,entre otros. Sin embargo, su enfoque se limita a una instantánea sin la intención de establecer conexiones causales con otros factores.

Por lo tanto, la característica fundamental de los estudios descriptivos es su función de “pintar un retrato” del fenómeno bajo estudio sin la aspiración de identificar relaciones causales a lo largo del tiempo. Para tal propósito, sería necesario llevar a cabo un estudio analítico. En resumen, un estudio observacional descriptivo se diferencia de uno observacional analítico en que el primero se dedica a observar y describir fenómenos sin buscar relaciones de causa y efecto, mientras que el segundo se enfoca en investigar y establecer dichas relaciones a lo largo del tiempo.

En consecuencia, la actual investigación se realizará con una postura epistemológica que utilizará el paradigma descriptivo con una perspectiva cualitativa, y un alcance representativo, ya que existe el interés por saber, y comprender los peligros psicosociales que enfrentan los funcionarios de ICBF centro Zonal Lorica.

Según el artículo “*Riesgo psicosocial*”, publicado en el 2013, la posición teórica que adopta el paradigma interpretativo social se basa en el principio de que el saber del mundo real se construye en base a procesos de interaccionismo social y de movilización de recursos persuasivos y representacionales. (Mateo, 2013)

Por consiguiente, el método a utilizar es el estudio de caso, ya que se orienta a un grupo de manera directa para la recopilación de información.

3.2 Enfoque y alcance de investigación

De acuerdo con Creswell, 1998; Alvarez-Gayou, 2003; y Mertens, 2005 (Citado por Hernández et al., 2006) la investigación cualitativa desde “la fenomenología pretende describir y entender los fenómenos partiendo del punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente”. (Hernández et al., 2006, p. 73)

De acuerdo a lo anterior, esta investigación se enfoca en un estudio cualitativo, pues se centra en obtener una comprensión más profunda y detallada de los aspectos relacionados con el riesgo por estrés en los funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del CZ Loricá en 2023. De igual manera, se ajusta en comprender en profundidad el riesgo por estrés en los funcionarios a través de narrativas, experiencias personales y contextos.

Población

3.3 Población y Muestra

La población objeto de este estudio incluye el 100% de los colaboradores del Centro Zonal Lorica los cuales son 37 y su condición laboral es la siguiente:

Tabla 1

Tabla de Distribución de Funcionarios por tipo de Contrato

Nº	Condición Laboral
16	Carrera Administrativa
9	Planta Provisional
12	Contratista
37	Total

Nota: Esta Tabla 1 Distribución de funcionarios por tipo de contrato en el que se encuentran los funcionarios.

3.4 Procedimiento

Tabla 2

Cronograma de Actividades por parte de los Estudiantes

DESCRIPCIÓN GENERAL	TRABAJO DE GRADO I				TRABAJO DE GRADO II											
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE ACTIVIDAD																
I Se formulo el cuestionario de la batería de riesgo para obtener resultados durante la investigación.	■				■											
II Análisis de los datos arrojados por el cuestionario aplicado.									■							
III Propuesta de estrategias que permitan reducir los factores de	■								■							
IV																

Nota. Cronograma de ejecución de actividades durante el desarrollo de la investigación

3.5 Técnicas para la Recolección de Datos

Para obtener información, se utilizará una técnica de entrevista estructurada para identificar las situaciones a las que están expuestos los Colaboradores del Centro Zonal Lorica del ICBF, así como sus comportamientos en el desarrollo de sus responsabilidades laborales. En el cual se realizará la aplicación del cuestionario para la devaluación del estrés, tercera versión. Que consta de 31 preguntas basadas en malestares, donde las se marcará con x las casillas donde se indica la frecuencia en que se presentan los malestares, durante las jornadas laborales.

3.6 Técnicas para el Análisis de la Información

Para Identificar los factores del peligro psicosocial entrevista estructurada y observación

Para determinar el ejercicio de los miembros del equipo del centro zonal Lorica se realizarán cuestionarios abiertos.

3.7 Consideraciones Éticas

La investigación propuesta tiene un riesgo mínimo ya que son estudios prospectivos, que registran ciertos datos mediante el proceso de la investigación. Para ello se realiza el cuestionario de manera individual y con la firma anterior del consentimiento informado garantizando la no comunicar la información contenida en el documento.

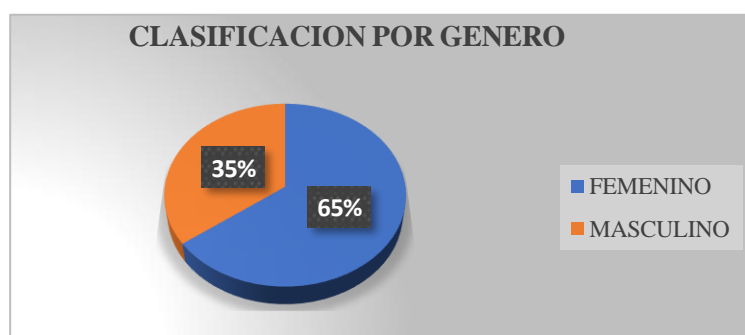
Capítulo 4. Resultados y Análisis de Resultados

4.1 Resultados

Para el objetivo específico describir las sintomatologías relacionadas con el estrés presente en los trabajadores, clasificándolos en síntomas emocionales, comportamentales, cognitivos y fisiológicos, tenemos que:

Figura 1

Clasificación por Genero



Grafica 1, muestra el porcentaje por sexo de los funcionarios del centro zonal lorica, siendo la población femenina de mayor porcentaje con un 65% por encima de la masculina con un 35%.

Tabla 3

Clasificación de Funcionarios por Edades

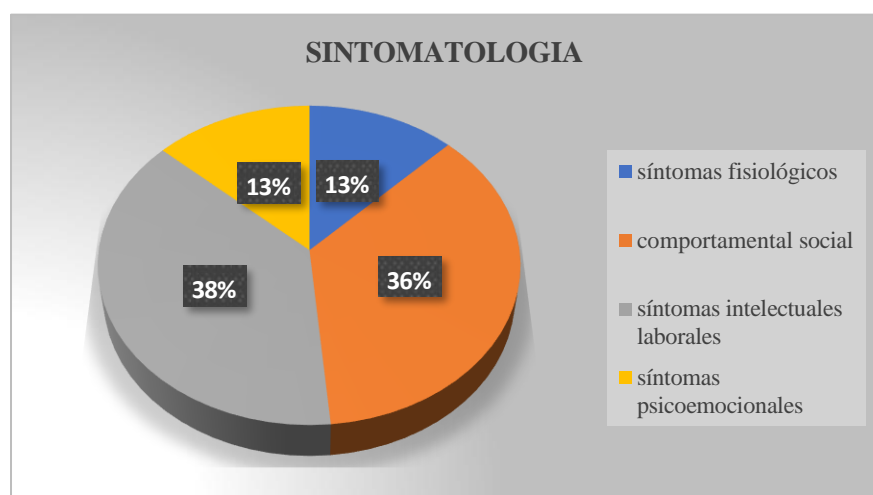
GRUPO ETAREO	N°	PORCENTAJE
18-25	3	8%
26-35	10	27%
36-45	9	24%
>46	15	41%
TOTAL	37	100%

Nota. La tabla muestra la caracterización por rango de edad de los trabajadores, con los porcentajes demostrando que los trabajadores son mayores con un 41% mayores de 46 años.

Resultados del el Ministerio de Protección Social, tercera versión del cuestionario de evaluación del estrés. Para dar respuesta al objetivo general el cual es: Analizar los grados de estrés a los que están expuestos los funcionarios de ICBF del centro zonal Loricá, con el propósito de mantener al personal en un ambiente saludable. Se aplica en primer lugar la encuesta del cuestionario para determinar el mayor número de sintomatología por lo que están pasando los 37 funcionarios del centro zonal Loricá del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se muestran a continuación:

Figura 2 Resultado BRP

Grafica 2
Resultados Manuales BRP sobre el Estrés



Teniendo en cuenta la aplicación del manual BRP que se le realizó al talento humano del Centro Zonal Loricá, el resultado de la sintomatología, se puede describir que el 13% muestra síntomas fisiológicos, el cual se encuentran afectados corporalmente el rendimiento en las labores diarias.

Seguida con un 13% síntomas psicoemocionales, refiriéndose esto a la parte emocional de los trabajadores, como tercer resultado en comportamental social un 36% manifestando estos sentirse agobiados declarando cambios con las relaciones con los demás, por último resultado de los síntomas intelectuales laborales se obtiene un 38%, lo cual se evidencia que los colaboradores sienten sobrecarga a nivel laboral.

Dando así respuesta a los objetivos específicos de describir la sintomatología relacionada con estrés presente en los trabajadores, clasificándolos en síntomas emocionales, comportamentales, cognitivos y fisiológicos en los que se hallan los trabajadores, y el de Identificar los componentes de riesgos por estrés mediante el cuestionario de estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Respecto al segundo objetivo específico se muestra la tabla 4 con base en la batería de riesgos psicosociales:

Con base en lo planteado en la gráfica, el mayor número de trabajadores del **Figura 3**
Factores Psicosociales que Provocan Estrés



ICBF tiene problemas económicos que afectan su nivel de trabajo, seguido de los problemas personales. Un grupo más pequeño dice que los factores que aumentan el estrés se deben a trabajar bajo presión.

De acuerdo a estos ítems los factores más asociados a la cantidad de tiempo destinada al descanso, la ayuda el apoyo social que el trabajador recibe de sus familiares.

Recomendación para reducir o disminuir la incidencia de riesgos psicosociales o estrés laboral

Para darle respuesta al objetivo tres de la investigación presentada en este documento se le propone a la entidad realizar pausas activas periódicas establecidas que les permita descansos, durante la jornada laboral al talento humano:

Tabla 4

Cronograma Semanal de Actividades

Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
9:00 am	Estiramiento: miembros superiores e inferiores.	Pausas mentales: rompecabezas, sudoku, parques. Damas chinas.	Ejercicios para el cuello.	Elevación y flexión de rodillas	Caminatas
11:00 am	Estiramiento del flexor de la muñeca	Estiramiento del extensor de la muñeca	Estiramiento de dedos y pulgar	Estiramiento del flexor de la muñeca	Estiramiento del flexor de la muñeca
ALMUERZO					
3:00 pm	Gimnasia cerebral.	Apretar los dedos	Encogimiento de hombros	Estiramiento del extensor de la muñeca	Encogimiento de hombros
5:00 pm	Rotación de la muñeca sin usar pesas	Apretar los puños	Ejercicio para relajar la vista, prevenir la fatiga visual.	Apretar los dedos	Estiramiento de dedos y pulgar

Nota. Se relaciona las actividades diarias para disminuir la incidencia de estrés laboral

Para darle respuesta al objetivo específico 3, reducir los factores de riesgo en la población trabajadora es fundamental para promover un entorno laboral seguro y saludable (tabla 5), tenemos que:

Tabla 5

Promoción de Actividades de Entornos Laborales Seguros.

Aspectos	Alternativas
Evaluación de riesgos	Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales en todos los puestos de trabajo. Esto implica identificar peligros potenciales, evaluar su gravedad y probabilidad, y determinar quiénes están expuestos a ellos.
Comunicación y concientización	Educar a los empleados sobre los riesgos específicos en sus lugares de trabajo y cómo protegerse. Esto incluye la capacitación en seguridad y salud ocupacional. Fomentar una cultura de seguridad en la que todos los trabajadores se sientan responsables de su propia seguridad y la de sus compañeros.
Equipamiento y tecnología	Incorporar tecnología de seguridad, como sensores de monitoreo ambiental, cámaras de seguridad y sistemas de alarma, para identificar y prevenir riesgos en tiempo real.
Diseño y ergonomía	Evaluar y mejorar la ergonomía de los puestos de trabajo para reducir lesiones relacionadas con movimientos repetitivos, posturas incómodas, etc. Adaptar el entorno de trabajo para minimizar el riesgo de accidentes, como resbalones y caídas.
Políticas de salud y bienestar	Fomentar pausas regulares y métodos de trabajo que reduzcan la fatiga y el agotamiento.
Programas de salud mental	Reconocer la importancia de la salud mental en el entorno laboral y proporcionar apoyo para el manejo del estrés, la ansiedad y la prevención del agotamiento. Facilitar el acceso a asesoramiento y recursos de salud mental.

Nota. La anterior tabla contiene acciones que permitan llegar a los funcionarios con prácticas que facilitan el clima laboral, dentro del instituto

El estrés laboral se ha convertido en uno de los factores con mayor incidencia en la población trabajadora es por ello que el Ministro del Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales planteo la normatividad; RESOLUCIÓN NÚMERO 2764 DE 2022, “la cual se adopta la Bateria 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”.(MinT, 2022).

La resolución 2764 tiene como objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la batería para evaluar factores de riesgo psicosociales y protocolos de intervención desarrollados por el Ministerio del Trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la recolección de datos aplicada a los funcionarios del centro zonal lorica es preciso decir, que un alto porcentaje respondió, que padece algún tipo de quebranto de salud relacionada al estrés laboral, sumado a ello, la edad de la mayoría — — del talento humano sobrepasa los 50 años de edad o edad madura, como se le conoce a esta época de tiempo del desarrollo humano. Es por ello que se deben establecer mecanismos de manejo y prevención del estrés laboral. Mitigando así el riesgo de padecer enfermedades psicológicas, físicas como consecuencia de las cargas laborales diarias.

Es preciso contar con participar activamente de todos funcionarios en la estrategia, ya que los riesgos psicosociales han ido en aumento posterior a la pandemia de coronavirus comenzó en el 2020 y finalizó en el 2021, dejando cifras preocupantes en el detrimento de la salud mental de la población mundial. Y en el departamento de Córdoba altos índices de suicidios e intentos de suicidio a causas de enfermedades mentales relacionadas con; estrés, depresión, etc.

En lo que va corrido del año 2023, Es alarmante la cantidad de intentos de suicidio en el departamento de Córdoba. Hasta la semana epidemiológica 26 de 2023, el departamento registró 554 intentos de suicidio, un aumento del 8 % en comparación con el mismo período del año anterior. (2022).

La tasa de incidencia de los intentos de suicidio en Córdoba es de 29.7 casos por cada 100,000 habitantes. Desde el año 2020, se ha observado un incremento sostenido en el número de casos. En la edad adulta, de los 29 a los 59 años, se han contabilizado 140 casos, con 84 mujeres y 56 hombres afectados. Esto según el boletín informativo de la secretaria de salud departamental de Córdoba en el mes de julio, encendiendo todo tipo de alarmas en los entes gubernamentales

para realizar acciones conjuntas para la prevención y atención de la salud mental de la población en general.

Programas de Promoción del Estrés Laboral:

Comunicación Visual: Esta actividad consiste en informar a los trabajadores sobre las diversas formas de promover y reducir el estrés laboral a través de materiales impresos como folletos y afiches. También se pueden realizar materiales magnéticos como vídeos.

La comunicación grupo: se lleva a cabo a través de talleres, conferencias, charlas y cursos sobre temas importantes como el estrés laboral, entre otros. Este tipo de comunicaciones se lleva a cabo por grupos, ya sea por procesos, cargas, proyectos, etc.

Comunicación masiva: Esta comunicación se lleva a cabo a través de medios como el e- mail y los mensajes de texto o vía WhatsApp, entre otros, en los que pueden comunicarse de manera amplia y discutir temas importantes.

Sensibilización frente al estrés laboral: es fundamental desarrollar acciones que permitan el desarrollo de programas de prevención de la fatiga laboral teniendo en cuenta la adherencia del personal y trabajando en los puntos críticos de control, como las barreras que impiden que los empleados accedan a los programas sin ser juzgados ni cuestionados por sus pares y superiores.

Prevención del Estrés Laboral:

Establecer la causa principal del estrés:

Una buena manera es llevar un diario o tomar nota de las circunstancias que aumentan el estrés durante varias semanas. Es fascinante registrar cómo reaccionarán y determinarán si han ayudado significativamente a reducir el estrés.

Realizar ejercicios:

Contribuye al aumento de la producción de endorfinas, que son sustancias que hacen que las personas se sientan bien. Una actividad deportiva ayuda a relajar la mente. Además, aumenta la confianza en uno mismo. Relax y mejora la calidad del sueño. Para combatir el estrés, practicar deporte y mantener una dieta saludable son una combinación ideal. Otra actividad para relajarse y desconectar del trabajo es dedicar tiempo a aficiones.

Combinar la vida profesional y personal:

La falta de conexión laboral es fundamental. Evite realizar tareas del trabajo de casa, como revisar correos electrónicos y responder llamadas no urgentes o completar tareas que ya están completadas. Es fundamental pensar y corregir cuando comienza el trabajo a interrumpir con la vida personal.

Confianza tanto en uno mismo como en los demás:

La confianza en uno mismo puede tambalearse debido a un alto nivel de estrés.

Aparecerán incertidumbres e inseguridades sobre el trabajo, lo que tendrá un impacto en el resultado y la calidad del trabajo. mantener una mentalidad optimista sobre las propias habilidades y las de los compañeros de trabajo es fundamental.

Fomentar la interacción:

Compartir las preocupaciones con el entorno es fantástica forma de reducir el estrés cuando las situaciones difíciles superan. Por lo tanto, es fundamental mantener relaciones positivas con los compañeros de trabajo y el equipo. Un ambiente de comunicación positivo tiene un gran impacto en mantener el equilibrio. Amigos y familiares también brindan apoyo incondicional cuando se enfrentan a problemas.

Establecer metas:

Siempre objetivos que sean alcanzables. La ansiedad y el fracaso se derivan de ponerse metas imposibles. La satisfacción se basa en la planificación de estrategias y el administrar la organización para lograr objetivos alcanzables. La consecución de objetivos es una motivación para seguir creciendo y permitir avanzar.

Aplicar métodos de relajación:

Respirar profundamente en un momento complicado aprender a desconectar durante unos minutos y relajarse. Las actividades como el yoga o la meditación ayudan a mantener el enfoque y el equilibrio. Además, son muy beneficiosas para obtener una mejor visión y afrontar las situaciones con perspectiva.

Promover la motivación propia:

Una de las mejores formas de combatir el estrés es estabilizar motivado. Si se disfruta de realizar las tareas, de lograr los objetivos que se marcan y se establece una buena relación laboral, el estrés y la ansiedad se mantendrán alejados. Programa para estilos de vida saludables y entornos (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)

La promoción de la salud en el trabajo (PST) se define como "el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en

el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a: mejorar la organización y las condiciones de trabajo".

✓ Se debe fomentar la participación activa.

✓ promover el desarrollo personal.

Es más importante fomentar estilos de vida saludables entre los empleados en lugar de limitar los riesgos laborales. Estos hábitos, sin duda, mejoran su salud y bienestar y, por lo tanto, su rendimiento profesional.

Promover hábitos saludables: La realización de actividades físicas regulares, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Una dieta baja en grasas, rica en productos frescos y saludables, En síntesis, la dieta mediterránea bien conocida.

Eliminando hábitos nocivos como el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias.

Control del estrés, y así sucesivamente.

Según los estudios, la promoción de la salud entre los empleados mejora su bienestar social, psicológica y física y mejora el ambiente laboral, lo que aumenta el compromiso de los empleados con la empresa.

Los empleados son los principales ganadores de la implementación de estos hábitos saludables, ya que en última instancia mejoran su salud y calidad de vida. Sin embargo, las empresas también obtuvieron beneficios al ver aumentar la productividad con trabajadores más saludables, que enferman menos y se sienten más comprometidos con la empresa, lo que resulta en un mejor rendimiento económico.

Establecer un día o semana saludable al año para promover la salud de sus empleados.

Los siguientes son algunos de las condiciones necesarias para el buen desarrollo de este tipo de actividades para convertir los entornos de trabajo en saludables:

Participación: es fundamental que todo el personal de la empresa.

Proyecto de gestión: comienza con un de los requisitos para el desarrollo adecuado de este tipo de actividades, crea un plan de implementación y controla, monitorea y evalúa los resultados para mejorar continuamente.

Visión integral: lograr el objetivo mediante la eliminación de malos hábitos y otros factores de riesgo, así como la promoción de prácticas saludables que mejoren el bienestar del personal.

4.3. Discusión de Resultados

El ICBF, como entidad del estado desde hace varias décadas, ha venido desempeñando su función como garante de la niñez de nuestro país, con el pasar de los años se le han delegado muchas más funciones a la entidad, esta ha asumido cada una de ellas, sin embargo, el talento humano de planta no ha sido contratado proporcional a las nuevas cargas, por lo que los trabajadores vienen presentando quejas con referente a la sobre carga laboral diaria.

En el año 2022, se realizó un paro nacional por parte de los funcionarios de planta del Instituto, manifestando que “sobrecarga laboral”, y “dependencias con carga laboral que no les correspondía” exigiendo la ampliación de la planta física, nuevas contrataciones y mejoramiento salarial. (Radio, 2022).

Es por esto que se han venido realizando investigaciones sobre el estado físico y psíquico y emocional de los trabajadores, buscando mejoras en el entorno laboral en la que desempeñan sus funciones, por ende, el estudio de la información cuantitativa de los hallazgos del “cuestionario de estrés, tercera versión” aplicado a 37 funcionarios del centro zonal de ICBF, Loricá analizaron diferentes respuestas sobre la salud física y mental de los empleados obteniendo los siguientes resultados:

Se puede apreciar en los resultados obtenidos que los niveles de ansiedad que se presentan en el centro zonal son bajos e intermedios, los niveles bajos se identifican con un porcentaje de 12% siendo Siempre, la respuesta con menos porcentaje segundo de Casi siempre con un 14%, y A veces con un 21%. La respuesta Nunca con 53 % siendo la más seleccionada en el desarrollo del cuestionario donde la mayoría de los evaluados aseguran nunca sentir los malestares contemplados en el cuestionario.

Sí se realiza la sumatoria de las tres respuestas: siempre, casi siempre, a veces, podemos concluir que, aunque la mayoría con un 53% manifiesta no tener malestares asociados al estrés el otro 47% manifiesta en algún momento haber sufrido de alguno de estos malestares.

Teniendo en cuenta que el período de los funcionarios fluctúa entre los 40 y 50 años de edad este último con el mayor porcentaje del 41%. Es necesario tomar medidas que promuevan el valor de la prevención y manejo del estrés, la salud mental y física.

Para la ejecución de esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo que se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis; La investigación cuantitativa “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, 2014).

Siendo esta una herramienta con un alto índice de veracidad, por lo que se toma en cuenta los resultados para realizar un plan de acción que consiste en la promoción y prevención de enfermedades relacionadas al estrés laboral.

Con la aplicación de cuestionario de estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial; emitido por el Ministerio del Trabajo, se pueden identificar los factores de riesgo, en cada uno de los trabajadores, esto nos permite establecer un punto de partida para la intervención de cada puesto labor, buscando mejoras de los espacios, carga profesional, ambiente de trabajo u otras alternativas que promuevan el equilibrio y bienestar laboral. (MDT, 2022)

Conclusiones

Luego de analizar los resultados podemos demostrar que los niveles de estrés a los que se encuentra expuesto el personal entrevistado, son niveles de estrés bajo e intermedio.

Los resultados obtenidos por frecuencia de malestares; donde el análisis del 100% indica que la categoría a con un 36% con síntomas psico-emocionales ya que las extensas horas de trabajo y la sobre carga laboral son diarias en el instituto colombiano de bienestar familiar, siendo los riesgos psicológicos las principales causas de enfermedades relacionadas con el trabajo de los funcionarios.

Debido a estos hallazgos se proponen estrategias que desde la coordinación se pueden realizar, de manera diaria; esto con el fin de mejorar el clima laboral y a su vez fortalecer el trabajo en equipo. Dichas estrategias son propuesta basadas en los resultados arrojados por esta investigación y que son fundados en cada uno de las respuestas de los funcionarios mediante la entrevista realizadas.

La salud mental en la actualidad juega un papel importante en la sociedad, ya que se busca que cada individuo cuente con buena salud tanto física, como psicológica, permitiendo tener una población sana, que pueda desempeñar sus actividades diarias, desde cada uno de sus roles, en el núcleo familiar, laboral, social, etc. Es por ello que, desde las diferentes dependencias de salud, nacionales, regionales, municipales, se realizan campañas sobre la prevención y manejo de enfermedades mentales, psíquicas, psicológicas que influyan de manera negativa en el desarrollo de cada persona.

El ICBF, en cada una de sus dependencia, estrategias y programas, promueve en los niños, niñas, adolescentes y sus padres y/o cuidadores, el fortalecimiento de los valores,

responsabilidades, autoestima, con la finalidad de desde la primera infancia crear bases, vínculos que le permitan al niño convertirse en un adulto sano, que pueda compartir con la sociedad, convivir y formar nuevas familias sanas.

Es por ello que cada centro zonal del país tiene una gran responsabilidad social, y para lograr estos objetivos, el talento humano, cada trabajador debe contar con buen estado físico y mental. Por ello se debe crear espacio que permitan que los trabajadores tengan buenas condiciones laborales, que no afecten su integridad física y psicológica. Jornadas laborales que cumplan con los parámetros establecidos por el ministerio del trabajo, seguridad social en salud, afiliación a fondos pensionales, afiliaciones a aseguradoras de riesgos laborales. Todas estas le brindan estabilidad al trabajador y su familia.

Se ha convertido en un tema de suma importancia, las condiciones laborales a la que son sometidos los funcionarios de ICBF, a nivel nacional, es por ello que el trabajador cuenta con su sindicato; SINTRAFAMILIAR, que resguarda a los trabajadores y gestiona justas mejoras laborales; una de ellas es la sobrecarga laboral ya que esto es una de las causas principales por las cuales los empleados sufren de estrés laboral, ansiedad, fatiga y otro tipo de enfermedades físicas.

Con esta investigación se busca que se tome en cuenta estos hallazgos, proporcionado por cada uno de los funcionarios entrevistados, y se realicen acciones que puedan contribuir a disminuir todas aquellas enfermedades que pueden ser causadas por las actividades laborales desempeñadas en el centro zonal.

Referencias

Moreno, 2. p. (2011). *riesgo psicosocial*.

Abello. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Obtenido de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>

Gamero. (2013). *El Estado de la investigacionciones sobre riesgos ppsicosociales en el analisis economico*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/313557826_El_Estado_de_las_Investigaciones_sobre_Riesgos_Psicosociales_en_el_Analisis_Economico

Garrosa, M. y. (2013). *riesgo psicosocial*.

Garrosa, M. y. (2013). *Riesgo psicosocial*. Obtenido de

https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrFQxJMI7xkChIcHzycgx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1690080205/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.redalyc.org%2fpdf%2f2313%2f231317121008.pdf/RK=2/RS=e80Ekv08od_fuAxEmRT_mXJoHCs-

Gómez, H. y. (2014). *riesgo psicosocial*.

Gómez, H. y. (2014). *Riesgo Psicosocial*. Obtenido de

https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrNYYroIrxkGh0crjGrcgx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1690080105/RO=10/RU=http%3a%2f%2fwww.scielo.org.co%2fpdf%2fprole%2fv20n40%2fv20n40a11.pdf/RK=2/RS=NUAm2jXCG86UdtKo_hpV8zG_0Q-

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernandez. (2014). *ENFOQUE EPISTEMILOGICO*. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0107707/cap03.pdf>
- Hillerbrand. (2012). Epistemología, Teoría de la Decisión, Ética e Implicaciones Sociales del Riesgo. *Manual de teoría del riesgo*.
doi:<https://portal.dnb.de/opac.htm?method=simpleSearch&query=130830119>
- Husserl. (1970). *La idea de la fenomenología*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0049-34492006000300008
- INSHT. (2023). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/estrategia-espaa%3B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/biblioibero/titulos/34009>
- Karasek. (1970). *Modelo de riesgo psicosocial*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Lerma González, H. D. (2016). Metodología de la investigación. (5ª Ed). Ecoe Ediciones.
- López. (2008). *Un Método para anticiparse al estrés laboral : el modelo de Siegrist (I)*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/40970217_Un_Metodo_para_anticiparse_al_estres_laboral_el_modelo_de_Siegrist_I
- Luckman, B. (2003).
- Mateo. (2013). *CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL*. Fundación Confemeta.
doi:https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrJ_zY9L7xkK88cqY2rcgx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzQEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1690083261/RO=10/RU=https%3a%2f%2

ffundacionconfemetal.com%2fcontrol-del-estres-
laboral%2f/RK=2/RS=GMt_FWz5816OSIj4OxLiOdeCPy4-

MDT. (2022). *RESOLUCIÓN 2764 DE 2022*. Obtenido de

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

OIT. (1990).

OIT. (2016). Obtenido de *Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo:*

http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm

OIT. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

OMS. (2022). *Informe mundial sobre salud mundial: Transformar la salud mental para todos*.

Centro de prensa; OMS.

Radio, C. (2022). Obtenido de

https://caracol.com.co/emisora/2022/04/27/pereira/1651059475_308735.html

Villalobos. (2004). *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación*

conceptual y valorativa . <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>.

Villalobos. (2010). *Cuestionario para la evaluación del estrés*. Manual del usuario. doi:chrome-

<extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.imsalud.gov.co/web/wp-content/uploads/2019/12/Cuestionario-estres.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 cuestionario

	Cuestionario Abierto	
Fecha:	Lugar:	Dependencia:

1- ¿Cuánto tiempo llevas laborando en el ICBF, centro zonal lórica?

- Entre 2 y 6 años.
- Entre 7 y 11 años
- Entre 12 y 16 años
- Mas de 20 años.

2- ¿Has experimentado situaciones de violencia dentro de tu área de labor?

- Solo una vez
- Entre 2 y tres veces
- Muchas veces.
- Nunca.

3- ¿Cómo consideras tu carga laboral?

- Acorde
- regular
- Baja
- alta
- excesiva

4- ¿De qué manera crees que te afecta los riesgos psicosociales en el entorno laboral?

- Física
- Social

5- ¿Cómo te afectan los riesgos psicosociales en el entorno zonal de ICBF lórica?

- mental

6- ¿Cómo se afectan los riesgos psicosociales en el entorno zonal de ICBF lórica?

- Descuido en el trabajo.
- Enfermedades físicas
- Problemas emocionales.
- Problemas en el hogar.

7- ¿Qué pautas activas se realizan para prevenir los riesgos psicosociales?

- Estrés de minutos.
- Descansos activos.
- Pausas activas.
- Jornadas de bienestar laboral.

8- ¿Cuánto tiempo tienes para compartir en familia con tu tiempo laboral?

- Entre 2 y 4 horas diarias
- Entre 4 y 6 horas
- Menos de dos horas diarias
- Mas de 4 horas diarias

9- ¿trabajas más de las horas estipuladas?

- Si
- No
- A veces
- nunca

10- ¿sientes la colaboración de tu jefe o jefa en momentos de estrés?

- Algunas veces

10- ¿Qué medidas plantea como colaborador del centro zonal para reducir la frecuencia de los riesgos psicosociales que se presentan en el área laboral?

Describe tu respuesta:

11- ¿Te sientes satisfecho por el ambiente laboral?

- Si
- No

Firma de quien aplica

Firma de quien responde

Anexo 2 Consentimie

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
---	---------------------------------	---

En representación de _____ en calidad de funcionario del centro zonal lórica de ICBF.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria, de forma clara, comprensible y satisfactoria sobre la naturaleza y propósito de los objetivos, procedimientos, temporalidad, honorarios, del proceso a seguir.

Por otra parte, el estudiante de posgrado en gerencia de seguridad y salud en el trabajo me ha explicado que se guardará confidencialidad de los datos obtenidos de mi cuestionario y/o entrevista.

Considero que he tenido la oportunidad de plantear mis dudas y que me han sido resueltas de forma inmediata.

Por todo lo que se me ha explicado en forma oral presto mi conformidad/consentimiento para participar en este proceso del proyecto de investigación, en el mes **Julio** del año **2023** para que quede constancia de ello a continuación firmo este documento.

Firma

Cc

tel

