

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

**PLAN DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN LOS
TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE BRICEÑO, ANTIOQUIA, 2023**

PRESENTADO POR

Leidy Johana Areiza Zabala

Lina María Areiza Zabala

Yuliana Zapata Carrasquilla

DIRIGIDO POR

Adrián Acosta Guerrero

POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA PROFESIONAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD
LABORAL
ABRIL/2023

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

AGRADECIMIENTOS

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres, por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional.

De igual manera mis agradecimientos al Politécnico Grancolombiano, a mis tutores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como profesionales, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional.

A nuestros amigos, en especial a nuestra compañera Solangy Milena Zambrano Mejía, por su apoyo incondicional en toda la carrera y a todas las personas que nos motivaron para seguir adelante con los objetivos de este propósito.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Escala Valorativa de encuesta	22
Tabla 2 Cargo y número de colaboradores.....	25
Tabla 3 Criterios de inclusión y exclusión	26
Tabla 4 Tabla de medición	34
Tabla 5 Nivel de estrés de los encuestados	35



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1 Mapa Municipio de Antioquia.....	24
Figura 2 Cronograma de actividades.....	27



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

LISTADO DE GRAFICOS

Gráfico 1 Sexo de los encuestados	28
Gráfico 2 Edad de los encuestados	28
Gráfico 3 Estado Civil de los encuestados	28
Gráfico 4 Formación académica de los encuestados	29
Gráfico 5 ¿Tienen hijos o no los colaboradores?	29
Gráfico 6 Número de hijos de los encuestados	30
Gráfico 7 Tipo de actividad que realiza dentro de la alcaldía	30
Gráfico 8 Tiempo laborado dentro de la alcaldía	30
Gráfico 9 Tipo de vivienda de los encuestados	31
Gráfico 10 Distancia de la empresa a la casa	31
Gráfico 11 Resultados del Instrumento de la OIT Operativos	32
Gráfico 12 Resultados Instrumento de la OIT Administrativos	33
Gráfico 13 Consolidado respuestas	34
Gráfico 14 Nivel de estrés en la alcaldía	35
Gráfico 15 Estresores Evaluados	35



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	2
LISTADO DE TABLAS	3
LISTADO DE FIGURAS	4
LISTADO DE GRAFICOS.....	5
TABLA DE CONTENIDO	6
RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN	9
TITULO DEL PROYECTO.....	11
1.1. SITUACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
JUSTIFICACIÓN.....	14
OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	16
1.2. OBJETIVO GENERAL	16
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. MARCO TEÓRICO	17
1.5. ESTADO DEL ARTE.....	18
1.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.7. INSTRUMENTO	22
1.8. POBLACIÓN OBJETO	23
1.8.1.....DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA	24
1.9. TÉCNICA.....	25
1.9.1..... CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION	26
2.1. PRESUPUESTO	26
2.2. CRONOGRAMA	27
2.3. DIVULGACIÓN.....	27
RESULTADOS	28
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS.....	48



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

RESUMEN

El riesgo psicosocial en Colombia ha sido objeto de preocupación en las empresas debido a su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en 2014, el 91% de las empresas en Colombia tienen al menos un factor de riesgo psicosocial en su entorno laboral. Entre los factores de riesgo más comunes se encuentran la carga laboral, la falta de apoyo y recursos, el acoso laboral y la inseguridad en el trabajo. Estos factores pueden tener efectos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, como estrés, ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares. Además, pueden afectar la productividad y el rendimiento en el trabajo (Ministerio de Trabajo , 2014)

El objetivo principal de este proyecto de investigación es *“Diseñar plan de intervención psicosocial con el fin de reducir el estrés laboral en los trabajadores de la alcaldía de Briceño”*

Indagando por medio de referentes bibliográficos y dentro de los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta los cambios realizados desde el momento de la implementación. Se aplicará una TEST de estrés laboral dado por la OIT - OMS, la cual consta de 25 preguntas, Los resultados muestran que los colaboradores encuestados presentan un 72% de estrés bajo, el 16% presenta un nivel de estrés intermedio y el 7% presenta un grado de estrés, donde el estresor principal se encuentra en tecnología y los estresores secundarios son estructura organizacional y falta de cohesión.

Palabras Clave: Cansancio, Estrés laboral, Intervención, Síndrome Burnout, Prevención

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Abstract

The psychosocial risk in Colombia has been the subject of concern in companies due to its impact on the health and well-being of workers. According to a study carried out by the Ministry of Labor in 2014, 91% of companies in Colombia have at least one psychosocial risk factor in their work environment. Among the most common risk factors are workload, lack of support and resources, workplace bullying, and job insecurity. These factors can have negative effects on the mental and physical health of workers, such as stress, anxiety, depression and cardiovascular diseases. In addition, they can affect productivity and performance at work (Ministry of Labor, 2014)

The main objective of this research project is "Designing a psychosocial intervention plan in order to reduce work stress in the workers of the Briceño mayor's office"

Investigating through bibliographic references and within the company's workers, taking into account the changes made from the moment of implementation.

A work stress TEST given by the OIT - WHO will be applied, which consists of 25 questions. The results show that the surveyed collaborators present 72% of low stress, 16% present an intermediate level of stress and 7% present a degree of stress, where the main stressor is technology and secondary stressors are organizational structure and lack of cohesion.

Keyword: Fatigue, Work stress, Intervention, Burnout Syndrome, Prevention

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

INTRODUCCIÓN

El estrés es un desafío que afecta a las personas en todos los ámbitos de la vida. En particular, el estrés relacionado con el trabajo se ha convertido en una preocupación de salud ocupacional que ha sido objeto de numerosas investigaciones. Existe un amplio consenso sobre la importancia de estudiar cómo el estrés laboral influye en la salud mental y física de los trabajadores, por ejemplo:

Lazarus (1894) psicólogo estadounidense que desarrolló la teoría del estrés y el afrontamiento, donde identifica el estrés como una interacción entre la persona y el entorno y cómo la percepción de una situación puede influir en el estrés que se experimente, Karasek y Theorell (1990) desarrollaron el Modelo Demanda-Control, que sugiere que el estrés en el trabajo es el resultado de una combinación entre la demanda laboral y el control que tiene el trabajador sobre su trabajo y Hans Selye (1935) desarrolló la teoría de la respuesta al estrés, donde identifica una serie de fases en la reacción del cuerpo al estrés.

La evolución en el ámbito laboral ha dinamizado el proceso productivo y de servicio en las empresas, dinámica que con el paso del tiempo ha generado en los colaboradores lleguen a sufrir de estrés laboral, lo que a nivel organizacional se traduce en disminución significativa del rendimiento productivo (Saborio Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Bajo esta dinámica la presente investigación tiene como finalidad identificar el impacto de un plan de intervención en la percepción del estrés laboral en los trabajadores de la alcaldía de Briceño, la cual se encuentra ubicada en el departamento de Antioquia la cual está a la cabeza de el alcalde electo del municipio, cuya estructura organizacional está compuesta de la siguiente manera:

- Alcalde como municipal
 - Secretaria General de gobierno
-
-

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

- Asesor de control interno
- Secretaria ejecutiva: de esta se desprenden las siete secretarias principales
- Dirección administrativa de cultura
- Dirección administrativa de deportes

Dentro del proyecto de investigación se analizan estudios de diferentes autores acerca del estrés laboral donde se aborda la importancia de conocer acerca del tema y sobre todo una planificación adecuada para buscar solución a esta enfermedad, partiendo de la diversidad de terminologías que tiene esta y sus posibles causas.

Al final del documento se podrá observar los hallazgos de esta investigación en conjunto con las conclusiones del mismo y las respectivas recomendaciones dadas a la entidad donde se aplica este proyecto de investigación.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

TITULO DEL PROYECTO

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño.

1.1.SITUACIÓN DEL PROBLEMA

Este proyecto de investigación está enfocado en las áreas administrativas del sector servicios, en este caso la alcaldía municipal de Briceño, alrededor del concepto “estrés laboral”, siendo esta situación una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre (Forbes Álvarez, 2011).

En áreas administrativas se presenta mayor cantidad de trabajadores afectados y quienes sufren de sobre carga laboral debido a los tiempos de entregas de cada uno de los servicios prestados por las entidades públicas y tiempos de servicios proyectados, asimismo la complejidad de las actividades de los trabajadores del área administrativa por lo que terminan agobiados o agotados al final su jornada de trabajo en la semana, por otro lado, durante el mes de cierre de mensual se sienten emocionalmente defraudados en su trabajo ya que no llegaron a la meta, frustrados ya que no son escuchados por su superior (Armas Contreras, 2020).

Los altos mandos y colaboradores que manifiestan estrés debido a que poseen excesivas cargas de trabajo que les impiden alcanzar las metas establecidas por la dirección, lo que provoca que tengan problemas de salud como lo son los cardiovasculares, e incluso llegan a tener problemas familiares, lo que sobrepasa su capacidad emocional (Gonzalez, 2019).

Las Instituciones como los entes gubernamentales se caracterizan por que tienen que cumplir con unos objetivos o metas particulares establecidos (Sanchís, 2011), en este caso los trabajadores de la alcaldía de Briceño no son la excepción, pues sus objetivos requieren de un esfuerzo y trabajo colaborativo que en ocasiones genera carga laboral para estos.

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Ahora bien, la pandemia COVID- 19 trajo consigo jornadas laborales más largas y mayores exigencias en el hogar lo que género que los factores estresantes aumentaran en los colaboradores y que el estrés laboral sobresaliera dentro de las enfermedades laborales ya que este aumenta el riesgo de agotamiento de los colaboradores (Abramson, 2022).

Dentro de la alcaldía de Briceño los colaboradores, en su mayoría, son contratistas razón por la cual deben cumplir con una actividad determinada en un tiempo establecido y como se mencionó con anterioridad el COVID-19, produjo aún más carga laboral puesto que fue mucho más compleja la realización de estas actividades y pese a que este ya está siendo controlado, los trabajadores de la entidad afirman que aun genera incertidumbre a la hora de mantener contacto con terceros, haciendo que los colaboradores aumenten su grado de estrés por temor a ser contagiados, a contagiar algún miembro de su familia y que esto traiga consigo hasta la perdida física de un ser querido.

El estrés laboral se considera un conflicto de naturaleza social y económica. Ya que es uno de los principales riesgos psicosociales en el trabajo y puede afectar la salud física y mental de los empleados. El estrés puede ser causado por diversas situaciones, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y recursos, el acoso laboral, la falta de control en el trabajo, entre otros factores. Cuando los empleados experimentan estrés laboral de forma prolongada, pueden presentar síntomas como fatiga, insomnio, irritabilidad, ansiedad y depresión, lo que puede afectar su salud en general (Hernández, Cortes, & Rivas, 2022).

En consecuencia, el estrés laboral es un elemento de riesgo que interrumpe el equilibrio psicológico de un individuo, provocando respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante situaciones laborales con una alta carga de exigencia que superan tanto los recursos personales como laborales. Estas situaciones generan una pérdida de control y pueden tener efectos negativos en la salud de los trabajadores (Platán, 2019)

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

De aquí se deriva la pregunta problematizadora de este trabajo de investigación,
¿Cómo diseñar un plan de intervención en riesgo psicosocial enfocado en estrés laboral para disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la alcaldía municipal de Briceño?



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

JUSTIFICACIÓN

Las personas dedican gran parte de sus vidas en el trabajo, en este caso los trabajadores laboran 8 horas diarias, en muchas ocasiones deben extender su horario laboral debida a la carga de actividades por cumplir, por lo que al ser éste un aspecto fundamental en su día a día, estas en su búsqueda por alcanzar sus metas personales, se exponen a tensiones y cargas de trabajo sin considerar las consecuencias adversas que esto puede tener en su vida. Por lo que de una u otra manera esto afecta su desempeño y rendimiento dentro de la empresa.

Sin embargo, el problema va más allá, un individuo con esta enfermedad denominada “estrés laboral” posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2008) en la Resolución 2646 de 2008, el estrés puede ser resultado de la exposición a factores de riesgos psicosociales y el Decreto 1477 del 2008, contempla “*las diferentes enfermedades laborales reconocidas por el estado colombiano que se derivan de agentes psicosociales*” (El Ministro del Interior y de Justicia de la República de Colombia, 2009). Fernández, Rodríguez, Hernández y Beltrán (2006) afirman que entre las que más destacan está el estrés laboral y el Burnout, este último se manifiesta por agotamiento emocional, despersonalización, disminución del rendimiento personal, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen “*En general, puede considerarse el Burnout como el estado final de una progresión de intentos fracasados por manejar el estrés laboral percibiéndose de manera crónica bajo la relación individuo-organización*” (p.131).

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Aunque es importante señalar que no todo estrés laboral se transforma en burnout. (Rodríguez, 2019), por lo tanto es de suma importancia que se identifiquen y estudien, para que no sobrepase el límite y sea mucho más difícil de corregir, puesto que afecta además otros factores de la organización como el clima laboral y la productividad de esta al verse impactada la motivación, satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores debido a su característica como factor psicosocial.

Razón por la cual es importante realizar un plan de intervención y ver como este impacta a la población, en este caso los colaboradores de la alcaldía de Briceño ya que, si se identifican los síntomas a tiempo, se puede prevenir el estrés laboral y permitir que los empleados mantengan una buena salud física y mental, así como un excelente desempeño en sus tareas. Como resultado, la institución experimentará una mayor eficiencia, eficacia y productividad.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.2.OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de intervención en riesgo psicosocial por medio de un análisis del estrés laboral con el fin de reducir el estrés en los colaboradores de la Alcaldía de Briceño, Antioquia.

1.3.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los aspectos socio demográficos de los trabajadores por medio de cuestionario vía Google drive para caracterizar a la población objeto de estudio.
- Evaluar el riesgo asociativo al estrés en los colaboradores de la Alcaldía de Briceño Antioquia, mediante el cuestionario de estrés laboral para lograr identificar el nivel de estrés en la población muestra.
- Plantear una propuesta de acción basada en los resultados obtenidos con la finalidad de disminuir el estrés laboral en los colaboradores de la Alcaldía de Briceño Antioquia



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

1.4.MARCO TEÓRICO

El término "*riesgo psicosocial*" se utiliza para describir aquellos elementos presentes en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y física de los empleados, así como en su rendimiento laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el riesgo psicosocial como "*las condiciones y el ambiente en el trabajo que interactúan con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador y que, a través de percepciones y experiencias, pueden afectar el bienestar y el rendimiento en el trabajo*" (p.2)

Entre los factores de riesgo psicosocial se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de control en el trabajo, la inseguridad laboral, la falta de apoyo social y la exposición a situaciones de acoso o violencia en el trabajo. Estos factores pueden generar estrés laboral, ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares y otros problemas de salud (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Diversos estudios han demostrado que el riesgo psicosocial en el trabajo puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y el rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, como promover un ambiente de trabajo saludable, ofrecer apoyo y recursos a los trabajadores y fomentar la participación y el diálogo entre los empleados y la dirección de la empresa (Neffa, 2015).

Dentro de estos estudios y teorías se encuentran el "Modelo Demanda-Control", sugiere que el riesgo psicosocial en el trabajo se relaciona con la combinación de demandas laborales y el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo. Las demandas laborales se

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

refieren a la carga de trabajo y la presión, mientras que el control se refiere a la capacidad del trabajador para tomar decisiones sobre su trabajo. Los trabajos con altas demandas y bajo control se consideran de alto riesgo para la salud psicológica de los trabajadores (Martínez, 2001).

También se observa el “Modelo Demanda Control por Karasek y Modelo de Apoyo Social desarrollado por Dohrenwend”, amplía el modelo Demanda-Control al incluir el apoyo social en el trabajo como un factor importante. Estos modelos sugieren que el psicosocial en el trabajo se relaciona con la combinación de demandas laborales riesgo, control y apoyo social en el trabajo (Pebe, 2019)

En Colombia, el riesgo psicosocial en el trabajo es reconocido y regulado por la legislación laboral. La Resolución 2646 de 2008 establece “*las directrices para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*”. Además, la Norma Técnica Colombiana ISO 45003 establece los requisitos para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo. (Ministerio de Protección Social , 2008).

1.5.ESTADO DEL ARTE

Internacional

"*Ambiente psicosocial en el trabajo y su asociación con el riesgo de desarrollar diabetes mellitus tipo 2*". Este estudio, publicado en la revista científica "*International Journal of Environmental Research and Public Health*" en 2020, resultó la asociación entre el ambiente psicosocial en el trabajo y el riesgo de desarrollar diabetes mellitus tipo 2. El estudio encontró que los trabajadores que experimentaron altos niveles de estrés en el trabajo tienen un mayor riesgo de desarrollar diabetes mellitus tipo 2. Este estudio es relevante para la investigación, ya que proporciona evidencia sobre cómo los riesgos psicosociales en el trabajo pueden afectar la salud física de los trabajadores (Ramos & Cabriales, 2022)

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

García (2019), realizaron un estudio sobre "*El estrés laboral en la administración pública: una revisión sistemática*". donde realizó una revisión sistemática de la literatura sobre el estrés laboral en la administración pública. Se encontró que factores como la alta carga de trabajo, la falta de recursos y el conflicto de roles son fuentes comunes de estrés en este contexto. Además, se resaltarán la importancia de implementar estrategias de intervención para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores. Este estudio proporciona una visión general de los factores estresantes específicos en entidades públicas y enfatiza la necesidad de intervención para abordar el estrés laboral en ese contexto (Perez, 2019).

Väänänen (2008), investigó "*Factores psicosociales en el trabajo y el desarrollo de limitaciones de movilidad entre los empleados finlandeses y británicos*", mostrando la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el desarrollo de limitaciones de movilidad en empleados finlandeses y británicos. Se encontró que altos niveles de estrés laboral, falta de control en el trabajo y baja satisfacción laboral estaban asociados con un mayor riesgo de desarrollar limitaciones de movilidad con el tiempo. Este estudio resalta la importancia de abordar el estrés laboral en el contexto de la salud y el bienestar a largo plazo de los trabajadores. Puede proporcionar evidencia de la necesidad de intervenir en el estrés laboral en la Alcaldía de Briceño, Antioquia, para prevenir posibles consecuencias negativas en la salud de los empleados (Väänänen, 2008).

Por otro lado, Van y Maes (1999), investigaron "*El modelo de demanda-control (-apoyo) del trabajo y el bienestar psicológico: una revisión de 20 años de investigación empírica*". Revisando investigaciones anteriores que aplicaron el modelo de demanda-control-apoyo laboral para analizar el estrés laboral y el bienestar psicológico de los empleados. Se encontró que altas demandas de trabajo combinados con un bajo control y apoyo en el trabajo están asociadas con niveles más altos de estrés laboral y menor bienestar psicológico. Este

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

estudio proporciona evidencia sobre la importancia de considerar la relación entre las demandas laborales, el control y el apoyo en el trabajo al analizar el estrés y el bienestar de los trabajadores en una entidad pública. Puede servir como base teórica para su plan de intervención (der & Maes, 1999).

Nacional

"Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en Colombia Durante los Años 2012 - 2022", los resultados indicaron que los principales factores de riesgo psicosocial incluyen la sobrecarga laboral, el acoso laboral, el bajo control sobre el trabajo y la falta de apoyo social en el trabajo. Este estudio puede ser relevante para la investigación, ya que proporciona información específica sobre los factores de riesgo psicosocial en el sector salud en Antioquia, Colombia (Ramírez & Rodríguez, 2022)

Salgado (2019) en su estudio *"Factores organizacionales y percepción de estrés laboral en funcionarios públicos de Colombia"* exploró la relación entre los factores organizacionales y la percepción de estrés laboral en funcionarios públicos en Colombia. Se encontró que factores como la falta de autonomía, el exceso de demanda laboral y la falta de apoyo organizacional estaban significativamente asociados con una mayor percepción de estrés laboral. El estudio resalta la importancia de considerar los aspectos organizacionales en el análisis del estrés laboral en las entidades públicas. Este estudio te proporciona información valiosa sobre los factores organizacionales que pueden estar influyendo en la percepción de estrés laboral en la Alcaldía de Briceño, Antioquia. Puede utilizar estos hallazgos para diseñar intervenciones que aborden específicamente los factores organizacionales identificados y promuevan un entorno de trabajo más saludable y menos estresante. (Salgado, 2019)

Salas (2017), en su estudio *"Estrés laboral en servidores públicos de Colombia: prevalencia y factores asociados"* investigó la prevalencia del estrés laboral en servidores

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

públicos en Colombia y analizó los factores asociados. Se encontró una alta prevalencia de estrés laboral, siendo los factores más relevantes la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y la falta de apoyo de los superiores. Además, se identificaron diferencias significativas en el estrés laboral según el nivel jerárquico y la naturaleza del trabajo. El estudio proporciona una visión amplia sobre el estrés laboral en el contexto de las entidades públicas en Colombia. Este estudio puede servir como base para comprender la prevalencia y los factores asociados al estrés laboral en la Alcaldía de Briceño, Antioquia. Te permitirá identificar los factores específicos que pueden estar contribuyendo al estrés laboral en esta entidad y adaptar las estrategias de intervención en consecuencia (Salas, 2017).

"Prevalencia de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector salud, Yopal 2014", investigó la prevalencia del riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa en Colombia y los factores asociados. Los resultados indicaron que el 25,3% de los trabajadores experimentaron riesgo psicosocial, y que los factores asociados incluyen la sobrecarga laboral, el acoso laboral y la falta de apoyo social en el trabajo. Este estudio puede ser relevante para su investigación, ya que proporciona información sobre la prevalencia y los factores asociados con el riesgo psicosocial en el trabajo en Colombia (Rojas, 2014).



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

DISEÑO METODOLÓGICO

1.6.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para lograr los objetivos planteados; el proyecto de investigación tendrá un enfoque cuantitativo que permitirá identificar las condiciones de seguridad asociadas a los riesgos psicosociales en la Alcaldía de Briceño, por medio de una investigación no experimental aplicando una encuesta de uso público relacionada al stress laboral realizada por la OIT-OMS, el cual consta de 25 preguntas (Anexo A).

1.7.INSTRUMENTO

El método utilizado para evaluar el estrés laboral fue un cuestionario que consiste en una serie de preguntas que describen y miden un concepto teórico. El objetivo de la encuesta es medir los niveles de estrés laboral en organizaciones y consta de 25 preguntas, el cuestionario fue diseñado para ser utilizado por trabajadores de empresas y se evalúa en una escala ordinal tipo Likert, que va desde "nunca" hasta "siempre". (Sampieri, Lucio, & Collado, 1991)

Esta encuesta se agrupa en 7 escalas: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, los cuales se encuentra divididos en las 25 preguntas (OIT, 2016), la escala de medición de este cuestionario es el siguiente:

Tabla 1

Escala Valorativa de encuesta

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117, 2

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	>153,3

Nota: esta tabla muestra la escala valorativa, que mostrara el resultado de nivel de estrés de los colaboradores encuestados, recuperado de OIT_OMS.

En cuanto la validez y confiabilidad de la prueba se toma como referencia el estudio realizado por Suárez (2013) quien realiza esta prueba en trabajadores de un “Contact Center de Lima” quien a su vez obtuvo la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en México por Medina, Preciado y Pando en 2007, ya que no se encontró evidencia de la prueba original. En los resultados se obtuvo un nivel adecuado de ítems para continuar con el análisis, según la prueba Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo (KMO), que arrojó un valor de 0,915. Además, se obtuvo una esfericidad de 2581,93 para 276 grados de libertad, con un valor de significancia de 0,000, lo que indica la pertinencia del análisis factorial confirmatorio (Tunanñaña, 2013).

Durante el desarrollo de esta investigación se respetarán y se protegerá la información personal de los colaboradores de la Alcaldía, del proceso de investigación, de igual manera se les informa por medio virtual, la participación y desarrollo de la encuesta, se entregara un consentimiento informado a cada uno de los encuestados (Anexo B) teniendo en cuenta que ésta investigación no se va atentar contra la vida, la integridad, la salud de los participantes conforme a la a la Resolución 8430 de 1993 en su Título II, “*de la investigación en seres humanos, capítulo 1. de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos*” (p.2).

1.8. POBLACIÓN OBJETO

Teniendo en cuenta las bases que sustentan esta investigación, la población objeto serán los trabajadores de la Alcaldía de Briceño. Personal operativo y administrativo (100) que puede brindar información relevante para el proyecto de investigación

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

1.8.1. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

1.8.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.

Figura 1

Mapa Municipio de Antioquia



Nota: El Mapa muestra en color roja la ubicación geográfica del municipio de Briceño, en el departamento de Antioquia, recuperado de Alcaldía Municipal de Briceño 2023.

1.8.1.2. ORGANIGRAMA.

Secretarías

- Gobierno
- Hacienda
- Planeación y obras públicas
- Educación, cultura y deportes
- Salud
- Agricultura
- Medio ambiente y turismo
- TIC (tecnologías de información y las comunicaciones)



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

1.8.1.3. NUMERO DE COLABORADORES.

Tabla 2

Cargo y número de colaboradores

Cargo	Número de personas
Alcalde	1
Secretarios de Despacho	8
Secretario ejecutivo	1
Auxiliares Administrativos	17
Técnicos Administrativos	15
Técnico Operativo	1
Directores Administrativo	4
Profesional universitario	7
conductores	2
Transito	1
Vigilantes	1
Personal de Aseo	2
Contratistas	40

Nota: La tabla muestra el cargo que existente y el número de colaboradores que cubren esta vacante dentro de la alcaldía de Briceño, información suministrada de manera directa por la secretaria ejecutiva.

1.9. TÉCNICA

Por lo tanto, el universo de la población son 81 trabajadores que laboran en las instalaciones de la de la misma, teniendo en cuenta el cálculo de muestra, debido a que los 100 trabajadores cumplen con los criterios solicitados: tener un contrato activo dentro de la entidad y llevar más de 6 meses dentro de la misma.

- **Fórmula para calcular la muestra:** $Tamaño\ de\ Muestra = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$

Donde:

Z = Nivel de confianza (95%)

p = 100



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

c = Margen de error (5%)

Tamaño de la muestra: 81

1.9.1. CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION

Tabla 3

Criterios de inclusión y exclusión

2. CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Colaboradores pertenecientes a la alcaldía de Briceño, con un tiempo superior a 6 meses.	Colaboradores que no pertenezcan a la alcaldía de Briceño
Personal que pertenezca a áreas operativas o administrativas	Personal diferente a áreas operativas o administrativas
Mayor de edad y en edad productiva.	Menores de edad
Personal que haya presentado un accidente de trabajo por mantenimiento a guadañas.	

2.1.PRESUPUESTO

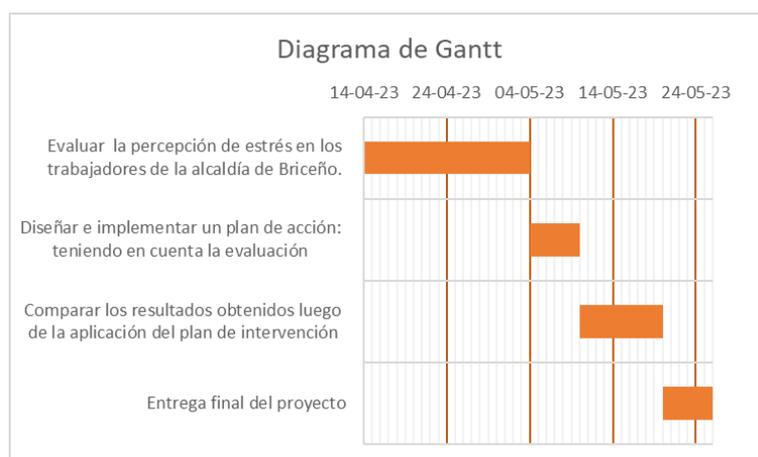
RECURSOS	
Humanos y Materiales	Costo
Tiempo de estudio	\$1.000.0000
Horas de capacitación	\$2.800.000
Equipos	
Alquiler equipo de trabajo	\$ 150.000
Servicios	
Transporte	\$ 300.000
Papelería	\$ 100.000
Total	\$4.350.000

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

2.2.CRONOGRAMA

Figura 2

Cronograma de actividades



2.3.DIVULGACIÓN

La primera estrategia de divulgación de este proyecto será por medio de la Alcaldía de Briceño, Antioquia y se cuenta que con que este proyecto será publicado en el repositorio de la universidad.

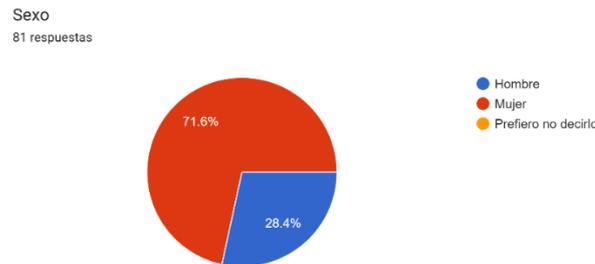


Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

RESULTADOS

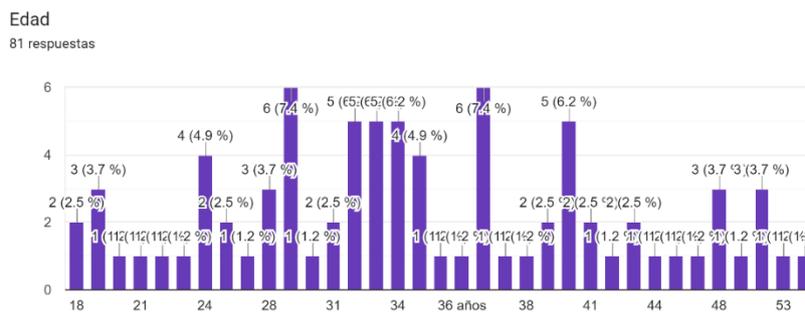
- **Objetivo número 1:** Describir los aspectos sociodemográficos de los trabajadores de la alcaldía de Briceño.

Gráfico 1 Sexo de los encuestados



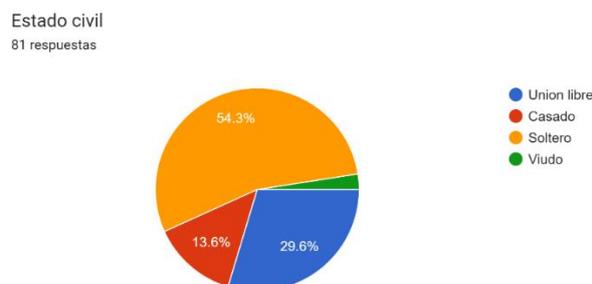
La grafica 1 muestra que de los 81 encuestados 58 son mujeres y 23 hombres.

Gráfico 2 Edad de los encuestados



La grafica 2 muestra que el promedio de edades de los encuestados esta entre los 18 y 53 años.

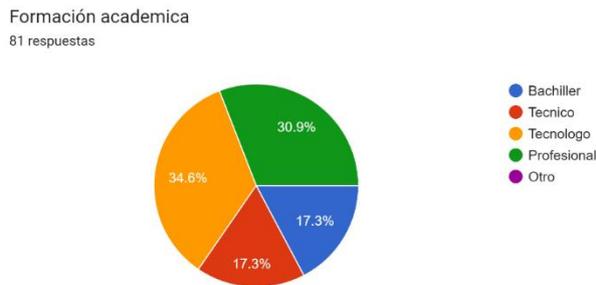
Gráfico 3 Estado Civil de los encuestados



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

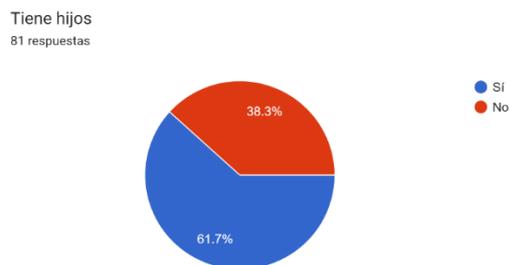
La grafica 3 muestra que 44 de los colaboradores están solteros, 24 viven en unión libre, 11 están casados y 2 son viudos.

Gráfico 4 Formación académica de los encuestados



En cuanto a la gráfica 4 de formación académica, muestran que 28 de los encuestados son tecnólogos, 25 son profesionales, 14 técnicos y los 14 restantes son bachilleres.

Gráfico 5 ¿Tienen hijos o no los colaboradores?

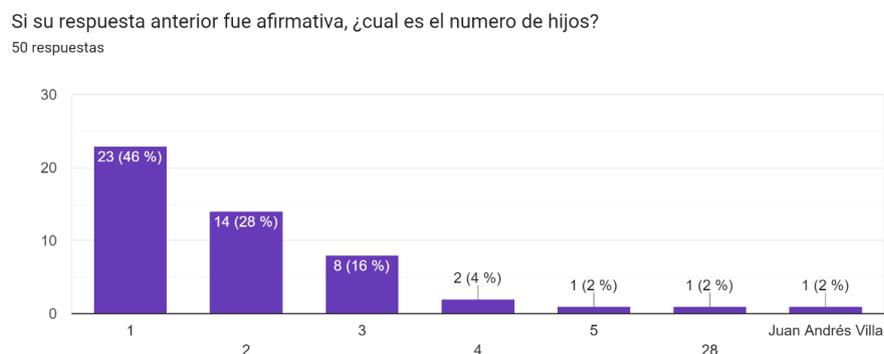


La grafica 5 muestra que 50 de los encuestadas tienen hijos y por el contrario los 31 colaboradores restantes niegan tenerlos.



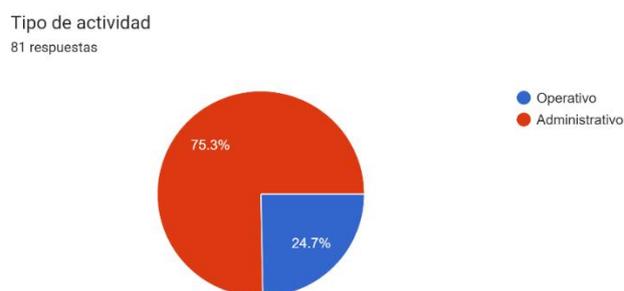
Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Gráfico 6 Número de hijos de los encuestados



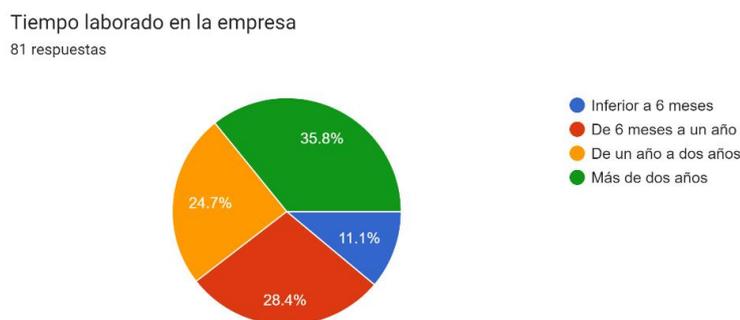
Teniendo en cuenta la respuesta anterior, los 50 colaboradores responden que; 23 de ellos tienen 1 hijo, 14 de ellos tienen dos hijos, 8 de ellos tienen 3 hijos, 2 de ellos tienen 4, 1 de ellos tiene 5 hijos.

Gráfico 7 Tipo de actividad que realiza dentro de la alcaldía



En cuanto a la actividad 61 de los colaboradores se encuentran en el área administrativa y los 20 restantes se encuentran en el área operativa.

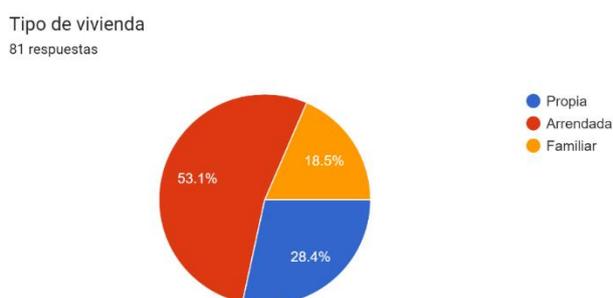
Gráfico 8 Tiempo laborado dentro de la alcaldía



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

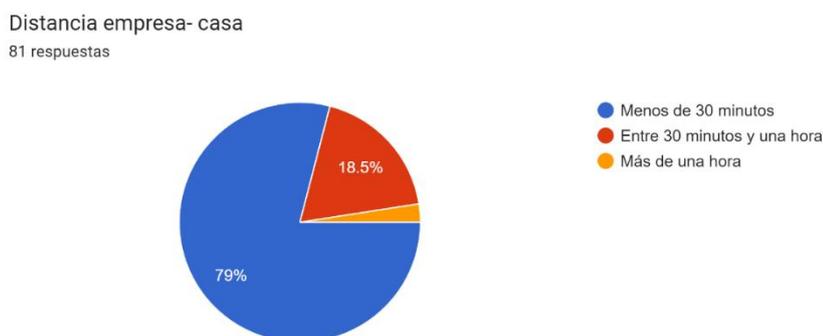
La grafica muestra que 29 de los encuestados llevan más de dos años laborando en la empresa, 23 llevan de 6 meses a un año, 20 de un año a dos y los 9 restantes menos de 6 meses.

Gráfico 9 Tipo de vivienda de los encuestados



La grafica muestra que 43 de los encuestados viven en viviendas arrendadas, 23 de ellos tienen vivienda propia y los 15 restantes tienen vivienda familiar.

Gráfico 10 Distancia de la empresa a la casa



La grafica muestra que 64 de ellos viven a menos de 30 minutos, 15 de ellos de 30 minutos a una hora y los 2 restantes a más de una hora.

- **Objetivo número 2:** Evaluar mediante el cuestionario de estrés laboral el riesgo asociado al estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Gráfico 12 Resultados Instrumento de la OIT Administrativos

Estresores laborales	Clima Organizacional				Estructura organizacio				Territorio organizacion				Tecnologi			Influencia del lic				Falta de Cohesio				Respaldo del grup		
	1	10	11	20	2	12	16	24	3	15	22	4	14	25	5	6	13	17	7	9	18	21	8	19	23	
Administrativo	7	5	7	4	7	5	5	6	7	5	5	7	4	5	7	5	4	6	3	5	5	6	6	4	5	
Administrativo	3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	4	2	3	2	3	
Administrativo	3	2	3	6	3	4	7	4	3	7	4	3	2	4	3	2	2	2	3	7	6	3	4	5		
Administrativo	4	5	7	5	6	7	6	5	5	5	4	7	4	7	6	5	5	6	7	6	5	7	5	6	4	
Administrativo	4	2	4	2	4	4	5	3	2	6	4	6	3	2	2	5	6	3	3	3	4	2	4	3	1	
Administrativo	4	6	7	7	6	6	6	6	4	1	5	6	4	6	2	3	7	3	4	7	6	7	5	4		
Administrativo	4	5	5	5	4	3	5	6	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
Administrativo	5	2	4	4	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	6	1	4	3	5	2	2	3	3	5	2	
Administrativo	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	1	4	3	3	3	5	3	4	3		
Administrativo	4	4	6	4	5	5	5	7	5	5	7	6	5	4	5	5	5	5	4	7	5	4	5	4	7	
Administrativo	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
Administrativo	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	
Administrativo	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
Administrativo	4	2	3	5	4	2	4	4	2	2	1	3	2	5	5	2	4	2	2	1	1	2	1	4	2	
Administrativo	2	3	2	7	1	1	3	4	1	6	1	7	4	7	1	1	4	6	4	1	7	5	3	5	4	
Administrativo	4	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	4		
Administrativo	4	4	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	1	4	1	1	
Administrativo	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Administrativo	4	5	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	5	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
Administrativo	1	4	5	1	1	1	4	7	1	5	1	5	7	7	5	1	5	7	4	7	1	1	5	1	7	
Administrativo	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	
Administrativo	4	2	4	4	3	2	7	7	4	5	5	3	2	7	5	2	2	6	6	3	4	3	2	1	4	
Administrativo	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
Administrativo	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Administrativo	5	5	4	1	5	2	6	3	2	1	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	
Administrativo	4	4	4	2	3	6	5	2	4	4	1	5	6	7	3	7	5	7	4	3	3	4	4	3	2	
Administrativo	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
Administrativo	3	5	5	6	2	4	5	6	2	6	7	5	5	7	1	1	6	5	4	3	6	3	4	4	5	
Administrativo	6	6	1	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	1	1	
Administrativo	3	5	4	3	4	2	2	2	1	2	2	5	4	2	2	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	
Administrativo	4	3	2	1	4	3	3	3	2	7	1	6	4	4	1	1	6	2	4	5	4	1	4	1	2	
Administrativo	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	1	2	2	1	4	1	
Administrativo	7	6	5	2	6	5	4	4	3	7	3	6	4	3	5	5	6	4	3	7	4	6	6	1	3	
Administrativo	4	2	3	6	5	1	6	4	7	5	6	7	6	6	5	6	4	5	5	4	6	5	2	4	5	
Administrativo	5	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	
Administrativo	1	2	3	4	2	3	3	4	2	2	4	2	4	3	1	1	2	3	5	3	4	4	1	4	4	
Administrativo	2	7	5	7	2	1	7	6	4	7	1	3	6	7	4	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
Administrativo	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
Administrativo	2	3	2	2	3	5	2	4	4	3	6	2	3	3	4	2	4	4	3	1	3	3	3	4	4	
Administrativo	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	5	2	3	3	4	2	4	5	4	4	3	4	2	5	3	
Administrativo	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	3	1	2	4	1	1	3	1	1	
Administrativo	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	
Administrativo	3	5	1	4	2	1	3	3	3	1	2	2	1	1	4	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	
Administrativo	1	5	1	4	3	2	2	4	3	3	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	2	6	6	2	3	
Administrativo	3	5	3	5	2	3	2	2	6	4	2	4	2	3	3	2	5	6	4	4	4	1	2	6	3	
Administrativo	5	2	4	4	2	3	4	5	4	2	2	2	4	1	3	1	2	5	4	1	4	5	2	2	6	
Administrativo	2	4	4	3	1	2	2	2	1	3	2	5	1	2	5	1	3	4	5	4	2	3	1	3	3	
Administrativo	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	4	
Administrativo	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	
Administrativo	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	
Administrativo	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
Administrativo	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	
Administrativo	1	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	3	1	1	2	
Administrativo	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
Administrativo	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
Administrativo	7	6	6	3	5	6	6	5	6	7	6	6	6	7	5	5	5	5	6	7	6	6	6	5	6	
Administrativo	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	2	2	
Administrativo	6	4	3	3	4	1	3	3	4	2	1	6	5	5	3	5	5	2	3	2	5	4	2	2	4	
Administrativo	3	1	4	3	5	2	3	3	1	5	4	4	3	5	2	2	4	3	5	4	1	4	2	1	3	
Administrativo	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	
Administrativo	3	5	2	2	3	1	3	2	3	2	2	5	4	3	2	5	4	2	2	2	4	5	4	1	4	

Teniendo en cuenta las respuestas anteriormente dadas por los colaboradores consolidadas se puede observar que:



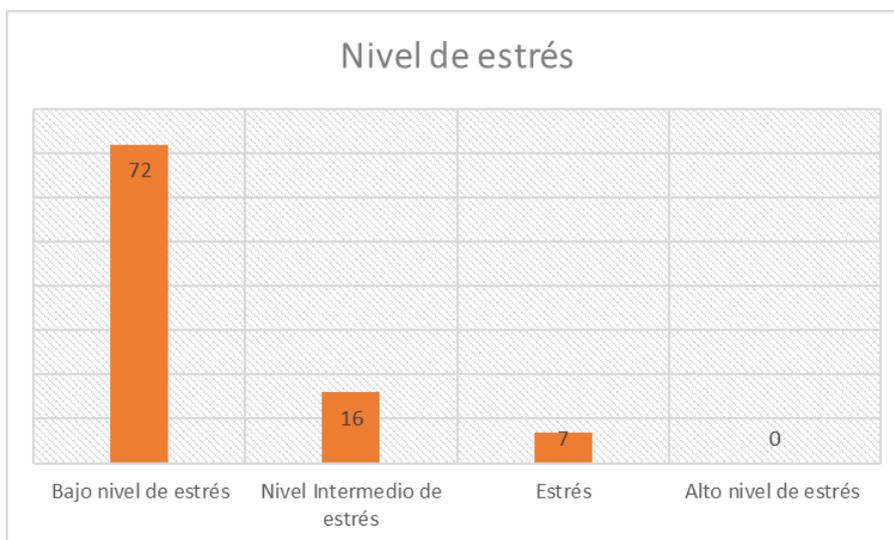
Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Gráfico 13 Consolidado respuestas

Clima Organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de Cohesión	Respaldo del grupo	Rango de estrés																		
7	5	7	4	7	5	5	6	7	5	5	7	4	5	7	5	4	6	3	5	5	6	6	4	5	135
3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	4	2	3	2	3	56
3	2	3	6	3	4	7	4	3	7	4	3	2	4	3	2	2	2	3	7	6	3	4	5	94	
4	5	7	5	6	7	6	5	5	5	4	7	4	7	6	5	5	6	7	6	5	7	5	6	4	139
4	2	4	2	4	4	5	3	2	6	4	6	3	2	2	5	6	3	3	3	4	2	4	3	1	87
4	6	7	7	6	6	6	6	4	1	5	6	4	6	2	3	7	3	4	7	6	7	5	5	4	127
4	5	5	5	4	3	5	6	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
5	2	4	4	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	6	1	4	3	5	2	2	3	3	5	2	83
3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	1	4	3	3	3	5	3	4	3	4	86
4	4	6	4	5	5	5	7	5	5	7	6	5	4	5	5	5	4	7	5	4	5	4	7	138	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	78
3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	95
4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	31
4	2	3	5	4	2	4	4	2	2	1	3	2	5	5	2	4	2	2	1	1	2	1	4	2	69
2	3	2	7	1	1	3	4	1	6	1	7	4	7	1	1	4	6	4	1	7	5	3	5	4	90
4	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	2	4	4	99
4	4	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	1	4	1	1	72
4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43
4	5	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	58
1	4	5	1	1	1	4	7	1	5	1	5	7	7	5	1	5	7	4	7	1	1	5	1	7	94
2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	42
4	2	4	4	3	2	7	7	4	5	5	3	2	7	5	2	2	6	6	3	4	3	2	1	4	97
3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93
4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	46
5	5	4	1	5	2	6	3	2	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	60
4	4	4	2	3	6	5	2	4	4	1	5	6	7	3	7	5	7	4	3	3	4	4	3	2	103
1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	37
3	5	5	6	2	4	5	6	2	6	7	5	5	7	1	1	6	5	4	3	6	3	4	4	5	110
6	6	1	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	1	55
3	5	4	3	4	2	2	2	1	2	2	5	4	2	2	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	58
4	3	2	1	4	3	3	3	2	7	1	6	4	4	1	1	6	2	4	5	4	1	4	1	2	78
3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	1	4	1	1	2	4	2	1	2	2	1	4	1	65
7	6	5	2	6	5	4	4	3	7	3	6	4	3	5	5	6	4	3	7	4	6	6	1	3	115
4	2	3	6	5	1	6	4	7	5	6	7	6	6	5	6	4	5	5	4	6	5	2	4	5	119
5	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	74
1	2	3	4	2	3	3	4	2	2	4	2	4	3	1	1	2	3	5	3	4	4	1	4	4	71
2	7	5	7	2	1	7	6	4	7	1	3	6	7	4	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	85
1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	40
2	3	2	2	3	5	2	4	4	3	6	2	3	3	4	2	4	4	3	1	3	3	3	4	4	79
4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	5	2	3	3	4	2	4	5	4	4	3	4	2	5	3	83
2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	3	1	2	4	1	1	3	1	1	57
1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	39
3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	4	1	4	3	2	3	2	1	3	1	1	58
1	5	1	4	3	2	2	4	3	3	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	2	6	6	2	3	70
3	5	3	5	2	3	2	2	6	4	2	4	2	3	3	2	5	6	4	4	1	2	6	3	86	
5	2	4	4	2	3	4	5	4	2	2	2	4	1	3	1	2	5	4	1	4	5	2	2	6	79
2	4	4	3	1	2	2	2	1	3	2	5	1	2	5	1	3	4	5	4	2	3	1	3	3	68
2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	66
1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	41
2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	45
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	43
2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	51
1	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	3	1	1	2	53
3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	41
2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	62
7	6	6	3	5	6	6	5	6	7	6	6	6	7	5	5	5	5	6	7	6	6	6	5	6	144
3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	97
6	4	3	3	4	1	3	3	4	2	1	6	5	5	3	5	5	2	3	2	5	4	2	2	4	87
3	1	4	3	5	2	3	3	1	5	4	4	3	5	2	2	4	3	5	4	1	4	2	1	3	77
2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	55
3	5	2	2	3	1	3	2	3	2	2	5	4	3	2	5	4	2	2	2	4	5	4	1	4	75
4	4	2	3	6	1	4	3	5	3	2	4	3	7	2	1	1	1	4	3	5	1	1	2	2	74
3	5	2	5	5	4	7	6	1	4	7	3	1	5	3	4	5	6	1	1	6	7	5	6	7	109
2	2	2	4	1	3	4	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	2	69
2	3	1	7	1	4	1	5	2	4	7	1	2	6	2	1	3	4	2	3	5	7	2	6	6	87
3	6	4	4	1	4	5	5	2	6	4	3	5	6	2	4	5	5	5	5	5	4	5	6	1	102
2	2	1	2	1	3	4	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	4	2	1	2	3	57
3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	52
3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	54
2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	56
2	5	2	2	2	3	5	1	2	6	6	2	5	3	3	6	5	4	5	4	2	4	3	2	86	
2	7	5	6	6	7	4	5	3	3	1	3	6	2	2	5	2	2	4	7	5	2	6	6	1	102
5	3	1	2	3	7	4	6	3	5	7	2	6	7	4	3	7	6	5	2	6	3	3	4	106	
6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
5	7	7	6	6	4	4	6	7	7	6	4	6	5												

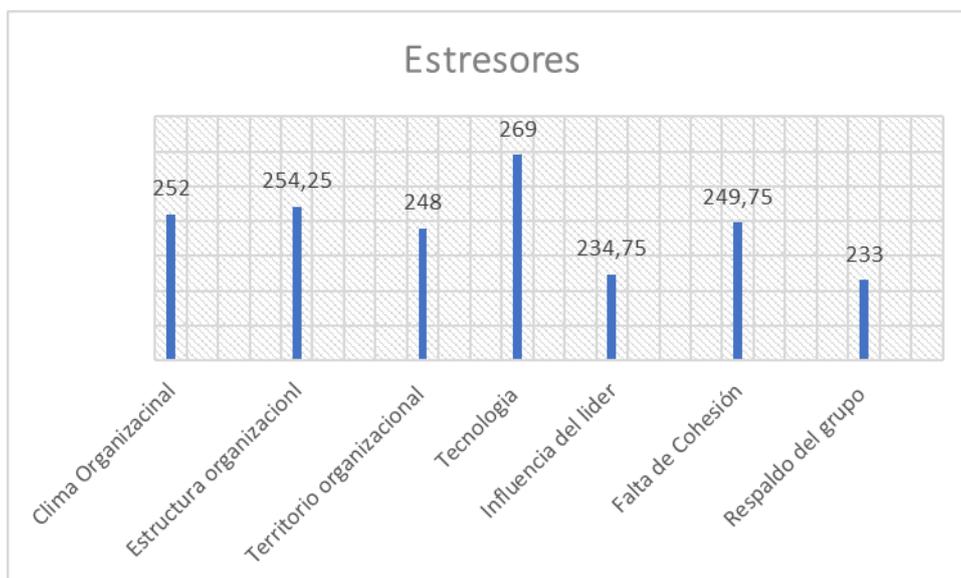
Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Gráfico 14 Nivel de estrés en la alcaldía



Nota: Elaboración propia basado en el análisis de resultados

Gráfico 15 Estresores Evaluados



Nota: Elaboración propia basado en el análisis de resultados

Tabla 5 Nivel de estrés de los encuestados

Alcaldía de Briceño			
Nivel Intermedio de Estrés 72% Bajo			
Estresores	Tecnología	Estructura Organizacional	Falta de Cohesión

Nota: Elaboración propia basado en el análisis de resultados



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Después de aplicar un instrumento de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, confirmamos que existe estrés laboral en el área de Centro de Control de la compañía Consorcio Express, lo cual está teniendo un impacto negativo en la satisfacción laboral.

El proceso de aplicación del instrumento se llevó a cabo del 16 al 24 de mayo. Esto se debe a la necesidad de presentar la propuesta ya la disponibilidad de los colaboradores. Se perdió un interés por parte de los colaboradores durante la aplicación. Sin embargo, no fue posible aplicar el instrumento a toda la muestra al mismo tiempo, por lo que tuvimos que hacerlo en intervalos debido a su función de asistencia inmediata en las novedades de la vía.

Los resultados del instrumento mostraron que el 72% de la muestra presenta un nivel intermedio de estrés laboral. El instrumento permitió evaluar siete factores estresantes que causan el estrés. En la gráfica 15 se pueden observar los factores con mayor puntuación como causantes del estrés laboral. Según las caídas más altas, se reducirán las principales causas de estrés laboral en el área de Centro de Control son: cohesión en el área, estructura organizacional, tecnología y falta de cohesión.

Hemos recopilado la información necesaria para diseñar una propuesta dirigida a la alcaldía con el objetivo de mejorar el estrés laboral y, como consecuencia, impactar positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores en las áreas administrativas y operativas.

- **Objetivo número 3:** Plantear propuesta de acción basado en el los resultados para disminuir el estrés laboral a los trabajadores de la alcaldía de Briceño (Anexo C).

Propuesta de Plan de Acción

- La primera parte de la propuesta se basa en los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, donde se identificaron las variables que causan estrés

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

laboral en los operadores y administrativos de la alcaldía de Briceño. Estas variables incluyen la falta de cohesión en el equipo de trabajo, la estructura organizacional, la tecnología y la falta de cohesión en general:

- Estructuras organizacionales
- Falta de cohesión
- Tecnología

En la propuesta, se hará hincapié en abordar específicamente la falta de cohesión y el respaldo del grupo entre los colaboradores de las áreas administrativas y operativas, con el objetivo de mejorar el estrés laboral. Se implementarán dinámicas grupales, charlas y talleres como intervenciones destinadas a fortalecer estas tres variables. El propósito es fomentar un ambiente de trabajo más cohesionado y solidario, promoviendo así una mejor gestión del estrés y un mayor bienestar laboral para los colaboradores de las áreas administrativas y operativas.

En la segunda parte de la propuesta, se dará prioridad al manejo adecuado del estrés laboral y se destacará su importancia para el bienestar de los colaboradores. Se tomarán en cuenta los horarios laborales de los trabajadores de la alcaldía, que comprenden jornadas de lunes a sábado con horarios de oficina, al planificar las diferentes actividades relacionadas.

Se diseñarán estrategias específicas que se ajusten a los horarios de los colaboradores, con el fin de brindarles herramientas y técnicas para gestionar el estrés de manera efectiva. Estas estrategias pueden incluir talleres de manejo del estrés, sesiones de relajación o prácticas de mindfulness, entre otras actividades que promuevan la salud mental y emocional en el entorno laboral.

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

El objetivo principal es proporcionar a los trabajadores de la alcaldía de Briceño recursos y habilidades para afrontar el estrés de manera saludable, mejorando así su calidad de vida laboral y contribuyendo a un ambiente de trabajo más equilibrado y productivo.

La tercera parte de la propuesta se centra en el seguimiento de las áreas de operación y administración para evaluar los resultados y el impacto de la propuesta.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

CONCLUSIONES

En base a los datos obtenidos, se pudo determinar que la mayoría de los trabajadores de la alcaldía de Briceño son mujeres. Además, se demostró que el rango de edad de los encuestados oscila entre los 18 y 53 años. En términos de estado civil, la mayoría está soltera, seguida de aquellos que viven en unión libre, casados y viudos. En relación a la formación académica, predominan los tecnólogos y profesionales. Asimismo, se identificó que aproximadamente la mitad de los colaboradores tienen hijos. Respecto a las actividades desempeñadas, la mayoría se encuentra en el área administrativa. Por otro lado, en cuanto a la antigüedad en la empresa, se descubrió que la mayoría lleva más de dos años trabajando en la alcaldía. En términos de vivienda, la mayoría vive en viviendas arrendadas. Por último, la mayoría de los encuestados vive a menos de 30 minutos de distancia del lugar de trabajo.

A través del cuestionario de estrés laboral, se prolongará que el 72% de los encuestados presenta un nivel intermedio de estrés laboral. El instrumento utilizado demostró siete factores estresantes. Los resultados obtenidos en el estudio indicaron que, en las áreas administrativa y operativa de la alcaldía de Briceño, se identificaron varios factores que desencadenan el estrés laboral. Entre estos factores se destacan la falta de cohesión en el equipo de trabajo, la estructura organizacional, la tecnología y la falta de cohesión en general. Estas conclusiones se presentan de manera visual en la gráfica número 15 del informe

Con base en los resultados obtenidos, se propone un plan de acción para abordar el estrés laboral en la alcaldía de Briceño. Se enfocará en trabajar en la cohesión y el respaldo del grupo a través de dinámicas grupales, charlas y talleres. Además, se implementarán estrategias para el manejo adecuado del estrés laboral, considerando los horarios de los colaboradores. También se plantea realizar un seguimiento continuo de las áreas de operación



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

y administración para evaluar el impacto de la propuesta y asegurar su eficacia en la mejora de las condiciones laborales.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

RECOMENDACIONES

1. En relación a la composición de género en la alcaldía de Briceño, se puede promover la equidad de género a través de la implementación de políticas y programas que fomenten la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. Se pueden establecer metas de contratación para aumentar la participación de hombres en áreas donde están subrepresentados, como el área administrativa.
 2. Considerando el rango de edad de los encuestados, es importante diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que se ajusten a las necesidades y expectativas de diferentes grupos de edad. Esto permitirá que los empleados se mantengan actualizados en sus habilidades y conocimientos, promoviendo así su crecimiento y satisfacción laboral.
 3. Dado que la mayoría de los encuestados están solteros, en unión libre, casados o viudos, se puede ofrecer apoyo y asesoramiento en temas relacionados con la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir la implementación de políticas flexibles de horario laboral, opciones de trabajo remoto y programas de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
 4. Con respecto a la formación académica, se puede fomentar el desarrollo profesional de los empleados mediante la implementación de programas de capacitación, becas de estudio y oportunidades de crecimiento interno. Esto ayudará a mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores, promoviendo así su progreso profesional y su contribución a la alcaldía.
 5. Dado que aproximadamente la mitad de los colaboradores tienen hijos, se pueden implementar políticas y beneficios que apoyen a los empleados en la crianza de sus hijos. Esto puede incluir licencias parentales remuneradas, programas de cuidado infantil en el lugar de trabajo o asesoramiento en temas de crianza y educación.
 6. Con respecto a las actividades desempeñadas, se puede promover la rotación de tareas y la diversificación de responsabilidades dentro del área administrativa. Esto ayudará a evitar la monotonía laboral y brindará oportunidades para el desarrollo de habilidades adicionales.
-
-

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

7. Considerando la antigüedad en la empresa, se pueden implementar programas de reconocimiento y recompensa para aquellos empleados que llevan más de dos años trabajando en la alcaldía. Esto ayudará a mejorar la retención de talento y a reconocer la dedicación y lealtad de los colaboradores.
8. Con respecto a la vivienda, se puede explorar la posibilidad de establecer alianzas con entidades públicas o privadas para facilitar el acceso a viviendas propias para los empleados de la alcaldía. Esto puede incluir programas de subsidios, préstamos con tasas preferenciales u otros incentivos para la adquisición de viviendas.
9. Considerando la ubicación cercana del lugar de trabajo para la mayoría de los encuestados, se pueden promover medios de transporte sostenibles y alternativos, como el uso de bicicletas o el fomento del transporte público, para reducir la congestión vehicular y promover un estilo de vida más saludable.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

BIBLIOGRAFÍA

Abramson, A. (01 de Enero de 2022). El agotamiento y el estrés están en todas partes.

American Psychological Association, Volumen 53, pág. 72. Obtenido de El agotamiento y el estrés están en todas partes:

<https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress#>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Armas Contreras, B. J. (2020). Tesis para optar al título profesional de Licenciada en

Psicología. *SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2020*. Lima, Perú. Obtenido de *SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2020*:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30979/TESIS%20ARMAS%20CONTRERAS%20BRIGETTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calainho, P., Cruz, S., & Cerdeira, J. (11 de Diciembre de 2022). Burnout no ensino superior:

Um estudo exploratório. *Forum Sociológico, Volumen 41*, págs. 47-59. Obtenido de Burnout no ensino superior: Um estudo exploratório:

http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-83802022000200047&lang=en

Cuixart, C. N. (1998). *NTP 182: Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo*.

Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_182.pdf/cbf6eb57-



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

55a4-4373-843b-

3fb9494e518d?version=1.0&t=1617977222575#:~:text=Esta%20encuesta%20de%20autovaloraci%C3%B3n%20pretende,respond%20a%20las%20preguntas%20directamente.

der, D. V., & Maes, S. (1999). *El modelo de demanda-control (-apoyo) del trabajo y el bienestar psicológico: una revisión de 20 años de investigación empírica.*

El Ministro de la Protección Social. (julio de 2008). RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30044506#>

El Ministro del Interior y de Justicia de la República de Colombia. (abril de 2009).

DECRETO 1477 DE 2009. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1909772>

Fernández, M. A., Rodríguez, M. G., Hernández, C. M., & Beltrán, C. A. (2006). *Factores psicosociales.* Obtenido de

http://www.rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf

Forbes Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de.

GEGESTI, Volumen 160, págs. 1-4. Obtenido de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>

Gonzalez, M. A. (14 de Diciembre de 2019). Revistas Universidad EAFIT. *Burnout en las Pymes: Una aproximación desde el nivel gerencial, Volumen 35*, 137 - 163. Obtenido de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/5028>

Hernández, P. C., Cortes, M. B., & Rivas, E. M. (agosto de 2022). Revista de Investigación Latinoamericana de Competitividad. *EL ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES A*

Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

NIVEL INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL, Volumen 7 .

<https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>.

Martínez, S. V. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*.

Obtenido de Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España:

<https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>

Ministerio de Protección Social . (2008). *Resolución 2646* . Obtenido de

http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos_I/Res_2646_2008.pdf

Ministerio de Trabajo . (2014). *GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN PARA MIPYMES*.

Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo . (2022). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Muñoz, T. G. (2003). *El Cuestionario Como Instrumento de Investigación /Evaluación*.

Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Neffa, J. C. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Obtenido de

<https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

OIT. (2016). *ESTRÉS LABORAL*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Directrices sobre los riesgos*

psicosociales: Identificación, prevención y gestión. Obtenido de



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108555.pdf

Pebe, D. R. (2019). *DEMANDA PSICOLÓGICA-CONTROL-APOYO SOCIAL Y BURNOUT EN DOCENTES DE PREGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LIMA METROPOLITANA*. Obtenido de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5312/CHAVEZ_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, F. G. (2019). *El estrés laboral en la administración pública: una revisión sistemática*.

Ramírez, D. J., & Rodríguez, A. P. (2022). *Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en Colombia Durante los Años 2012 - 2022*.

Obtenido de

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6747/Factores%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20sector%20salud%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, W. J., & Cabriales, E. C. (2022). *Condiciones de trabajo y automanejo de diabetes mellitus tipo II: revisión sistemática exploratoria*. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942022000100106

Rodríguez, R. J. (2019). TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN. *Síndrome de burnout y desempeño de los trabajadores de la constructora Ramón Castilla SRL, huaraz, 2018, 16-17*. Huaraz, Perú. Obtenido de

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3492/T033_70612940_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

Rojas, G. F. (2014). *Prevalencia de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector salud, Yopal 2014*. Obtenido de

<https://repository.urosario.edu.co/items/9f789d29-f4d7-432e-8615-1394d054b841>

Saborio Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). *Scielo*. Obtenido de Síndrome de

Burnout: <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409->

[00152015000100014&script=sci_abstract&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_abstract&tlng=es)

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (Marzo de 2015). *Scielo*. Obtenido de

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-

[00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

Salas, C. (2017). *Estrés laboral en servidores públicos de Colombia: prevalencia y factores asociados*.

Salgado, J. (2019). *Factores organizacionales y percepción de estrés laboral en funcionarios públicos de Colombia*.

Sampieri, R. H., Lucio, P. B., & Collado, C. F. (1991). *Metodología de la Investigación*.

Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Sanchís, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Tunanñaña, Á. S. (2013). *Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. Obtenido de <file:///C:/Users/USERVT/Downloads/a03v2n1.pdf>

Väänänen, A. (2008). *Factores psicosociales en el trabajo y el desarrollo de limitaciones de movilidad entre los empleados finlandeses y británicos*.



Plan de intervención, en la percepción de estrés en los trabajadores de la alcaldía de Briceño Antioquia

ANEXOS

Anexo A

Cuestionario de estrés laboral realizado por la OIT

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdn20r41Zs66qPqt13zoON7MKe1mJwZi69019mTWrfIoIDmgA/viewform?usp=sf_link

Anexo B

Consentimiento Informado

Anexo C

Plan de Intervención

https://www.canva.com/design/DAF18_WGw8Q/CR-BTgopS_mAIaNWZdoSkA/view?utm_content=DAF18_WGw8Q&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink

