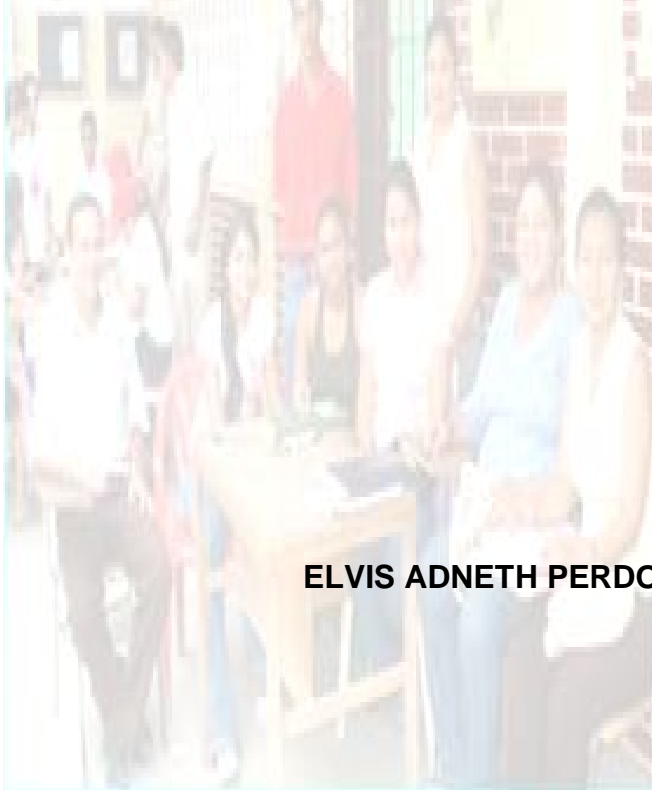


**IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN  
ESTRÉS EN LAS MADRES COMUNITARIAS DEL SECTOR DE LA COMUNA 8  
DE LA CIUDAD DE NEIVA**



**ELVIS ADNETH PERDOMO ORDOÑEZ**



**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
NEIVA – HUILA  
2008**

**IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN  
ESTRÉS EN LAS MADRES COMUNITARIAS DEL SECTOR DE LA COMUNA 8  
DE LA CIUDAD DE NEIVA**

**ELVIS ADNETH PERDOMO ORDOÑEZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Profesional en Salud Ocupacional**



**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
NEIVA – HUILA  
2008**

**Nota de aceptación**

-----  
-----  
-----  
-----

-----  
**Firma presidente del jurado**

-----  
**Firma del jurado**

-----  
**Firma del jurado**

**Neiva, Enero 26 de 2009**

## DEDICATORIA

*Cada día, hagamos algo de lo que podamos sentirnos orgullosos al día siguiente.*

*Cada día, pensemos que es el primero, para vivirlo con sorpresa; y el último, para aprovecharlo como nuestra última oportunidad.*

*Cada día, busquemos nuestra felicidad haciendo más feliz a algún otro.*

*Sembremos una semilla de cuyos frutos podamos vivir al día siguiente. Renovemos nuestro corazón de tal manera que no quede amargura alguna para el día siguiente.*

*No guardemos nuestras sonrisas de hoy para mañana. Sólo podremos sonreír mañana, si hemos sonreído hoy.*

*Dedico estas cortas palabras a mi madre que ha sido y sigue siendo mi guía espiritual. Pero sobre todo le agradezco por su apoyo y su confianza que ha puesto sobre mí*

**ELVIS ADNETH**

## **AGRADECIMIENTOS**

El autor expresa sus agradecimientos a:

Agradecimientos principalmente a Dios que ha sido y sigue siendo mi guía y mi protector.

A agradezco a mi madre Hermilda Calderón de Ordóñez (mi gran guía espiritual y de mi niñez).

A Teresa Ordóñez (mamá). A toda mi familia por el apoyo,

A mis compañeros de clase, a mis tutores y a mis grandes amigos Dr. Fabio Eliceo Hurtado y Dr. Bensair Silva.

A todos mil gracias....

## CONTENIDO

	<b>pág.</b>
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2. OBJETIVOS	18
2.1 OBJETIVO GENERAL	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3. MARCO TEORICO	19
3.1 MARCO HISTORICO	29
3.1.1 ¿Qué es un hogar de bienestar comunitario?	29
3.1.2 ¿Quién conforma estos hogares comunitarios?	29
3.2 MARCO LEGAL	32
3.3 MARCO CONCEPTUAL	35
4. DISEÑO METODOLÓGICO	41
4.1 MÉTODO	41
4.2 TIPO DE INVESTIGACION	42
4.3 POBLACION	42
4.4 MUESTRA POBLACIONAL	44

	<b>pág.</b>	
4.5	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	46
5.	ANALISIS DE LOS RESULTADOS	47
6.	INFORME DIAGNOSTICO DE CONDICIONES LABORALES QUE CAUSAN ESTRÉS EN LAS MADRES COMUNITARIAS DEL SECTOR DE LA COMUNA 8 EN LA CIUDAD DE NEIVA	54
6.1	ANALISIS DE LOS FACTORES AMBIENTALES DEL TRABAJO	54
6.2	ANALISIS DE LOS FACTORES CARACTERISTICOS E INHERENTES A LA PERSONA	56
7.	CONCLUSIONES	57
8.	RECOMENDACIONES	58
	BIBLIOGRAFÍA	60
	ANEXOS	62

## LISTA DE ESQUEMAS

	<b>pág.</b>
<b>Esquema 1.</b> Respuesta del cuerpo al estrés	<b>24</b>
<b>Esquema 2.</b> Factores del individuo en el trabajo	<b>26</b>



## LISTA DE FIGURAS

		pág.
<b>Figura 1.</b>	Total de Madres Comunitarias por Edad	47
<b>Figura 2.</b>	Sintomatología en Salud. Madres Comunitarias Trabajo Medio Tiempo	48
<b>Figura 3.</b>	Sintomatología en Salud. Madres Comunitarias Trabajo Tiempo Completo	48
<b>Figura 4.</b>	Proceso de las Madres Comunitarias con el Problema	51

## LISTA DE TABLAS

		pág.
<b>Tabla 1.</b>	Información HCB por Asociación en la ciudad de Neiva	<b>43</b>
<b>Tabla 2.</b>	Listado de Muestra Poblacional	<b>45</b>
<b>Tabla 3.</b>	Acontecimientos Estresantes	<b>52</b>

## LISTA DE ANEXOS

	<b>pág.</b>
<b>Anexo A.</b> Cuadro de síntesis del profesional en salud ocupacional	<b>63</b>

## RESUMEN

A través de de la historia, las madres comunitarias se han venido creando por parte de los mismos padres de familias que conformas las juntas de acción comunal. Estas personas son escogidas por sus propósitos para desarrollar cierto trabajo, por su responsabilidad y cumplimiento.

A través de este trabajo las madres comunitarias han recaído en cierto acontecimiento problemático conocido como el estrés. Pero también han caído en el límite de no lograr controlar este hecho que por cierto limite, decaen a enfermedades físicas como enfermedades psicológicas.

**Palabras Claves.** Ambiente, Enfermedad, Estrés, Hogar comunitario, Problema, Salud ocupacional.

## SUMMARY

Through of the history, the community mother's one has come creating on the part of the same parents of families that you conform the meetings of communal action. These people are chosen by their purposes to develop certain work, for their responsibility and execution.

Through this work the community mothers have relapsed in certain well-known problematic event as the stress. But they have also fallen in the limit of not being able to control this fact that by the way limits, they decay to physical illnesses as psychological illnesses.

**Key words:** Set, Illness, Stress, Community home, Problem, Occupational health.



## INTRODUCCIÓN

En salud ocupacional el campo de la investigación es muy importante. Esto no supone solamente llevar el problema en escrito, sino también desarrollar la solución en el campo donde está el problema.

En el medio laboral los riesgos profesionales enmarcan una serie de alteraciones causadas al individuo en relación con la actividad laboral, es por esta razón que la prevención se convierte en la principal herramienta para disminuir al máximo la aparición de perturbaciones físicas y psicológicas e incluso psicósomáticas en el trabajador. El estrés constituye precisamente una de las principales causas de estas manifestaciones que desmejoran la calidad de vida de las personas.

Por esto se hace importante citar que *“El estrés en el entorno laboral es un problema creciente, incapacitante y con un coste personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año. El estrés laboral es responsable de una buena parte de las bajas y el absentismo laboral actual, así como del déficit en la productividad y la motivación en el entorno laboral. En muchas ocasiones los trastornos ocasionados por el estrés son los responsables públicos de las bajas, cuando en realidad, estos problemas son sólo la parte más visible del insidioso problema del estrés”*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.ce-ce.es/index>



Por tal motivo se pretende realizar una investigación con el fin de conocer los factores ocupacionales, ambientales relacionados con los estresores de las Madres Comunitarias del sector de la Comuna 8 de la ciudad de Neiva; dando como resultado un perfil más claro de las condiciones a la que se enfrenta este tipo de población y de esta manera concientizar a los empleadores sobre la importancia de tomar en cuenta esta problemática.



## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés”.<sup>2</sup>

Los principales factores de riesgos ocupacionales, son los psicosociales que generan y/o desencadenan estrés; que están presentes en el medio ambiente de trabajo involucran no solamente los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa, la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador, aspectos de organización, administración, sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud, la seguridad etc.; por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

“La Organización mundial de la Salud (OMS, 2000) ha definido a los trabajadores de la salud, comunitarios y sociales como profesionales altamente estresados. A pesar de los numerosos estudios descriptivos sobre el problema, se hace necesario profundizar en el conocimiento sobre el mismo a través de investigaciones que permitan corroborar o complementar la información existente,

---

<sup>2</sup> Pérez Toledo Miguel Angel. 1988. Estrés. Vida o muerte. Instituto politécnico Nacional. México. P.p22-207





en especial teniendo en cuenta los graves inconvenientes que se presentan en el sector salud”.

El estudio, de cómo el estrés provoca interferencias sobre los llamados procesos cognitivos superiores y el rendimiento desde un desarrollo y una perspectiva cognitivo-emocional, sin duda, la emoción con la que más se ha trabajado a la hora de estudiar esta influencia negativa sobre los procesos cognitivos ha sido la ansiedad.

La prevención y atención del estrés laboral constituyen un gran reto, los criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. Lo más importante consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr conciencia en el empleador, mostrando a este las posibles consecuencias ante las situaciones de estrés laboral que se puede estar presentando en la población de madres comunitarias de la ciudad de Neiva.

Por medio de sondeos, visitas, listas de chequeo e inspecciones de seguridad y teniendo en cuenta las manifestaciones de las madres comunitarias sobre las condiciones laborales y las sintomatologías que comúnmente ellas presentan, se pretende realizar un informe diagnóstico que permita dar a conocer a la investigación *¿Qué factores de riesgo ocupacional y condiciones laborales están relacionados con el estrés laboral de las madres comunitarias del sector de la Comuna 8 de la ciudad de Neiva?*



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar las condiciones laborales y del medio social en los hogares comunitarios del sector de la Comuna 8 de la ciudad de Neiva, con el propósito de identificar los factores de riesgo ocupacionales asociados al estrés de las madres comunitarias.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los problemas causados por el estrés ocupacional, mediante la recolección, procesamiento, presentación, análisis y explicación de información encontrada en Internet, bibliografía y libros referentes al tema.
- Reconocer aquellas situaciones de riesgo que permitan identificar la presencia de factores estresores en el ambiente laboral por medio de la información directa y observación al con las madres comunitarias.
- Elaborar un informe que permita identificar cada uno de los factores de riesgo ocupacional que están asociados con la aparición de estrés, con el fin de realizar un aporte a la creación del programa de salud ocupacional.



### 3. MARCO TEÓRICO

Durante el desarrollo de la humanidad el trabajo ha sido un pilar fundamental en la evolución de la especie, es por esto que el trabajo colma muchas necesidades humanas, en si este hace parte importante de la vida, ya que el hecho de ejercer una actividad, transforma al hombre en un ser proactivo y a portante, cada vez que la labor que realice sea para el crecimiento en todas las dimensiones humanas.

Por tal razón todo hombre trabaja no sólo para satisfacer sus necesidades materiales, si no para hacer producir todo lo necesario para su desarrollo y crecimiento. En principio se tenía una concepción errónea del trabajo, este se consideraba como una actividad despreciable y de castigo divino para aquellos que cometían algunas faltas; años después y durante la esclavitud fue visto como la forma más natural y adecuada de relación laboral. Actualmente la relación laboral se dimensiona como una necesidad condicional para obtener un salario, un reconocimiento social o en ciertas ocasiones una sensación de poder y supremacía ante las demás personas.

A través del tiempo el estrés laboral ha venido siendo un componente de la vida cotidiana, resultado del esfuerzo que realizamos por mantener nuestro equilibrio para sobrevivir en un mundo acelerado, hostil, imprevisible e injusto. *“El estrés* consiste en un esquema de «reacciones arcaicas» frente a la exposición a estresores, que preparan al organismo humano para la pelea o la huida, es decir, para la actividad física. Es como «revolucionar el motor» o «pisar el acelerador».



El estrés era la respuesta adecuada cuando el hombre prehistórico tenía que enfrentarse a una manada de lobos, pero no lo es cuando el trabajador actual tiene que esforzarse para adaptarse a turnos cambiantes, tareas muy monótonas y fragmentarias o a clientes amenazantes o excesivamente exigentes”.<sup>3</sup> La respuesta del organismo ante el estrés se caracteriza por:

- Ser una respuesta automática del organismo ante cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas de la nueva situación.
- Poner a disposición del organismo un aumento de activación fisiológica.
- Cuando las demandas de la situación se han solucionado, cesa la respuesta de estrés, y el organismo vuelve a un estado de equilibrio de homeostasis.

“En sí el estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al Estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.”

En los últimos años el estrés laboral es objeto de interés creciente tanto por parte de los profesionales como de los propios trabajadores. Y es que ha habido grandes cambios tanto en el mercado de trabajo como fuera de él que apuntan a un protagonismo cada vez mayor de éste como uno de los principales problemas de salud laboral. En relación con el mercado de trabajo, se ha producido una tercerización de la economía con un predominio creciente del sector servicios, la sustitución progresiva del trabajo manual por el del conocimiento, la introducción de nuevas tecnologías que cambian cada vez más rápidamente, mientras la inestabilidad laboral y la competitividad salvaje parecen ser la norma.

---

<sup>3</sup> Informe europeo sobre estrés laboral. Pág. 11.



Por otro lado también fuera del ámbito del trabajo se han producido cambios sociológicos importantes. Con la entrada de la mujer en el mercado laboral surge la necesidad de redefinir los papeles de hombres y mujeres en la vida pública y en la privada con las tensiones consiguientes.

## **NO ES ESTRÉS**

*Necesariamente nocivo, ya que a menudo ayuda a alcanzar los objetivos deseados.*

*Ansiedad*

*Miedo*

*La causa directa de las enfermedades, aunque con frecuencia contribuye al desarrollo.*

Hay otros cambios significativos como el mayor nivel de estudios de la población general, la mayor calidad de vida, el rechazo a estilos autoritarios o poco participativos, el mayor grado de tolerancia a formas de vida diferentes de las tradicionales basadas en un núcleo familiar estable, el enfrentamiento diario a una avalancha de información que con frecuencia resulta difícil de asimilar y el amplio abanico de oportunidades.

Estos cambios en el mercado de trabajo y fuera de él, hacen ver como lejana la idea de una vida estable, en lo profesional y en lo privado. Sin duda suponen la exposición a factores de riesgo que hace aún pocos años tenían poca relevancia.

En particular, los trabajadores de la enseñanza, como el resto, están expuestos a estas nuevas situaciones, pero también como personas cuyo trabajo implica el contacto con un alumnado y unos padres y madres cuyos valores, actitudes y expectativas han cambiado sustancialmente enfrentan un periodo de transición en el que debe darse respuestas a nuevas situaciones, sin un referente conocido, con frecuencia a costa de la propia salud.



## EL ELESTRÉS ES

*La relación que tiene un organismo ante cualquier demanda.*

*Un estado de fuerte tensión fisiológica y psicológica.*

*La preparación para el ataque o la huida.*

*El comienzo de una serie de enfermedades.*

*¿Pero que es estrés?*

Un diccionario no especializado indica que la palabra «estrés» procede del inglés medieval *stress* (presión, tensión), del francés antiguo *estrese* (estrechez), del latín vulgar *strictia*, del latín *strictus* (ajustado, estrecho), participio pasado de *stringere* (ajustar, estrechar).

¿Qué es, pues, el estrés?

Según el creador del concepto biológico de estrés (*Selye, 1936*), es el *mínimo común denominador* de las reacciones del organismo a (casi) cualquier tipo imaginable de exposición, desafío o exigencia; dicho de otro modo, los caracteres estereotípicos e *inespecíficos* de la reacción del organismo a todo tipo de estresores. Otro modo de describir el fenómeno del «estrés» es recurrir a la referencia de Selye (1971) a «*la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste*». Es como «revolucionar el motor» o «pisar el acelerador», preparar al organismo para la acción, para una actividad muscular o de otro tipo.

Según la *Health and Safety Commission* (HSC) británica (1999), «el estrés es la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan».



Para el NIOSH, EE.UU. (1999), «el estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una Lesión».

El estrés relacionado con el trabajo se define como «el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».<sup>4</sup>

El estrés como riesgo profesional en el caso de las madres comunitarias de los hogares de bienestar familiar (ICBF); se presenta, no muy poco, sino bastante ya que este es muy notable por el comportamiento de los menores en cuidado y/o protección y los deberes que tiene que cumplir este; Podríamos decir, *que “el estrés es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas, es decir, lo que le ocurre al “estresado” es que se sitúa en unas condiciones de vida que le llevan continuamente al borde del agotamiento, una acumulación de sobreesfuerzo constante, una tensión emocional y/o intelectual fuerte, sin tiempo para nada.”*

“El estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores están necesariamente afectados.”<sup>5</sup>

<sup>4</sup> COMISION EUROPEA. *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Unidad D.6. Texto original terminado en 1999.

<sup>5</sup> Acuerdo europeo firmado el 8 de octubre de 2004, pág. 1. Formato de arch. PDF/Adobe Acrobat. Internet.



“Tratar la cuestión del estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Es importante considerar la diversidad de la mano de obra cuando se tratan problemas de estrés ligado al trabajo.”<sup>6</sup>

En la actualidad la humanidad ha venido siendo esclava de la sensibilidad, es decir que es como la mariposa con el rayo luminoso que la obliga a quemarse en la llama. De hecho esto se trata de un caso extremo.

En el siguiente esquema se muestra las respuestas del cuerpo al estrés.

**Esquema1.** Respuesta del cuerpo al estrés.



La mente está prácticamente proyectada o inducida hacia la acción en servicio al individuo, esto es prácticamente el punto o los puntos que llevan la humanidad hasta la esclavitud de la sensibilidad donde se desencadena el problema con el estrés, o en algunos casos esta pseudología.

<sup>6</sup> Acuerdo europeo firmado el 8 de octubre de 2004, pág. 1. Formato de arch. PDF/Adobe Acrobat. Internet.





Hoy en día nos encontramos con un gran problema como lo es la “fatiga nerviosa”.<sup>7</sup> Pero cada vez, mas descargados físicamente por la actualización en la vida pero más fatigados, sea como sea nuestra condición de vida. “la neurofisiología nos lo explica mostrándonos como la vida trepidante moderna, con sus preocupaciones, obra directamente, desequilibrando los centros reguladores de la base del cerebro, responsable a la vez de la armonía del funcionamiento cerebral y del funcionamiento orgánico, así como de la actividad. Sometidos a un esfuerzo demasiado grande, tales centros nos desequilibran. De aquí resulta la neurosis de fatiga o el estrés y las lesiones viscerales de todo tipo, como lo son las enfermedades del mundo moderno: ulcera de estómago, reumatismo, dolores de cabeza, hiperventilación, hipertensión, etc. Se extiende cada vez más, a gente que no tiene en común sino el llevar una vida agitada, en la que las preocupaciones legítimas no desaparecen jamás. Sentirse responsable de la propia felicidad y de la del mundo es mucho mas fatigoso que resignarse a una desgracia inevitable”<sup>8</sup>

Mens sana in corpore sano (espíritu sano en un cuerpo lleno de salud) este adagio nos explica que un trastorno psicológico al convertirse en un trastorno cerebral, conlleva al cuerpo a sufrir de ciertos desequilibrios orgánicos. Es así como empezando por el cerebro se puede desencadenar un innumerable mundo de problemas o enfermedades que podrían restringir una vida saludable. El estrés laboral es algo así como la mariposa con la luz; o por fuera del contexto es un acontecimiento en algo que nosotros mismos construimos en nuestra mente.

En el siguiente esquema se muestra los factores que inciden en la persona.

---

<sup>7</sup> Cf. P. CHAUCHARD, *le fatigue* (coll. “que sais-je?” P.U.F.).

<sup>8</sup> P. CHAUCHARD, *la moral del cerebro*, editorial católica S.A., Mateo inurria, Madrid, pág.: 63.



## Esquema 2. Factores del individuo en el trabajo.



“Cuando en el trabajo se subutilizan las aptitudes y/o capacidades de las personas se presenta el riesgo de no permitir el desarrollo y realización como miembros de la sociedad, presentándose ciertas incomodidades e insatisfacciones derivadas del tipo de ocupación y relacionadas con los factores propios de su entorno o de las relaciones ambiguas que se presenten en el mismo; las alteraciones relacionadas con accidentes y enfermedades implican desordenes y trastornos Físicos, reflejados generalmente en dolores y tensiones musculares, alteraciones gastrointestinales, trastornos cardiacos, síntomas respiratorios, desordenes del sistema nervioso central, inhibición del sistema inmunológico, problemas genitourinarios etc. Trastornos psicológicos como: angustia, preocupación, irritación, agresión, depresión, mal funcionamiento de las facultades cognitivas, falta de concentración, memoria, ansiedad, nerviosismo e inseguridad en la toma de decisiones. Trastornos de comportamiento que traen consigo la disminución del rendimiento laboral como absentismo, inestabilidad e insatisfacción laboral; además de una posible limitación ante la necesidad o ansiedad constante de consumir medicamentos y sustancias que crean adicción y dependencia a las mismas como el consumo progresivo de alcohol, tabaco, drogas y productos estimulantes del sistema nervioso y que van contra la integridad, creando



repercusiones ante la sociedad como: pasividad, falta de iniciativa, falta de participación en la comunidad, conflictos familiares y de amistades”<sup>9</sup>

La ocurrencia de accidentes en el trabajo relacionados con situaciones asociadas al estrés también es algo muy común ante la presencia de estos factores, los índices crecen de forma sustancial y preocupante, pues estos accidentes son el causante de problemas que afectan no solo la estabilidad personal, sino que comprometen además la estabilidad laboral y financiera de muchas empresas en el mundo. En algunas ocasiones las empresas llegan a desaparecer por esta serie de inconvenientes y es ahí donde todo depende de la solidez de la empresa y de las medidas que se tomen para solucionar y evitar que se presente estas alteraciones e incomodidades en el ambiente laboral.

“La Organización Internacional del Trabajo OIT hace referencia de que el estrés laboral es un peligro para la economía de países industrializados y en vía de desarrollo y reciente la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores.”<sup>10</sup>

En algunos países industrializados se observan las consecuencias del estrés laboral, “en Estados Unidos, la depresión se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, llegando a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar con el resultado de una pérdida aproximadamente de 200 millones de días de trabajo anuales; en Finlandia más del 50 por ciento de los trabajadores sufren algún síntoma relacionado con el estrés y el 7 por ciento de ellos padecen de cansancio severo, que puede llegar al agotamiento, experimentando actitudes de rechazo y ocasionando una drástica reducción de la capacidad laboral. Todos estos trastornos de salud mencionados son ya la principal causa de pensiones por incapacidad.

---

<sup>9</sup> [www.google.com](http://www.google.com). La salud ocupacional en el mundo o ficha internacional del trabajo OIT.

<sup>10</sup> Selye Hans. Memorias XXI congreso Colombiano de Medicina. Pág. 88 Sociedad Colombiana de Medicina.



En el reino Unido; tres de cada diez empleados sufren anualmente problemas de salud mental, numerosos estudios indican que es común el estrés provocado por el trabajo. En Polonia estos estudios indican la existencia de estrés laboral especialmente en individuos con edad productiva”.<sup>11</sup>

Colombia no es ajena a esta problemática. En el “artículo uno numeral 42 decreto 1832 de 1994, se establece la tabla de enfermedades profesionales que incluye las patologías causadas por estrés ocupacional”.<sup>12</sup> Pero la interpretación y aplicación de esta norma, conlleva a serios problemas de orden práctico y legal; que posiblemente también se presentan en otros países. Es frecuente encontrar que las administradoras de riesgos profesionales o ARP niegan la calificación de una enfermedad como profesional o derivada del trabajo, argumentando que el individuo tiene una personalidad vulnerable, que ha estado sometido a problemas familiares o que la exposición al factor de riesgo psicosocial no fue suficiente para provocarle la enfermedad.

Lo anterior en razón de la inevitable multifactorialidad de los procesos de salud - enfermedad, hacen compleja la demostración del vínculo entre condiciones de trabajo estresantes y efectos adversos en la salud. En consecuencia, es preciso anotar, que el tema exige renovados esfuerzos investigativos, pues cada vez son más frecuentes las reclamaciones y el creciente número de casos donde se reconocen la asociación entre las condiciones del trabajo con el estrés.

---

<sup>11</sup> [http://satse.es/salud laboral](http://satse.es/salud%20laboral). Estadísticas de la Legislación Colombiana.



### 3.1 MARCO HISTORICO

**3.1.1 ¿Qué es un hogar de bienestar comunitario?** Los HCB son programas del gobierno colombiano que busca cuidar y proteger la vida de los niños menores de siete años, mediante la participación de los padres de familia, como también la ayuda de otras personas de la comunidad previamente capacitadas, y el apoyo del gobierno. Fuera de esto busca mejorar la calidad de la vida de los niños y sus familias. Constituidas por la acción solidaria de la comunidad y la utilización de los recursos locales, para que las familias atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños.

En esto participan madres comunitarias que atienden un promedio de 15 menores de siete años para brindarles cariño y protección, alimentación, vigilancia de salud y actividades recreativas que los formen sanos, felices y copartidarios.

**3.1.2 ¿Quién conforma estos hogares comunitarios?** Estos son conformados por la misma comunidad, por medio de la asociación de padres de familia. Estas asociaciones están conformadas por todos los padres o personas responsables de los niños beneficiarios del programa y por toda persona que quiera participar como madre comunitaria. Esta asociación es muy importante dentro del programa, pues tiene la responsabilidad de asegurar la buena marcha de los hogares, y representan la organización comunitaria.

Esta asociación tiene que reunirse en asamblea y elegir la junta directiva que se encarga de controlar y administrar los recursos de la asociación, y también conforman los comités de los hogares de bienestar para que estos funciones bien lo mejor posible. El número de hogares de bienestar son determinados según la información recolectada por la misma comunidad y de acuerdo con los recursos disponibles por el gobierno.



Según el “programa social hogares comunitarios de bienestar” dirigidos por la UNICEF, el SENA, el ICBF y el min-salud.; estos deben funcionar en el mismo barrio donde viven los niños y cerca de su propia casa, preferiblemente en “casas de familia o casetas comunal”. Para cada uno de estos hogares comunitarios, se le asigna una madre comunitaria, que es escogida por la asociación de padres de familia; pero, y ¿Qué es una madre comunitaria?

Las madres comunitarias o trabajadoras sociales son personas comunes y corrientes. Personas que sean solidarias ante la comunidad; una joven o un joven soltero, un padre de familia o una madre de familia; solamente tendrá que cumplir con ciertos requisitos que son:

- Tener facilidad de relación con los adultos y niños.
- Que viva en el sector.
- Que tenga tiempo suficientemente disponible.
- Que haya recibido capacitación.
- Que sepa leer y escribir.
- Que su casa haya sido seleccionada para servir como hogar de bienestar.

Y después de esto tiene que cumplir algunas responsabilidades:

- Programar, organizar y realizar las actividades con los niños.
- Organizar los grupos de padres de familia para fortalecer la relación familiar.
- Vincular jóvenes y ancianos en las diversas actividades del programa, con el propósito de mejorar las relaciones de los niños con otras personas para mejorar sus relaciones.



- Recuperar las tradiciones, historias y costumbres del sector.
- Fomentar el cariño y el respeto por los ancianos, y despertar sentimiento solidario y confianza con los vecinos.
- Apoyar a las otras madres comunitarias en las actividades que se realicen con los niños y padres de familia.

*Pero; ¿Qué pasa con su salud?*

¿Será que no se enferman? ¿Qué las cubre de los peligros contra su salud por parte del estrés y por otros problemas? O ¿será que son cuerpos celestes? (como se dice vulgarmente en la actualidad).

Dirigir, organizar y administrar centros infantiles no constituyen un conjunto de actividades físicas interesantes cuyo valor depende de la nobleza de las finalidades de la enseñanza. En la educación o manejo infantil hay actividades, medios y personas que no son de fácil manejo ni mucho menos agrado, ya, que algunas familias no son de fácil convencimiento por su carácter o forma, o tal vez por su situación en los hogares.

Desafortunadamente en la actualidad no tenemos posibilidad de trabajar sin tener problemas con situaciones desagradables como el ESTRÉS; pero como estamos en un mundo tan diferente al de antes, que con la niñez tenemos que trabajar y exponernos a esforzar nuestro cuerpo o más bien a trabajar más de lo normal, y es allí donde nace o se crea el problema con el ESTRÉS.

Quien sufre de ESTRÉS quiere buscar siempre la solución más rápida y fácil, y se embarca en terapias prolongadas que pueden o no pueden tener éxito; eso sin tener en cuenta el alto costo que esto presenta. Por eso en este proyecto pretendo buscar y mostrar cuales son los problemas causados por el ESTRÉS en las madres comunitarias y buscar la solución mas económica y fácil, pero sobre todo que sea eficaz.



### 3.2 MARCO LEGAL

En la sociedad moderna, se exige por parte de los empleados un comportamiento especial, conforme a los roles, deberes y derechos u obligaciones especiales que se hacen por parte de las entidades u organizaciones a la que se pertenece para poder tener mayor productividad y/o beneficios.

La legislación Colombiana establece dentro de la tabla de enfermedades profesionales 42 en total y argumenta que será considerada como enfermedad profesional toda aquella en la que se logre comprobar la relación entre el trabajo desarrollado y la enfermedad que se presente. A partir de 1990 se considero el derecho de los trabajadores a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas y seguras pero fue la ley 100 de 1993 que estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.





El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en Salud Ocupacional y su esquema de administración de a través de las ARP, bajo la vigilancia y estricto control del ministerio de la protección social.

Particularmente, el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento de estos programas de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar que se cumplan todas las normas en la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia:



- Ley 9a. de 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia.
- Resolución 2400 de 1979, conocida como el "Estatuto General de Seguridad".
- Decreto 614 de 1984, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
- Resolución 1016 de 1989, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
- Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).
- Decreto 1346 de 1994, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Decreto 1772 de 1994, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales.



### 3.3 MARCO CONCEPTUAL

**Ambigüedad de rol:** Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.

**Angustia:** Sentimiento de temor sin causa aparente e incapacidad de dominar una situación. Sensación de estar en el vacío, La persona experimenta disgusto, inquietud, tensión, inseguridad de sí mismo.

**Ansiedad:** Sensación de incertidumbre, caracterizada por la tensión, hiperactividad inquietud y agitación. Puede ser permanente, pasajera o clínica. En general se percibe más su contenido emocional.

**Auto-cuidado:** Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar.

**Autoestima:** Amor, confianza y valoración de sí mismo.

**Burnout:** Síndrome de desgaste profesional que se manifiesta en profesionales sometidos a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y psíquico, actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y sentimientos de insatisfacción personal con las tareas que se han de realizar, y que suele producirse fundamentalmente en personal sanitario y en profesionales dedicados a la enseñanza.

**Cambios en la organización:** Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.



**Conflicto de rol:** Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.

**Contexto físico:** Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos por su peligrosidad puedan provocar en el individuo un sentimiento de amenaza.

**Contexto laboral:** Conjunto de elementos en interacción, que actúan recíprocamente en pro de un fin común. Dichos elementos constituyen un sistema en el que se destacan cuatro elementos básicos: los individuos, (fuerza de trabajo); las tareas que ejecutan (operaciones); los materiales, (medios tecnológicos, materias primas, etc.,) y el ambiente de trabajo.

**Control:** Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

**Depresión:** Estado emocional caracterizado por abatimiento, tristeza, valoración negativa de sí mismo, desanimo. Una depresión profunda puede llevar a la persona a la inmovilidad total.

**Diestres:** Inadecuada, excesiva o desregulada activación psicofisiológica que conduce al fracaso. Es Dañino y desmoralizante, con resultados de sufrimiento y desgaste personal.

**Enfermedad Psicosomática:** Trastorno del organismo causado por la interacción de factores emocionales, sociales y fisiológicos. Las molestias corporales, cardiovasculares, digestivas e inmunológicas afecta órganos gobernados por el sistema nervioso autónomo o involuntario pueden producirse por la dificultad de expresar emociones.



**Estrés:** Es la respuesta del organismo frente a condiciones externas que perturban su equilibrio emocional interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio que se desarrolla.

**Estrés laboral:** El estrés laboral es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

**Estresor:** Cualquier estímulo o situación capaz de provocar una respuesta de estrés.

**Estresores del ambiente físico:** Corresponden a las condiciones físicas donde se desenvuelve el individuo, afectando la contaminación visual y auditiva.

**Estresores de nivel Grupal:** Se incluyen como factores estresantes en los niveles grupales los siguientes: falta de cohesión grupal, conflictos intragrupales y conflictos intergrupales, apoyo inadecuado del grupo.

**Estresores de nivel Individual:** Se consideran la sobre carga de trabajo, conflictos y ambigüedad de roles y discrepancias con las metas de la carrera laboral.

**Estresores sociales:** Comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como también un Deterioro de la relación conyugal y familiar.



**Eustrés:** Adecuada activación necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Es Adaptativo y estimulante, necesario para el desarrollo de la vida en bienestar.

**Falta de participación:** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.

**Factor de riesgo:** se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

**Formación:** Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea

**Infra carga de trabajo:** El volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.

**Infrautilización de habilidades:** Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.

**Inseguridad en el trabajo:** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido).

**Neurosis:** Conflicto psicológico que se manifiesta por una lucha interna del Yo en sus actitudes ante el mundo o ante sí mismo. El principal síntoma de la angustia.

**Promoción:** La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.



**Relaciones personales:** Problemática derivada de las relaciones (dependiente o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.

**Repetitividad:** No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.

**Responsabilidad:** La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas)

**Ritmo de trabajo:** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.

**Riesgo:** Es la probabilidad de ocurrencia de un evento que trae consecuencias negativas para la integridad de los trabajadores, equipos y el ambiente.

**Riesgo Ocupacional:** Probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipo o alteración del ambiente laboral y extra-laboral.

**Salud:** Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones. Condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado.

**Salud mental:** Estado que se caracteriza por el bienestar psíquico y la auto aceptación. Desde una perspectiva clínica, la salud mental es la ausencia de enfermedades mentales.



Salud Ocupacional: Es el conjunto de actividades orientadas a la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus labores. Es también la inversión que hace la empresa para garantizar salud integral del recurso humano de la organización, obteniendo un equipo de trabajo saludable, con alto rendimiento y con posicionamiento de la empresa en el mercado.

Sobrecarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.

Prevención en salud ocupacional: Es el conjunto de acciones que tienen por objeto identificar, controlar o reducir los riesgos derivados de la organización del trabajo, que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Probabilidad: Es la posibilidad de que la exposición al factor de riesgo en el tiempo genere las consecuencias no deseadas; dicha probabilidad está directamente relacionada con los controles que la empresa haya establecido para minimizar o eliminar el riesgo.





## 4. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación realizada con las madres comunitarias de la ciudad de Neiva, es con el fin de analizar los aspectos laborales que están generando estrés en este tipo de labor, es descriptiva, ya que se identificaron las diferentes causas que están provocando la aparición de esta respuesta y se han descrito todas las características para asociarlas a su existencia.

Además se delimito la población con una muestra aleatoria para poder estudiar las formas de conducta y actitudes de las madres comunitarias, así como los comportamientos concretos frente al trabajo diario para conocer la posible relación entre estos aspectos y la aparición del estrés laboral. Igualmente se aplicaron técnicas de investigación en la recolección de la información como la observación, y entrevistas.

También se pudo emplear el estudio exploratorio, se realizo una disertación previa sobre el problema planteado, con información obtenida de diferentes investigadores, asimismo se tuvo en cuenta los relatos y experiencias de algunas madres de los diferentes sitios.

### 4.1 MÉTODO

Para el estudio de las condiciones de trabajo se utilizaron fuentes primarias como la observación no participante, con el fin de conocer la problemática planteada de la investigación, las características, las interrelaciones de estas para establecer conexiones entre el problema y el comportamiento de los trabajadores y corroborar la existencia de factores estresantes; seguidamente se organizaron algunas visitas participantes utilizando métodos estructurados e incluyendo en



ellas inspecciones de los sitios de trabajo; con el fin de evaluar los riesgos existentes y las condiciones en las que los trabajadores ejecutan sus labores, situación que conlleva a convertirse en factor coadyuvante a la aparición de incomodidad e insatisfacción en la realización de las diferentes labores.

## **4.2 TIPO DE INVESTIGACION**

La investigación, de acuerdo con Sabino (2000), se define como un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento (p. 47), por su lado Cervo y Bervian (1989) la definen como “una actividad encaminada a la solución de problemas. Su Objetivo consiste en hallar respuesta a preguntas mediante el empleo de procesos científicos”

Ahora bien, desde el punto de vista científico, la investigación es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes.

El tipo de investigación que se muestra en el proyecto es de análisis e investigativo.

## **4.3 POBLACION**

Se ha determinado mediante colaboración del Instituto Colombiano de Bienestar familiar (ICBF), que en la ciudad de Neiva existe un total de 478 madres comunitarias inscritas en el programa de control del ICBF.

En el cuadro siguiente se expone el listado de las asociaciones conformadas en la ciudad de Neiva y el total de madres comunitarias que elaboran en dos clases de horarios, que son de medio tiempo y de tiempo completo.

**Tabla 1.** Información HCB por Asociación en la ciudad de Neiva

COD.	NOMBRE ENTIDAD CONTRATISTA	NUMERO DE HCB		
		Tiempo completo	Medio tiempo	Total HCB
01	Las Palmas	17	1	18
02	Palmas sector No. 1	16	1	17
03	San Bernardo	14	1	15
04	Camelias y San Bernardo	9	0	9
05	Misael Pastrana	17	2	19
06	Veinte de Julio	13	1	14
07	La Inmaculada	4	5	9
08	Rodrigo Lara	0	0	0
09	El Triángulo	1	4	5
10	Aeropuerto y Álvaro Sánchez	2	1	3
11	Los Pinos	11	3	14
12	Luis Ignacio Andrade	11	0	11
13	Eduardo santos	13	8	21
14	Alberto Galindo	13	2	15
15	José María Carbonell	8	1	9
16	Darío echandia	11	0	11
17	Luis Carlos Galán, Luis Eduardo Vanegas y otros	14	2	16
18	Villa magdalena	7	0	7
19	Tenerife	12	6	18
20	José Eustacio Rivera	4	4	8
21	Reinaldo Matiz	11	1	12
22	Secretariado Diocesano de pastoral social	13	6	19
23	Los Alpes	15	2	17



24	San Carlos	7	0	7
25	Versalles	13	3	16
26	La Florida	11	0	11
27	Guillermo Lievano	9	2	11
28	Las Acacias I-II-III etapa	12	2	14
29	Panorama	12	3	15
30	Fundación ecológica y social la esperanza	16	0	16
31	Fundación para la asesoría del desarrollo comunitario	19	3	22
32	El Limonar	14	2	6
33	Timanco III	15	2	17
34	San Francisco de Asís	10	1	11
35	Minuto de Dios Bosque	7	1	8
36	Timanco II	9	2	11
37	Asociación de profesionales en el trabajo social	14	2	16
38	Oasis y Puerta de sol	10	0	10
	<b>TOTAL</b>	<b>414</b>	<b>74</b>	<b>478</b>

#### 4.4 MUESTRA POBLACIONAL

El muestreo ha sido tomado en total de grupo completo (hace referencia a las dos jornadas por parte de las madres comunitarias) ya que e no es desigual la diferencia en la exposición sobre el estrés, puesto que el comportamiento de los niños es notable dentro de las jornadas.



El cuadro siguiente muestra las asociaciones tomadas como parte del muestreo; pero tomando en cuenta que de estas fueron tomados algunos hogares comunitarios como referencia del muestreo.

**Tabla 2.** Listado de Muestra Poblacional

COD.	NOMBRE ENTIDAD CONTRATISTA	NUMERO DE HCB		
		Tiempo completo	Medio tiempo	Total HCB
01	Reinaldo Matiz	2	1	3
02	Secretariado Diocesano de pastoral social	2	2	4
03	Los Alpes	2	2	4
04	San Carlos	2	0	2
05	Versalles	2	1	3
06	La Florida	2	0	2
07	Guillermo Lievano	2	2	4
08	Las Acacias I-II-III etapa	2	2	4
09	Panorama	2	3	5
10	Fundación ecológica y social la esperanza	2	0	2
11	Fundación para la asesoría del desarrollo	1	3	4
12	El Limonar	1	2	3
13	Timanco III	1	2	3
14	San Francisco de Asís	1	2	3
15	Minuto de Dios Bosque	1	2	3
16	Timanco II	1	2	3
17	Asociación de profesionales en el trabajo social	1	2	3
18	Oasis y Puerta de sol	1	2	3
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>58</b>



#### **4.5 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.**

Como técnica se utilizó principalmente la “observación”, ya que de esta depende la mayor información a recolectar; Esta investigación se tomó a causa de que las madres comunitarias no poseen de tiempo controlado para resolver o contestar preguntas con la certeza requerida.

Como segundo punto se utilizó un cuestionario donde las madres muestran unas series de enfermedades o problemas de tipo físico-psicológico en que se encuentra expuestas por el estrés.

Y como último se utilizó la información presentada por el instituto colombiano de bienestar familiar y las madres comunitarias.



## 5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

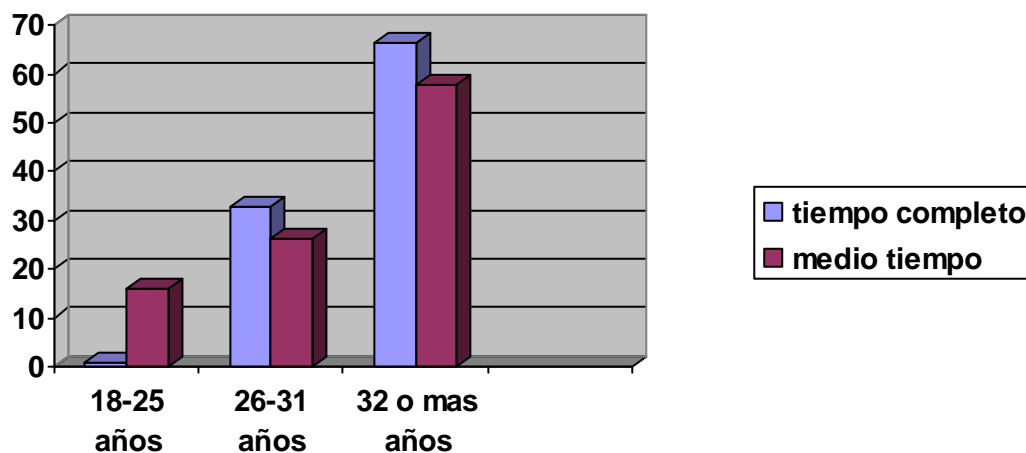
Las madres comunitarias son personas que singularmente se preocupan por la convivencia y el bienestar de los niños en su barrio o comunidad, por eso usan sus deseos y esfuerzos para formar un HCB.

Es importante entonces, evidenciar que se encontró en las visitas realizadas los siguientes datos correspondientes a la población objeto de investigación:

En el siguiente diagrama se muestra el total de las madres comunitarias por edad con respecto a la jornada de trabajo.

Esto nos demuestra que con respecto a tiempo completo se posee un mayor nivel de edad, ya que la media jornada es tomada por las madres comunitarias de menor edad por razón de sus estudios u otros pasatiempos.

**Figura 1.** Total de Madres Comunitarias por Edad.

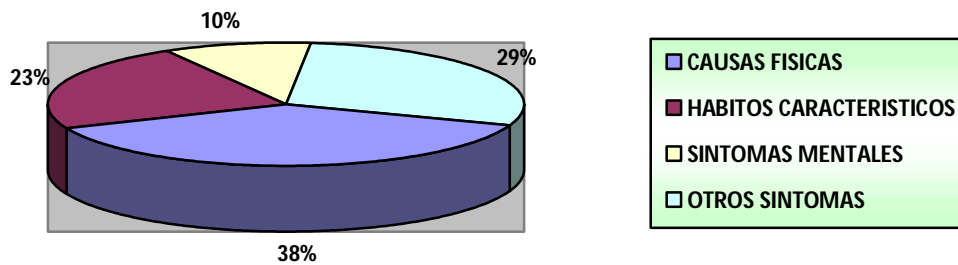


Medio tiempo: Como se puede observar; en el siguiente diagrama se muestra los porcentajes de las causas que produce el estrés sobre las madres comunitarias en



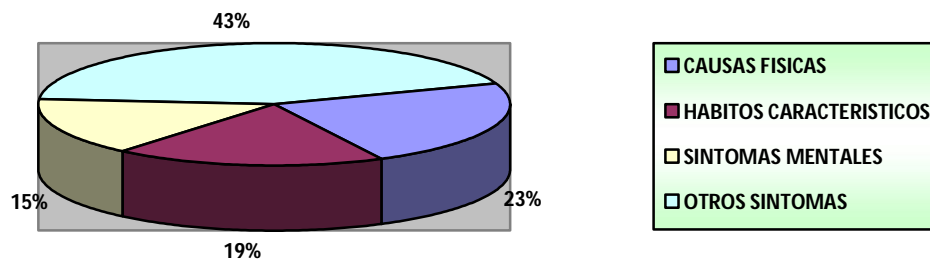
respecto a medio tiempo. Esto explica que las causas físicas, (golpes, cortaduras, caídas, quemaduras, etc.) son las más producidas en esta jornada en diferencia al tiempo completo.

**Figura 2.** Sintomatología en Salud. Madres Comunitarias Trabajo Medio Tiempo.



Tiempo completo: *En* este estudio se muestra otras causas como producto del estrés; ¿y esto a causa de que?; el estudio dio un resultado que sintetiza causas independientes a la labor que desempeñan estas trabajadoras, (problemas familiares, problemas con los vecinos, deudas, etc.)

**Figura 3.** Sintomatología en Salud. Madres Comunitarias Trabajo Tiempo Completo.







El Problema, es que en el desarrollo de la investigación se evidencio que la principal problemática de las madres comunitarias está centrada en el deseo de servir bien hacia los niños y niñas a su cargo por lo tanto se tiende a pensar en el problema que genera tener estrés. El deseo es el pensar hacer el bien a la otra persona o incluso a una comunidad completa, pero; la parte don de las madres comunitarias o servidoras sociales prestan su esfuerzos; estas se exponen a una series de problemas en contra de su salud, como al estrés profesional.

Causas del Problema del Estrés. Las madres comunitarias siempre han estado expuestas al estrés, conllevando a una serie de causas tanto físicas como psicológicas.

Entre las causas físicas podemos encontrar:

- Cortaduras con cuchillos u otros objetos cortantes
- Golpes en cualquier parte del cuerpo
- Quemaduras
- Tensión y dolor en el cuello, hombros y espalda
- Dolor de cabeza
- Dolor de brazos
- Dolor de manos
- Dolor de piernas
- Dolor en los pies y dedos de los pies
- Migraña
- Cansancio excesivo
- Dismenorrea
- Insomnio
- Problemas dermatológicos



También se unen unos hábitos característicos como lo son:

- Tartamudeo
- Morderse los labios
- Encoger los hombros

Y síntomas mentales y emocionales como:

- Depresión
- Ansiedad
- Nerviosismo
- Confusión
- Insatisfacción
- Irritabilidad
- Ensimismamiento
- Fobias
- Desconfianzas

“Causante de esas Causas”. Estas causas son contraídas por las madres comunitarias principalmente por el comportamiento de los niños que en ocasiones empezando el horario se prestan para como ellas lo dicen “rabetas”. Los niños prestan un comportamiento poco esperado por ellas como es el llanto inesperado, groserías de los unos con los otros y otras causas.

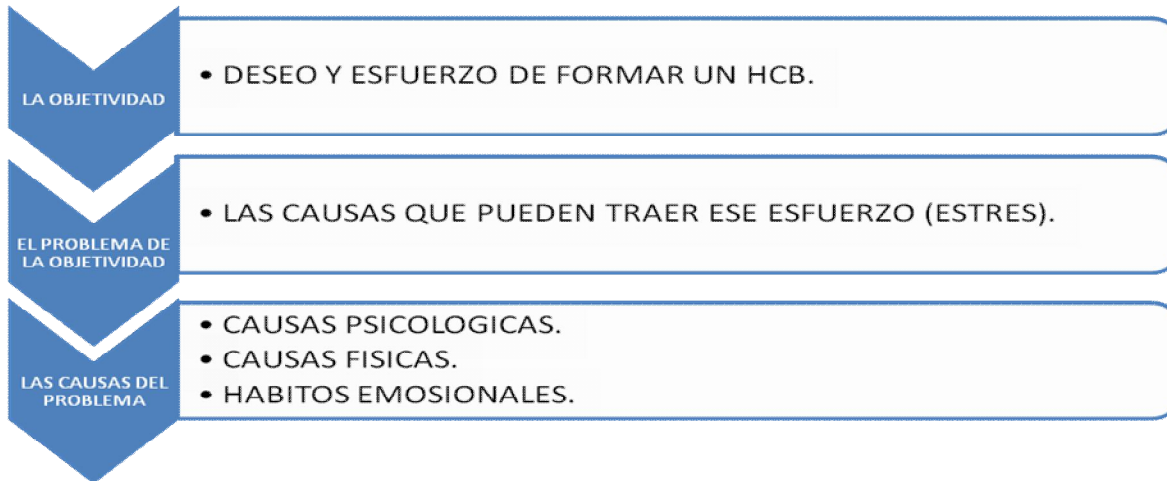
Teniendo en cuenta que en algunos casos; las madres comunitarias, se crean, lo que podemos llamar una pseudología o una serie de psicosis, esto por causa de, como lo podríamos llamar “ven gigantes donde hay molinos.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Mons. CASTRO, LUIS AUGUSTO; *didáctica misionera*, ediciones paulinas, 1991, Bogotá Colombia, pág. 23.



**Figura 4.** Proceso de las Madres Comunitarias con el Problema.



Otros Acontecimientos Estresantes. A lo largo de la vida de las madres comunitarias se observan sucesos que las pueden estresar. Algunas sin tener traumatismos severos para ellas, pero otros que si lo pueden ser por el grado de culpabilidad o preocupación.; esto desencadenando un laso o puente entre ellas y el agotamiento o incluso la enfermedad.

A pesar de los acontecimientos negativos que son los que traen mayor nivel de estrés; como por ejemplo: cambio o reajuste salarial, cambios de planes o incluso reajustes normativos; también pueden haber cambios favorables.

Se pueden encontrar listas que se ordenan de formas descendentes según el grado de posibilidad que pueda crear estrés.

A continuación se presenta una lista de acontecimientos que los expertos consideran más estresantes en la vida cotidiana de estas personas:

**Tabla 3.** Acontecimientos Estresantes

ESC. DE INTENSIDAD	ACONTECIMIENTOS	VALOR PROMEDIO
1	Muerte del conyugue	100%
2	Divorcio	73%
3	Encarcelamiento	63%
4	Muerte de familiar cercano	63%
5	Accidente o enfermedad grave	53%
6	Boda	50%
7	Pérdida de empleo	47%
8	Reconciliación conyugal	45%
9	Jubilación	45%
10	Enfermedad en la familia	44%
11	Embarazo	40%
12	Problemas sexuales	39%
13	Nuevo miembro en la familia o en el hogar	39%
14	Reajuste profesional	39%

El orden o la relación de estos acontecimientos pueden variar según la edad; como por ejemplo: los problemas sexuales que para los de mayor edad están en el nivel “12”, para las más jóvenes están en la escala “5”.

También depende del nivel socioeconómico como por ejemplo: la enfermedad de un familiar que se encuentra en el nivel “10” para uno de estrato mas alto; para uno de mas bajo, se encuentra en el escalón “2”.

Se puede decir que no toda persona atiende el mismo nivel de cierto acontecimiento por el estado socioeconómico o cultural en que se encuentra.



Ambiente Físico y Social. El medio en que se encuentran estas personas, contribuyen a aumentar y disminuir el estrés. Un ambiente amplio, limpio, ordenado, sin tanto ruido por parte de los niños y con una temperatura ideal, contribuye un importante paso para impedir el estrés. Un ambiente exterior con aire puro, agua limpia, vegetación exuberante, sin ruido y poca densidad de población, supondrá un hecho para la relajación.

Pero el exceso de ruido las conlleva en muchos casos al estrés.

Problemas para elegir. Cada vez que las madres comunitarias tienen que elegir entre dos o más opciones, se genera cierto tipo de problema consigo mismas o con el entorno, creando así una tensión de preocupación. En realidad el estrés no se crea solamente de que si las elecciones son atractivas o repulsivas, sino de la similitud entre estas; por ejemplo: si una madre comunitaria le dan opción de subir su remuneración; acepta, y no ha sufrido ningún tipo de conflicto en la elección. Pero si le dan opción entre subir su remuneración con su responsabilidad y entre bajar su responsabilidad y su remuneración, puede experimentar el estrés motivado por el conflicto hasta que toma la decisión.

Existen diversos tipos de conflictos al elegir entre dos opciones:

- Aquellas que entre ellas son negativas.
- Cuando las dos opciones son atractivas; supongamos que se encuentra en un concurso de responsabilidad, en el que le ofrecen, doble remuneración salarial, y entre unas vacaciones a Santa Marta que tanto desean.
- Otra es cuando una opción es positiva y la otra es negativa. Por ejemplo: de que quieran abrir más cupos para los niños, la madre comunitaria se sentiría feliz y orgullosa ante la comunidad por sus servicios, y ellos se lo agradecerían. Pero, por otra parte, se sentirían con más responsabilidad y tensión.



## **6. “INFORME DIAGNOSTICO DE CONDICIONES LABORALES QUE CAUSAN ESTRÉS EN LAS MADRES COMUNITARIAS DEL SECTOR DE LA COMUNA 8 EN LA CIUDAD DE NEIVA”**

De acuerdo con las visitas de observación directa e indirecta, realizadas a los diferentes sitios de trabajo (hogares comunitarios) de las madres comunitarias del sector de la Comuna 8 de la ciudad de Neiva. Se logro establecer diversos factores que están asociados a la aparición de estrés; para efectos de interpretación y orden se realizara el diagnostico de la siguiente forma:

- Identificación de factores ambientales en el trabajo.
- Identificación de los factores característicos e inherentes a la persona.

En la elaboración de este diagnostico también se tomaron en cuenta otras actividades como la realización de encuesta, sondeos y entrevistas sobre la población en estudio.

### **6.1 ANALISIS DE LOS FACTORES AMBIENTALES DEL TRABAJO**

Un aspecto considerable dentro de los factores que influyen sobre la estabilidad del trabajador y su bienestar dentro de la empresa, son aquellos derivados del ambiente de trabajo y las condiciones del mismo; las cuales pueden favorecer la aparición del estrés laboral.

Dentro de este contexto se encontraron bastantes falencias en la adecuación de cada uno de los hogares comunitarios, su infraestructura, locación, elementos que faciliten el trabajo de las madres y condiciones específicas para desarrollar de forma adecuada cada una de las tareas asignados para el cuidado de los niños y niñas. De acuerdo a esto se pueden analizar los siguientes aspectos:



- La planta física de los hogares comunitarios, debería estar adecuado única exclusivamente para el desarrollo de esta actividad, situación que facilita y evidencian problemáticas de manejo para con los niños y niñas, pues estos espacios no son los más adecuados para el bienestar de los menores, ya que aquí se pueden desencadenar accidentes caseros con mayor facilidad.
- Los insumos y elementos son en ocasiones deficientes lo que facilita la problemática de desesperanza para los padres de los niños y niñas, y que esto a su vez genera presión para el desarrollo del trabajo de la madre comunitaria por los constantes encuentros negativos con los padres de los menores. Facilitando el desencadenamiento de dificultades psicológicas y del maltrato.
- La estructura y manejo del lugar que en ocasiones sirve de vivienda ya su vez de lugar de atención para los niños, puede llegar a producir hacinamiento de acuerdo a las necesidades de ambas partes, facilitando situaciones de problemática social entre los miembros encargados de las partes. Disminuyendo de alguna manera el rendimiento del trabajador del hogar.

Observación: Actualmente se está trabajando en el mejoramiento de dichas condiciones, pues las madres comunitarias buscan la manera que se les reconozca una mejor ayuda económica lo que permitiría adecuar los lugares y de ser necesario buscar otros que faciliten y proyecten un mejor bienestar para sus niños y de esta manera tratar de minimizar la aparición de desencadenantes de patologías y ausentismo derivados del estrés.



## **6.2 ANALISIS DE LOS FACTORES CARACTERISTICOS E INHERENTES A LA PERSONA.**

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversas maneras en las madres comunitarias, es por ello que estas madres, se encontró información de los índices de ausentismo, diversas situaciones de incidentes y accidentes de trabajo (frecuencia, severidad y causa) y enfermedades profesionales, quejas, reclamaciones, rumores, frecuencia y duración de huelgas.

Es importante considerar que a este nivel de población laboral que cada vez es más frecuente por el alto índice de infantes que nacen a diario en el país, es por esto que a las madres comunitarias se les ha prestado muy poca atención y quizás sean las personas que más estén sumando a la inflación de la pirámide de accidentes de trabajo de la sociedad y porque no considerar los accidentes que sufren cada uno de los niños diariamente y que no se registran y se dejan en vilo.

Es de anotar que esta población es en su totalidad de sexo femenino, se presentan diferentes rasgos de personalidad, muchas veces se establecen diferencias y enfrentamientos, constantemente hay reacciones y comentarios sobre mayor capacidad y/o habilidades personales lo que genera discordia entre los miembros de esta comunidad laboral.

Con respecto a la cultura se determinan diferentes tipos de tradiciones, algunos se han organizado en grupos para participar en otras actividades, otros les parece monótono y aburrido participar en otro tipo de actividades que solo la laboral, estas son las que se viven quejando de todo y nada les gusta, ya que dichas actividades no contemplan prácticas que estén acordes a su condición o preferencias, afectándose hasta el nivel social.





## 7. CONCLUSIONES

Las condiciones de organización presentes en las madres comunitarias, influyen considerablemente en el estado físico y cognitivo emocional, factor que contribuye positivamente a la aparición del estrés ocupacional y que va en contra de los principios promulgados por la atención a niños y niñas.

Las madres comunitarias, no cuenta con políticas suficientes que garanticen el bienestar físico y psicológico dentro de los procesos de contratación, prueba de ello son las constantes manifestaciones de inconformismo y malestar realizadas durante el desarrollo de las labores.

La inadecuada asignación de funciones en relación con el perfil de las madres comunitarias, limita considerablemente del buen desempeño del personal, creando un ambiente de malestar e inconformismo propicios para la presencia del estrés ocupacional.

La inestabilidad laboral que se presenta en el personal de contrato hace que se manifiesten situaciones desencadenantes de estrés.



## 8. RECOMENDACIONES

El diagnóstico de los diferentes factores de riesgo en el trabajo y su incidencia en la salud, satisfacción y resultados del trabajador, requiere de diferentes métodos de medición e investigación, los cuales deben brindar información que sirva de base para la identificación de los factores problemáticos y el establecimiento de las medidas de control y estrategias de prevención. Entre las cuales encontramos:

- Las madres comunitarias deben organizar y estimular la participación, incentivar el estudio, la autonomía, las actividades recreativas y culturales. Esto contribuirá a que las personas además de trabajar, satisfagan varias necesidades simultáneamente (protección, afecto, participación, entendimiento, creación e identidad).
- Tomar conciencia frente a las aptitudes personales y analizar su relación con los deseos y expectativas.
- Es indispensable revisar las políticas internas de las organizaciones que se encargan de la contratación de las madres comunitarias y de esta manera tener una mayor estabilidad laboral y sentido de pertenencia por su trabajo y así tener la oportunidad de reunir las y capacitarlas en temas como liderazgo, trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable, comunicación y motivación, ante las reiteradas respuestas de inconformismo e insatisfacción laboral.
- La implementación de un adecuado programa de salud ocupacional da paso a la seguridad y fortalecimiento a los lugares de trabajo (hogares comunitarios). De esta manera se mejorara los servicios dar mayor importancia en los procesos de calidad de atención a la población de menores.



- Es importante revisar las condiciones de trabajo existentes, identificando y corroborando cada una de las afirmaciones ofrecidas en este diagnóstico, con el fin de valorarlas y tomar las medidas de reestructuración empresarial necesarias, que a futuro eviten posibles alteraciones ocasionadas por el estrés ocupacional en la búsqueda de ofrecer bienestar y calidad de vida a las madres comunitarias.



## BIBLIOGRAFÍA

AYALA, Luis Carlos. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.  
[http://satse.es/salud laboral](http://satse.es/salud%20laboral). Estadísticas de la OIT sobre Estrés Laboral.

COMPENDIO DE NORMAS LEGALES SOBRE SALUD OCUPACIONAL.  
(ARSEG), Bogota- Colombia, septiembre 2007.

DUCANUMENT, Luis Guillermo. Conocimientos básicos sobre la relación Salud.  
Trabajo Enfermedad.

FAINSTEIN, Héctor . Extraído de: <http://www.gestiopolis.com/>  
[wwwpreventionworld.com](http://wwwpreventionworld.com)

MARSHALL, Lyn. *Libérate del estrés*. editorial: Printer latinoamericana Ltda.,  
Santafé de Bogotá D.C. 1995.

MEMORIAS SEMINARIO NACIONAL PROMOCIÓN DE LA CULTURA DEL AUTO  
CUIDADO Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

MONS. CASTRO, Luis Augusto. *Didáctica misionera*. Ediciones paulinas, Bogota  
D.E. Colombia, 1991.

NEUFELD, R. W. J.: Psicopatología y stress. Ed. Toray, Barcelona. 1984.

SOCIEDAD COLOMBIANA DE ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN. (SCARE).  
*Mèdico-legal (revista colombiana para los profesionales de la salud)*. editorial:  
tecimpre sa., Bogotá- Colombia, 2005.



----- <http://www.gestiopolis.com/>

[www.google.com](http://www.google.com). La salud ocupacional en el mundo o ficha internacional del trabajo OIT Ginebra.

SELYE, Hans. Memorias XXI congreso Colombiano de Medicina. Pág. 88  
Sociedad Colombiana de Medicina.

UNICEF, SENA, ICBF, MINSALUD. *Programa social hogares comunitarios de bienestar*. Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá D.C.1990.

VALDÉZ, m. y de FLORES, t.: "Psicobiología del estrés". ed. Martínez Roca, Barcelona.

YARCE, Jorge. *Crisis del hombre actual*. Ediciones: revista arco, Bogotá-Colombia, 1981.



# ANEXOS



### Anexo A. Cuadro de síntesis del profesional en salud ocupacional.

