

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DE FUNCIONARIOS DE UN MUNICIPIO ANTIOQUEÑO

**PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS THAT INFLUENCE
WORK-RELATED STRESS AMONG MUNICIPAL
EMPLOYEES IN ANTIOQUIA**

Luz Edilma Gómez Muñoz
Universidad Ibero

Diego Fernando Gómez Arango
Universidad Ibero

Leonard Felipe Ibáñez Torres
Universidad Ibero

Factores de riesgo psicosocial que influyen en el estrés laboral de funcionarios de un municipio antioqueño

Luz Edilma Gómez Muñoz¹

lgomez44@estudiante.ibero.edu.co

<https://orcid.org/0009-0008-4284-4945>

Universidad Ibero

Colombia

Diego Fernando Gómez Arango

dgomez2@estudiante.ibero.edu.co

<https://orcid.org/0009-0009-9325-3309>

Universidad Ibero

Colombia

Leonard Felipe Ibáñez Torres

libanezt@ibero.edu.co

libanezt@estudiante.ibero.edu.co

<https://orcid.org/0009-0007-2729-8993>

Universidad Ibero

Colombia

RESUMEN

Los factores psicosociales relacionados con el estrés laboral comprenden elementos que pueden afectar el bienestar mental y emocional del trabajador, generando ansiedad y posibles daños. Estos factores se vinculan con el diseño y la gestión del trabajo, así como con el entorno social donde se desarrolla la labor. Se realizó un estudio descriptivo en un municipio del departamento de Antioquia, con la participación de los funcionarios de diferentes áreas y cargos, incluidos quienes tienen personal a cargo. El objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés laboral, aplicando la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (Resolución 2764), que contempla dimensiones como liderazgo, relaciones sociales, demandas laborales, recompensa, control del trabajo y condiciones extralaborales como desplazamiento, entorno y tiempo fuera del trabajo. También se realizaron entrevistas semiestructuradas individuales. La información recolectada fue procesada en Word y Excel para su análisis y tabulación. La investigación se desarrolló bajo principios éticos de beneficencia, respetando el bienestar de los funcionarios y minimizando posibles daños, actuando con diligencia y responsabilidad. Además, se garantizó el respeto por la autonomía de los participantes, informándoles previamente los objetivos, metodología, riesgos y beneficios del estudio, asegurando su participación libre y voluntaria. Los resultados evidenciaron que las demandas emocionales, la influencia del trabajo sobre la vida personal y las exigencias de la jornada laboral fueron los factores más asociados al estrés, especialmente entre quienes no tienen personal a cargo. Se concluye que es necesario implementar intervenciones centradas en el bienestar de los empleados.

Palabras clave: *riesgo psicosocial; estrés laboral; funcionarios*

¹ Autor principal.

Correspondencia: lgomez44@estudiante.ibero.edu.co

Psychosocial risk factors that influence work-related stress among municipal employees in Antioquia

ABSTRACT

Psychosocial factors related to work-related stress include elements that can negatively impact the employee's mental and emotional well-being, leading to anxiety and potential harm. These factors are linked to job design, management, and the social context in which work takes place. A descriptive study was conducted in a municipality in the department of Antioquia, involving all employees from various areas and positions, including those with supervisory responsibilities. The aim was to identify psychosocial risk factors influencing work-related stress using the psychosocial risk assessment tool developed by the Universidad Javeriana (Resolution 2764). This tool evaluates dimensions such as leadership, social relationships, job demands, rewards, job control, and extra-work conditions like commuting, work environment, and time outside of work. Semi-structured individual interviews were also conducted. The collected data was processed using Word and Excel for analysis and tabulation. The study followed ethical principles of beneficence, ensuring the well-being of employees and minimizing possible harm, acting with diligence and responsibility. It also respected participants' autonomy by providing prior information about the study's objectives, methodology, risks, and benefits, guaranteeing their voluntary and informed participation. The results revealed that emotional demands, the impact of work on personal life, and extended work hours were the main factors associated with work-related stress, particularly among those without supervisory roles. The findings highlight the need to implement targeted interventions focused on employee well-being.

Keywords: psychosocial risk; work-related stress; civil servants.

*Artículo recibido 07 mayo 2025
Aceptado para publicación: 11 junio 2025*



INTRODUCCIÓN

El estrés representa uno de los mayores desafíos tanto para las organizaciones como para los empleados. De acuerdo con estudios realizados por la Unión Europea (2002), el estrés laboral es considerado el segundo problema de salud más frecuente, y la cantidad de trabajadores afectados por esta condición crece de manera acelerada. En 2010, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que se registraron 1,1 millones de casos de enfermedades y accidentes laborales, siendo el estrés la principal causa. Asimismo, se destaca que 44 de cada 85 demandas laborales están relacionadas con la presencia de estrés (Valencia & Enríquez, 2019).

El estrés laboral no solo afecta la salud individual, sino que también genera costos organizacionales elevados, como ausentismo, rotación de personal y disminución de la calidad en la prestación de servicios públicos (Osorio & Cárdenas, 2019).

Los factores psicosociales, como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía, el conflicto rol-persona, y el apoyo social insuficiente, según Hyde (2009) están reconocidos por la OIT como determinantes críticos. En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 (Presidencia de la República, 2015) y la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019) exigen a las entidades públicas evaluar y gestionar estos riesgos para garantizar entornos de trabajo saludables. Sin embargo, en municipios pequeños, es común que estas evaluaciones sean limitadas o inexistentes, lo que expone a los funcionarios a condiciones que pueden derivar en síndromes como el burnout, ansiedad o enfermedades cardiovasculares.

El estrés laboral en el sector público se configura como un desafío multidimensional, agravado por estructuras jerárquicas rígidas y la exposición constante a demandas ciudadanas. En Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), el 52% de los funcionarios públicos reportan sentir que su carga laboral excede su capacidad operativa, especialmente en municipios con menos de 50,000 habitantes, donde la escasez de personal y la centralización de funciones son recurrentes. La falta de autonomía en la toma de decisiones, sumada a la presión por cumplir metas políticas en plazos reducidos, crea un caldo de cultivo para el estrés crónico, tal como lo evidenció un estudio en 15 municipios antioqueños, donde el 41% de los funcionarios asociaron su malestar a la "desconexión entre las expectativas institucionales y la realidad operativa" (Bolaños, Jurado & Ramírez, 2023).



Se trata de un fenómeno creciente en el ámbito organizacional, con repercusiones importantes en la salud física, mental y el desempeño de los trabajadores. En el caso de los funcionarios públicos, esta problemática adquiere mayor relevancia debido a la naturaleza de su labor, que incluyen la atención constante a la ciudadanía, la gestión de recursos limitados y la presión por cumplir metas institucionales en contextos socioeconómicos complejos.

El estrés laboral no solo afecta la salud individual, sino que también genera costos organizacionales elevados, como ausentismo, rotación de personal y disminución de la calidad en la prestación de servicios públicos (Osorio & Cárdenas, 2019). En una entidad municipal, donde los recursos humanos son escasos y las demandas ciudadanas son altas, es crucial mantener un clima laboral óptimo.

En Colombia, estudios del Ministerio de Salud (2022) indican que el 48% de los funcionarios públicos reportan síntomas de estrés crónico, vinculado a factores como la sobrecarga laboral y la falta de autonomía. En contextos municipales es posible que esta problemática se agudice por la escasez de recursos y la presión política (Zúñiga & Pizarro, 2018).

Aunque existen estudios sobre estrés laboral en Colombia (Arce, Rubio, Cuadro, et al., 2020; Castillo, Ordoñez & Calvo, 2020; Velandia & Santander, 2021), la mayoría se centran en sectores industriales o en grandes ciudades, pero no en un municipio con características rurales y una estructura administrativa reducida, que representa un escenario único donde convergen dinámicas como la cercanía con la comunidad, la informalidad en procesos y la falta de recursos tecnológicos. Es por eso, que en la Administración Municipal es una necesidad apremiante, dado que este tipo de instituciones desempeñan un papel crucial en la administración pública y el servicio directo a la ciudadanía, los funcionarios enfrentan diariamente una serie de demandas laborales además que se está expuesto a riesgos psicosociales asociados al trabajo, como las largas jornadas, sobrecarga laboral, presión por cumplir metas, conflictos interpersonales y pueden derivar en problemas físicos y mentales.

Adicionalmente, el contexto postpandemia ha exacerbado estas dinámicas. La transición hacia modelos híbridos de trabajo, sin una adecuada capacitación en herramientas digitales, ha incrementado la percepción de incompetencia entre funcionarios mayores de 45 años. Esta brecha digital no solo afecta la eficiencia, sino que también profundiza las desigualdades intergeneracionales, generando conflictos interpersonales y cargas emocionales adicionales (Gil, Castro & Bermúdez, 2017).



La naturaleza del servicio público, orientado a garantizar derechos fundamentales, expone a los funcionarios a situaciones de alto impacto emocional. En el caso de las alcaldías, la atención directa a comunidades vulnerables, sumada a la gestión de emergencias climáticas o conflictos sociales, genera un fenómeno denominado "fatiga por compasión", documentado en estudios colombianos recientes (Medina, 2020). Estas condiciones, combinadas con la falta de protocolos de salud mental adaptados al sector público, subrayan la urgencia de abordar el estrés laboral no solo como un riesgo individual, sino como una falla estructural en la gestión organizacional de las entidades gubernamentales.

Siendo uno de los principales como se mencionaba anteriormente el estrés y este no solo afecta a los funcionarios individualmente, sino que también impacta la productividad y la calidad del servicio público. Se hace necesaria la identificación de los factores de riesgo psicosocial para proceder a implementar estrategias y así minimizar o erradicar la problemática.

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio descriptivo (Sampieri, 2015). Bajo un muestreo no probabilístico, participaron 124 funcionarios de la administración de un municipio del departamento de Antioquia, en Colombia de diferentes cargos y áreas. Se incluyeron funcionarios administrativos con y sin personal a cargo, que aceptaron participar en el estudio y se excluyeron los que diligenciaron de forma incompleta las encuestas

Se aplicó la batería de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana, como lo indica la resolución 2764 y una entrevista semi estructurada que se realizó a toda la población de manera individual. La información se procesó en Word y Excel para hacer el análisis y tabulación.

Esta investigación está regida bajo el principio de beneficencia ya que se actúa bajo la obligación de proteger el bienestar de los funcionarios, minimizando cualquier tipo de daño posible; actuando con eficacia, diligencia y responsabilidad y bajo el principio del respeto por las personas y su autonomía; se informara con anterioridad en que consiste la investigación, los objetivos del estudio, metodología, posibles riesgos y beneficios, cada funcionario fue libre y voluntario de su participación y se pudo retirar en el momento que lo deseara.



Todos los funcionarios firmaron un consentimiento informado de acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 Art. 14-15. del Ministerio de Salud. Cabe resaltar que la investigación se desarrolló según la Ley 1581 de 2012 (Habeas data), ley 23 de 1982 y 1403 de 2010 (derechos de autor).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La mayoría de los participantes eran hombres (55,7%); el rango de edad predominante fue 31-45 años (40,3%), seguido por 46 a 60 (35,5%). De la misma forma, 54,9% viven en pareja (casados y en unión libre), solamente 5,6% tienen escolaridad de primaria y alrededor de dos terceras partes pertenecían a los estratos 3 y 4. Asimismo, 14,6% tenían personal a cargo (Tabla 1).

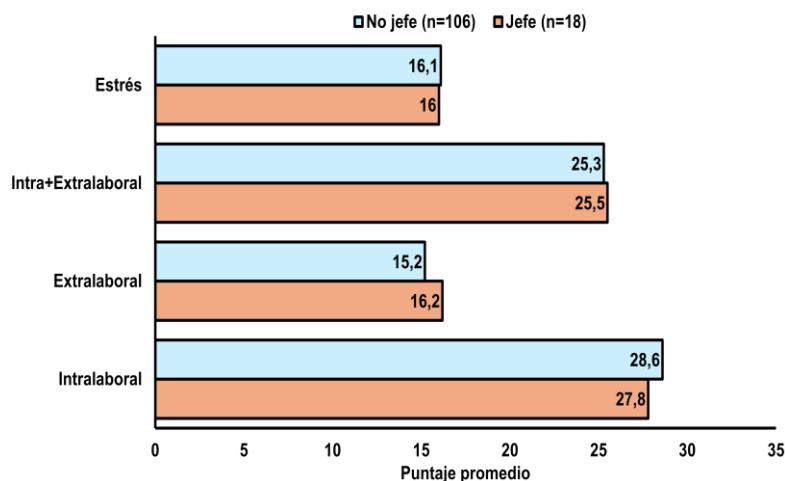
Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes

		%Porcentaje (n=124)
Sexo	Masculino	55,7
	Femenino	44,3
Edad	18-25	1,6
	26-30	16,1
	31-45	40,3
	46-60	35,5
	>60	6,5
Estado civil	Casado	35,5
	U. Libre	19,4
	Separado-Divorciado	6,4
	Soltero	48
Escolaridad	Primaria	5,6
	Secundaria	24,1
	Superior	70,3
Estrato	Uno-Dos	31,4
	Tres-Cuatro	62,0
	Otro	6,6
Personal a cargo	Sí	85,4
	No	14,6

Tanto para los funcionarios con personal a cargo, como aquellos que no, se encontró un promedio bajo de estrés y para el riesgo psicosocial intra y extralaboral los promedios indicaron valores medios (Figura 1).



Figura 1. Resultados generales para riesgo psicosocial y estrés, según tener personal a cargo o no



Los resultados revelan que ciertas subdimensiones dentro de las categorías intralaborales son críticas para el estrés. Las demandas emocionales tienen un alto riesgo, con un puntaje destacado: 38.7 (Forma A) y 36.3 (Forma B). Al respecto, es importante destacar que la exposición constante a situaciones que exigen control emocional (ej: atención al público, manejo de conflictos) genera agotamiento psicológico. Esto se agrava en roles con personal a cargo, donde el 50% reportó estrés alto. Un ejemplo concreto se da en funcionarios en cargos de liderazgo (supervisores, jefes) enfrentan presión por equilibrar expectativas organizacionales con el bienestar de su equipo.

La influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral también tuvo un alto riesgo, con puntaje de 44.1 en la Forma A. Sobre esto, la invasión del trabajo en la vida personal (horarios extendidos, carga mental fuera de la jornada) reduce la capacidad de recuperación emocional. Esto es recurrente en funcionarios con responsabilidades administrativas críticas.

Por otro lado, la claridad de rol y capacitación tuvo un alto riesgo para la Forma B, con puntajes de 22.5 (Claridad de rol) y 28.2 (Capacitación). La falta de definición en funciones y la insuficiente preparación técnica generan incertidumbre y frustración. Esto afecta especialmente a nuevos empleados (26-30 años: 16.1% de la muestra) y a quienes tienen escolaridad secundaria (24.1%).

Tabla 2. Dimensiones específicas de las condiciones intralaborales

Dominios	Forma A (n=18)			Forma B (n=106)		
	Pu nta je	Nivel de riesgo	Intervenció n	Pu nta je	Nivel de riesgo	Intervenció n
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	19,3	Medio	Acción de mejora	23,5	Medio	Acción de mejora
Dimensiones						
1 Características del liderazgo	15,1	Bajo	Mantenimiento preventivo	21,4	Medio	Acción de mejora
Relaciones sociales en el trabajo	16,6	Medio	Acción de mejora	22	Medio	Acción de mejora
Retroalimentación del desempeño	25,3	Medio	Acción de mejora	33	Alto	Alerta
Relación con los colaboradores (subordinados)	26,2	Medio	Acción de mejora	-	-	-
Control sobre el trabajo	19,2	Medio	Acción de mejora	30,3	Medio	Acción de mejora
Dimensiones						
Claridad de rol	14,5	Medio	Acción de mejora	22,5	Alto	Alerta
2 Capacitación	17,6	Medio	Acción de mejora	28,2	Alto	Alerta
Participación y manejo del cambio	25,7	Medio	Acción de mejora	34,9	Medio	Acción de mejora
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	8,3	Medio	Acción de mejora	29	Medio	Acción de mejora
Control y autonomía sobre el trabajo	38	Medio	Acción de mejora	42,8	Bajo	Mantenimiento preventivo
Demandas del trabajo	41,4	Medio	Acción de mejora	35,3	Medio	Acción de mejora
Dimensiones						
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,2	Medio	Acción de mejora	27	Bajo	Mantenimiento preventivo
Demandas emocionales	38,7	Alto	Alerta	36,3	Medio	Acción de mejora
Demandas cuantitativas	42,6	Medio	Acción de mejora	32,8	Bajo	Mantenimiento preventivo
3 Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44,1	Alto	Alerta	27,9	Medio	Acción de mejora
Exigencias de responsabilidad del cargo	66,4	Medio	Acción de mejora	-	-	-
Demandas de carga mental	76,4	Medio	Acción de mejora	-	-	-
Consistencia del rol	23,6	Bajo	Mantenimiento preventivo	65,4	Medio	Acción de mejora
Demandas de la jornada de trabajo	34,3	Alto	Alerta	31,4	Bajo	Mantenimiento preventivo

Dominios	Forma A (n=18)				Forma B (n=106)			
	Puntuaje	Nivel de riesgo	Intervención		Puntuaje	Nivel de riesgo	Intervención	
Recompensas	13,6	Medio	Acción de mejora		14,5	Medio	Acción de mejora	
Dimensiones								
4 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	9,7	Medio	Acción de mejora		7,6	Medio	Acción de mejora	
Reconocimiento y compensación	16,9	Medio	Acción de mejora		19,1	Medio	Acción de mejora	

Ninguna de las condiciones extralaborales mostró un puntaje indicativo de riesgo alto; sin embargo, dos dimensiones requieren atención la situación económica del grupo familiar (medio riesgo, puntaje: 28.8 en la Forma B). El 62% de los participantes pertenece a estratos 3-4, donde el costo de vida en Antioquia es elevado. La presión por mantener estabilidad económica aumenta el estrés, especialmente en solteros (48%) y separados (6.4%), quienes suelen asumir solos responsabilidades financieras.

De la misma forma, el tiempo fuera del trabajo mostró un (medio riesgo, puntaje: 21.8 en la Forma b). Sobre este punto, la falta de tiempo para actividades recreativas o familiares limita la desconexión laboral. Esto es más crítico en el rango de edad 31-45 años (40.3%), etapa asociada a demandas familiares y profesionales simultáneas.

Se debe resaltar que, de acuerdo con la Resolución 2764 de 2022, cuando en la empresa se encuentra en riesgo medio, en los factores de riesgo intralaboral, se deberá optar por hacer evaluación los Factores de Riesgo Psicosocial (Batería de riesgo psicosocial), cada dos años. En este caso la Alcaldía aparece en riesgo medio para los factores intralaborales Forma B y Forma A, por consiguiente, deberá aplicar la batería en septiembre de año 2026.

Es importante tener en cuenta que según la Resolución 2646 de 2008, cuando existen diagnósticos o indicios de enfermedades originadas por patologías asociadas al estrés laboral, cuando los niveles de estrés encontrados en la evaluación de Riesgos Psicosociales son altos o muy altos, cuando existen accidentes de trabajo originados por riesgos psicosociales, cuando los resultados de la Evaluación de Riesgo Psicosocial arrojan calificaciones en nivel alto o muy alto entre otros; éstos se deben intervenir

dentro del marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial. La prevención es la forma más adecuada de trabajar, los directivos y líderes, deben proporcionar los medios necesarios para que los empleados reciban un adecuado ambiente laboral, favoreciendo así los factores que afectan el riesgo psicosocial en las empresas.

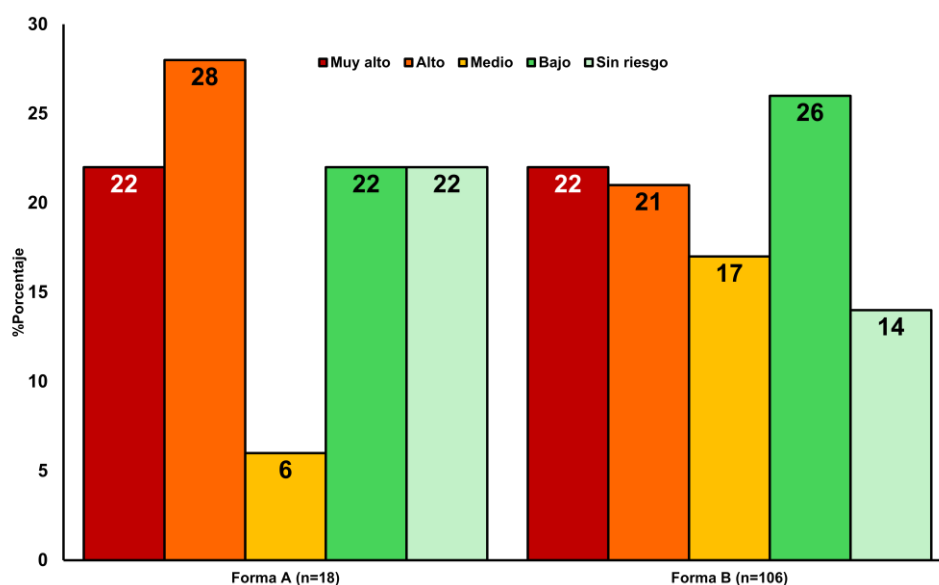
Tabla 3. Dimensiones específicas de las condiciones extralaborales

Dimensiones	Forma A (n=18)		Forma B (n=106)	
	Puntaje	Nivel de riesgo	Puntaje	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	29,9	Medio	21,8	Bajo
Relaciones familiares	6,5	Sin riesgo	6,8	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	11,7	Medio	13,5	Bajo
Situación económica del grupo familiar	23,2	Bajo	28,8	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	13	Medio	11	Bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	22,2	Medio	20,4	Medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	13,2	Medio	12,3	Bajo

Alrededor de un 50% del grupo con personal a cargo mostró niveles altos o muy altos de estrés y este porcentaje fue ligeramente menor en el resto de los participantes, quienes mostraron un valor más alto en el riesgo intermedio: 17% Vs 6%.



Figura 2. Riesgos específicos de estrés



Es importante resaltar que los cambios verdaderos y los efectos consolidados a nivel organizacional, no se logran con actuaciones aisladas y poco duraderas, ni actuando sólo sobre las personas. Se requiere un enfoque global y sistemático, que favorezca las intervenciones a nivel primario: las que actúan sobre los estresores de tipo organizacional y estas pueden ser usadas como punto de partida para la generación de un plan de acción enfocado a la mitigación de las consecuencias negativas de los factores de riesgo psicosocial.

Con respecto a la intervención sobre el estrés en la empresa son más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas que las medidas particulares sobre cada individuo. Se puntualiza que las personas que presentan riesgo alto y muy alto pueden presentarse por alguna o varias respuestas de estrés, que se pueden relacionar a causas de factores Intralaboral, extralaboral (social, familiar y económico) y personal (tipo de personalidad) que se deben indagar en intervenciones individuales.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la información obtenida, los resultados del riesgo mostraron un nivel medio para los factores intralaborales en las Formas A y B, por lo que la evaluación se puede realizarse cada dos años. Se deben destacar las relaciones entre factores; por ejemplo: personal a cargo + demandas emocionales: quienes gestionan equipos enfrentan un círculo vicioso: alto estrés por exigencia emocional → menor

claridad de rol → conflictos interpersonales. De la misma forma se debe tener en cuenta que los estratos 3-4 tienen ingresos moderados pero altos costos de vivienda y educación, exacerbando la percepción de riesgo económico.

Para que las organizaciones tengan éxito, no solo deben pensar en la productividad sino también en el bienestar de sus colaboradores, pues ellos cumplen un papel fundamental; por lo que es importante la motivación y la calidad que se les ofrece dentro y fuera de la organización. Se encontró que las estrategias organizacionales que tienen establecidas están favoreciendo un adecuado clima laboral; el cual se evidencia en el resultado de la encuesta; es por eso por lo que es indispensable seguir promoviendo el trabajo sano y seguro, con adecuados ambientes de trabajo, resaltando el bienestar físico, mental y social.

Es importante tener presente que, de acuerdo con los protocolos de promoción prevención e intervención del Ministerio de Trabajo, la disminución de los factores de riesgo psicosocial se logra principalmente con medidas organizacionales, con intervenciones y capacitaciones a los trabajadores, con temas relacionados al manejo y afrontamiento del estrés, liderazgo, relaciones sociales y aspectos cognitivos o emocionales.

Existen una gran cantidad de factores protectores dentro de la organización, estos factores se deben preservar y utilizar para ayudar a mejorar los que tienen percepción de riesgo. En términos generales, la empresa tiene importantes desafíos para el manejo y control de los riesgos psicosociales, es importante gestionar los riesgos existentes y mantener en niveles bajos aquellos factores susceptibles de mejora, a través de una estrategia de promoción y prevención. Las intervenciones se pueden desarrollar por intermedio de la ARL al igual que el apoyo técnico para el diseño e implementación del Programa o Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

Las siguientes son las recomendaciones específicas basadas en factores clave:

- Intervenciones en demandas emocionales: capacitación en *inteligencia emocional* para equipos con personal a cargo e implementar pausas activas enfocadas en relajación y manejo de ansiedad.
- Mejora de claridad de rol: Revisión participativa del *Manual de Funciones* para definir responsabilidades y mentorías para nuevos empleados, enfocadas en expectativas realistas.



- Equilibrio trabajo-vida personal: políticas de *horario flexible* para funcionarios con cargas familiares (ej: madres/padres solteros) y talleres de *gestión del tiempo* para evitar la invasión laboral en espacios personales.

- Apoyo económico y psicoeducación: alianzas con entidades financieras para asesorías en planificación familiar y charlas sobre *presupuesto familiar* para reducir ansiedad económica.

Adicionalmente se deben implementar actividades de prevención primaria con actividades de psicoeducación que apunte a toda la población independiente del nivel de estrés que hayan presentado en el momento de la aplicación de la encuesta.

Es importante retroalimentar a los colaboradores con información clara y relevante acerca de los efectos que pueden ocasionar los factores de riesgo psicosocial, frente a los cuales se deben planear y desarrollar actividades de psicoeducación que deberán ser coordinadas por las áreas de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo que aporte información, sensibilización sobre la problemática y orientación para la prevención y afrontamiento del estrés.

Teniendo en cuenta los elementos analizados de manera integral mediante el uso de la Batería de riesgos psicosociales, se proponen de manera general las siguientes recomendaciones las cuales se deben desarrollar según la resolución 2764 en plazo de dos años:

- Capacitaciones de afrontamiento del estrés donde se brinden herramientas para detectar los síntomas comportamentales, cognitivos y emocional, como prevenirlos y afrontarlos.

- Análisis de los procesos y procedimientos y su debida articulación con el Manual de Funciones.

- Elaborar un Programa de Vigilancia Epidemiológico (PVE) de factores de riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos en este diagnóstico.

- Asignar los recursos necesarios (físicos, técnicos, financieros y humanos) para la ejecución de las actividades del PVE.

- Divulgar los resultados de la medición de riesgo psicosocial, con todo el personal evaluado en la Alcaldía de San Pedro de los Milagros, para lograr compromiso y participación del personal en la disminución de los niveles de riesgo.

- Controlar de manera eficiente las fuentes generadoras de estrés y promover en el personal estilos de vida y trabajo saludables.



- Intervenir los riesgos identificados de mayor incidencia en el personal, por grupos poblacionales y así mejorar las condiciones actuales.
- Desarrollar un programa salud mental que busque impactar de manera positiva en el trabajador y si es el caso al grupo familiar del mismo.
- Reforzar el programa de convivencia laboral, teniendo en cuenta la intervención preventiva.
- Desarrollar el programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA) y el programa de estilos de vida saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56.
- Bolaños Eraso, D. A., Jurado Martin, D. F., & Ramírez Pupiales, A. M. (2023). Relación del estrés laboral y motivación ocupacional en los funcionarios de la alcaldía municipal de Chachagüí del departamento de Nariño (Doctoral dissertation, San Juan de Pasto-Nariño [Colombia]: Universidad CESMAG).
- Castillo-Ante, L., Ordoñez-Hernández, C., & Calvo-Soto, A. (2020). Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público. *Universidad y Salud*, 22(1), 17-23.
- DANE. (2023). Encuesta de percepción laboral en el sector público colombiano. <https://www.dane.gov.co>.
- Gil, H., Castro, K., & Bermúdez, G. (2017). La brecha digital en Colombia: Un análisis de las políticas gubernamentales para su disminución. *Redes de Ingeniería*, 59-71.
- Hyde, A. (2009). The International Labor Organization in the Stag Hunt for Global Labor Rights. *Law & Ethics of Human Rights*, 3(2), 154-179.
- Medina, K. M. (2020). Nivel de satisfacción y fatiga por compasión del personal del 911. *Horizonte sanitario*, 19(3), 393-403.



- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). La salud mental de los trabajadores de la salud es prioridad. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-de-los-trabajadores-de-la-salud-es-prioridad.aspx>
- Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 0312 de 2019, Bogotá.
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
- Presidencia de la República (2015). Decreto 1072 de 2015. Bogotá.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2015). Metodología de la investigación (6ta edición). McGraw-Hill.
- <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Valencia, J. y Enríquez, D. (2019). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Recuperado de: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>.
- Velandia, S. R. S., & Santander, Y. S. G. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis: revista colombiana de humanidades*, 53(99), 410-432.
- Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.

