

**Condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería de primera
línea de atención durante la pandemia por COVID19**

Monografía de investigación

Karen Vanessa Acevedo torres, Diana Patricia Moreno López

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Director

Yesinia Yadith Gámez Mendoza

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de ingenierías y arquitectura

Especialización en seguridad y salud en el trabajo

2022

Contenido

	Pág.
Introducción	9
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Justificación	13
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	16
2. Marco Referencial	16
2.1 Marco Teórico	25
2.2 Marco Conceptual	32
2.3 Marco Legal	33
2.4 Marco Normativo	38
3. Diseño metodológico	38
3.3 Alcance y limitaciones	40
4. Desarrollo	40
5. Conclusiones	53
Referencias	58

Lista de Tablas

	Pág.
<u>Tabla 1.</u> <i>Resultados de búsqueda bibliográfica</i>	42
<u>Tabla 2.</u> <i>Condiciones laborales relacionadas con estrés en el personal de enfermería antes y después de la pandemia por COVID19 según la revisión bibliográfica.</i>	51
<u>Tabla 3.</u> <i>Cronograma de la monografía.</i>	57
<u>Tabla 4.</u> <i>Presupuesto de la monografía.</i>	57

Lista de Figuras

	Pág.
<u>Figura 1.</u> <i>Modelo demanda /control</i>	28
<u>Figura 2.</u> <i>Teoría DRL</i>	29
<u>Figura 3.</u> <i>Modelo RED</i>	30
<u>Figura 4.</u> <i>Medición del estrés laboral</i>	31
<u>Figura 5.</u> <i>Condiciones laborales relacionadas con estrés</i>	48

Resumen

La nueva pandemia por COVID 19 ha traído consecuencias sociales, económicas, laborales; dentro de estas podemos destacar el papel fundamental que cumple el personal de la salud de primera línea de atención que batallan día a día contra el nuevo coronavirus – COVID-19, extensas jornadas de trabajo, uso estricto de elementos de protección personal, la exposición inminente al riesgo directo de enfermar por coronavirus, son factores que pueden desencadenar estrés laboral en el personal de enfermería de primera línea de atención en COVID 19, entendiéndose este como enfermedad y problema de salud mental en los ámbitos laborales que cada día está más presente en este tipo de profesionales de los entes de la salud, de ahí la importancia de abordar este tema que trae consigo consecuencias a la salud, ámbito social, emocional, familiar y por supuesto laboral en este personal. El objetivo de la presente monografía es describir las condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería de primera línea de atención durante la pandemia por COVID19. Metodología: monografía con enfoque descriptivo cualitativo, mediante revisión bibliográfica en ScienceDirect, Scopus, Google Académico, Scielo, páginas web de la OMS, OPS, ministerio de salud y la protección social de Colombia.

Palabras Clave: entorno laboral, estrés laboral, SARS COV-2, factores de riesgo, personal de salud.

Abstract

The new COVID 19 pandemic has brought social, economic and labor consequences; Within these we can highlight the fundamental role played by health care personnel from the front line of care who battle every day against the new coronavirus - COVID-19, long hours of work, strict use of personal protection elements, imminent exposure to the direct risk of becoming ill from coronavirus, are factors that can trigger work stress in frontline nursing staff in COVID 19, understanding this as a disease and mental health problem in the work environment that is increasingly present in this type of professionals of the entities of the health, hence the importance of addressing this issue that brings consequences to health, social, emotional, family and of course work in these personnel. The objective of this monograph is to describe stress-related working conditions in frontline nurses during the COVID19 pandemic. Methodology: monograph with a qualitative descriptive approach, through bibliographic review in ScienceDirect, Scopus, Academic Google, Scielo, web pages of the WHO, PAHO, Ministry of Health and Social Protection of Colombia.

Keywords: work environment, work stress, SARS COV-2, risk factors, health personnel.

Glosario

Carga física: esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: exigencias psico-afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: tensiones resultado de la convergencia de las cargas Física, mental y emocional.

Condiciones de trabajo: todos los aspectos Intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y conocimientos.

Condiciones Intralaborales: son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Condiciones extralaborales. comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las actividades recreativas , deportivas y ocupacionales que se realizan fuera del lugar de trabajo como: actividades que puedan generar estados de calma o de estrés, el no tener tiempo para compartir con la familia, poseer otro trabajo, relaciones interpersonales sociales, familiares, procesos de duelo, condiciones económicas y de

vivienda entre otras son situaciones donde existen condiciones de riesgo psicosocial desfavorable que pueden ocasionar o desmejorar las condiciones de salud física y mental de los trabajadores

Efectos en la salud: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Estrés: respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Factor de riesgo: posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Riesgo Psicosocial. Los factores psicosociales provenientes del trabajo se pueden definir como “aquellas características de las condiciones de trabajo, de la organización y factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológico”.

Introducción

La organización mundial de la salud reportó el 31 de diciembre de 2019 la presencia de un brote de neumonía en la provincia de Hubei, China, que fueron causados por un nuevo tipo de coronavirus, desde entonces se han emitido por parte de la OMS recomendaciones, directrices, protocolos de manejo en personal en salud y para la comunidad, con el fin de prevenir la transmisión del virus. El 30 de enero de 2020 la OMS declara la emergencia en salud pública de preocupación internacional, caracterizándola como pandemia, lo que significa que este nuevo virus ha afectado a un gran número de personas, extendiéndose por varios países y continentes. El 6 de marzo del año 2020 el ministerio de salud y protección social de Colombia confirma el primer caso de COVID 19 en el país, activando la fase de contención en el país, trayendo consigo un mayor despliegue del personal de salud como agentes de prevención, contención y mitigación del nuevo coronavirus. Al 27 de setiembre del 2021 el ministerio de salud y la protección social reportó 232.191.784 millones de casos confirmados en el mundo por COVID 19, con 4.754.133 millones de muertes registradas. Colombia es uno de los países de la región de las Américas con mayor número de casos COVID19 reportados al día 27 de septiembre de 2021 con 4.952.690 casos positivos reportados y 126.178 muertes registradas.

Esta emergencia sanitaria trajo consigo de nuevo el reconocimiento del papel de los profesionales de la salud, en especial el personal de enfermería de todo el mundo, que dedicado al cuidado en primera línea de atención de COVID 19 luchan a diario una gran batalla contra este nuevo virus y con el sistema actual de salud, dejando ver el notorio déficit de recursos para la salud, como elementos de protección personal, déficit en recurso humano en salud, insumos para atender a esta pandemia, como medicamentos etc., y se suma a esto la exposición de estos

trabajadores al riesgo biológico de exposición a este virus. El tiempo (2020) informa que cerca de 20.000 trabajadores de la salud en Colombia se han contagiado por el nuevo coronavirus, expone que: “Una de cada tres infecciones (32 por ciento) se dio en auxiliares de enfermería. Le siguen en número de casos los médicos (14,2 por ciento), personal administrativo (13,8 por ciento) y profesionales en enfermería (11,4 por ciento), sin embargo, independientemente de la ocupación, la mayoría se contagió en medio de sus jornadas de trabajo. En concreto, dos de cada tres (64,32 por ciento) infecciones están asociadas a la prestación de servicios”.

Estas situaciones en conjunto constituyen un factor de riesgo para el personal de enfermería no solo físico por el riesgo al contagio, si no afectación a nivel familiar, social, y emocional, afectando la salud y bienestar mental de estos trabajadores, llevándolos a sufrir de estrés laboral.

Miranda, A. (2018) refiere que en las organizaciones es necesario identificar aquellos puestos de trabajo que provocan fatiga, hastío, monotonía, en tanto son los puestos que por la naturaleza de la actividad laboral que se desarrolla están más propensos a generar estrés laboral.

Londoño, J., Redondo, M., & Velásquez, L. (2020) realizaron su estudio sobre Ansiedad y depresión durante la emergencia sanitaria del COVID-19 en personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander con el objetivo de evaluar los niveles de ansiedad y depresión presentes en el personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander, ante la emergencia sanitaria del nuevo coronavirus (COVID-19) con el fin de generar estrategias que mejore su calidad de vida. Para este estudio utilizaron una muestra de 75 personas del personal de salud del departamento de Santander a quienes se les aplicó dos instrumentos de medición de la ansiedad IDER y AMAS-A que evidenciaron presencia de niveles altos de ansiedad en este tipo de personal sin evidencia de depresión. Con este estudio se concluyó que el sistema de salud no

cuenta con un mecanismo de afrontamiento que busque priorizar la salud mental del personal de salud, además, la sobrecarga laboral dentro de esta laboral durante el tiempo de confinamiento y afrontamiento del COVID – 19 debido al aumento de horas en las jornadas laborales en el personal sanitario.

De acuerdo con lo descrito anteriormente se plantea la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la presencia de estrés laboral y la atención en primera línea por SARS COV-2 en el personal de enfermería? Con esta monografía se pretende describir de manera clara las condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería durante la pandemia por COVID 19, con el fin de dar a conocer las consecuencias en bienestar mental y emocional, relacionadas con el estrés en este personal, con el fin de generar investigaciones e intervenciones por parte de las organizaciones que permitan mejorar las condiciones de salud integral en el ámbito laboral en el personal de enfermería.

1. Condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería de primera línea de atención durante la pandemia por COVID19

1.1 Planteamiento del problema

Las demandas de la sociedad de hoy generan una serie de tensiones que afectan de manera física y emocional la salud de un individuo, en el personal de salud que maneja a diario pacientes y realiza labores asistenciales y administrativas, y que a diario se ve afectado por la sobrecarga laboral, y que a esto se suma muchos factores que inciden que se genere estrés como problemas económicos, falta de satisfacción laboral, pobres relaciones laborales con los compañeros, su disponibilidad de

tiempo para compartir en familia, turnos largo que afectan la calidad de vida, el sueño y demás. Todos estos factores han aumentado a consecuencia de la pandemia, donde se ha visto un aumento significativo en los pacientes consultantes con síntomas respiratorios, innumerables informes diarios, monitoreos constantes, a causas de estas condiciones se pueden generar problemas emocionales a los profesionales de salud.

Batalla, D.(2020) en su artículo sobre el impacto mental de los profesionales sanitarios durante el COVID-19, menciona que la actual pandemia ha incrementado el trabajo de los profesionales de la salud que a diario se encuentran en contacto con pacientes infectados con este virus, vivenciando un aumento en la carga del trabajo, trabajar bajo presiones extremas, tomar decisiones difíciles a nivel ético, aumentar horas de trabajo y preocupación constante por la transmisión de este virus, ha hecho que los profesionales se vean afectados en su ámbito físico y mental.

Alvarado, C. (2020) menciona en su artículo que la emergencia sanitaria en el mundo ha ocasionado en el personal de salud afecciones mentales, los cuales se han evidenciado en problemas de ansiedad, estrés, depresión, insomnio.

El estrés laboral como enfermedad y problema de salud mental en los ámbitos laborales cada día está más presente en este tipo de profesionales, es por eso esta monografía pretende abordar una temática actual con el fin de obtener nuevo conocimiento en cuanto a las condiciones laborales que representan un riesgo psicosocial para los profesionales de primera línea de atención en salud. Por lo anterior, con dicha monografía se busca describir las condiciones laborales relacionadas con la presencia de estrés laboral en el personal de enfermería de primera línea de atención durante la pandemia por COVID – 19 estableciendo una comparación con la bibliografía encontrada sobre la situación de dichos profesionales durante la pandemia, adicionalmente aportará datos sobre la

situación de este personal antes de la pandemia por COVID 19, permitiendo establecer un comparativo con la situación actual.

Siendo la enfermería una profesión que demanda esfuerzo, entrega, humanidad y habilidades en la atención de pacientes a diario, en favor de satisfacer las necesidades de una persona que se encuentra en estado de enfermedad, demandas emocionales que pueden desencadenar problemas psicosociales en este tipo de personal; es por esto que se hace necesario describir e investigar las causas directas de la presencia de estrés en este personal con alto riesgo psicosocial, factores que pueden afectar gravemente la salud física y mental de estos trabajadores; permitiendo aportar en la investigación herramientas necesarias para la prevención efectiva del riesgo psicosocial al que está expuesto este tipo de personal; que si bien es cierto, se ha tratado el estrés en el personal de enfermería anterior a la pandemia por COVID 19, la actual pandemia ha traído varios retos para este personal, creando la necesidad de promover espacios y entornos laborales saludables que sean amigables con la prevención de estrés laboral del personal de enfermería, garantizando un mejor desempeño en las labores y el bienestar integral tanto para el trabajador como para las empresas.

1.2 Justificación

El año 2020 tuvo un cambio inesperado para todo el mundo, nos trajo una pandemia que nos dejó a toda la población mundial muy preocupada por todas las consecuencias que trajo en especial el área de salud mental, a pesar de las investigaciones que se han hecho, la última encuesta nacional de seguridad e higiene en el trabajo realizada en el 2007 ha puesto las condiciones laborales o molestas de los trabajadores, ocasionando malestar de estrés dando como porcentajes perder el empleo(21,9%) , el ritmo de trabajo (18,9%) , el horario (17,3%), los esfuerzos físicos

a realizar (16,8%), la monotonía (15,5%) lo cual los trabajadores se ven afectados en la parte de salud, las dolencias más frecuentes que se están evidenciando son el dolor de espalda (13%), dolor en el cuello (6,3%), y el estrés (6,3%) Peiró, J. (2009).

El mundo actual está en continuo cambio, lo que hace que el ambiente en el que operan las organizaciones sea dinámico, esta obliga a las mismas a adaptarse a dichos cambios a la misma velocidad a la que estos se presentan, sin embargo, dentro de esos cambios se debe cuidar la salud mental de los empleados y sobre todo aquellos que tengan contactos directos con la pandemia SARS-COV-2 (COVID19). La demanda emocional que experimenta este tipo de trabajadores es alta: sus jornadas laborales por turnos, el laborar en diferentes empresas, el contacto directo con particulares que demandan cierta necesidad, el vivenciar el dolor y la muerte de otros, la escasez de personal, insatisfacción salarial; son situaciones que ponen en riesgo la salud mental de estos trabajadores afectando su calidad de vida laboral, personal y familiar.

De acuerdo con la normatividad Colombiana en la resolución 2646 de 2008: se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se deben identificar y evaluar los factores psicosociales dentro de las organizaciones (intralaborales, extralaborales, condiciones individuales, situaciones que pueden afectar la salud psicosociales de los trabajadores), con el fin de promover la salud y prevenir la enfermedad en toda la población trabajadora. Desde este punto de vista se debe partir desde la investigación de los factores laborales que desencadenan riesgos psicosociales con posibilidades de generar consecuencias graves a la salud mental y física de los trabajadores de la salud, en especial al personal de enfermería de primera línea de atención de mayor riesgo que laboran en: urgencias, hospitalización, unidades de cuidados intensivos y que durante la pandemia han asumido un nuevo

reto para la profesión, pero condiciones que van de la mano con un aumento significativo del riesgo psicosocial en esta población.

La pandemia por SARS COV-2 puso a prueba a todo el sistema de salud y el recurso humano en especial, ya que son los que están al frente de la situación de salud pública que enfrenta el mundo; la enfermería como ciencia basada en el cuidado aporta a la humanidad: salud, cuidados, amor, apoyo no solo a los pacientes si no a sus familiares; cuando la demanda laboral o del medio excede los límites o recursos emocionales de cada persona, se convierte entonces en un factor desencadenante de estrés afectando la calidad de vida de este personal. Se realiza la presente monografía con el propósito de describir estas condiciones laborales que están aportando al personal de enfermería a presentar estrés durante la pandemia por COVID19, identificando los factores de riesgo que aporta la literatura que existe hasta el momento, tratándose de un tema nuevo y actual existen varios estudios realizados en diferentes países describen la incidencia de estrés, ansiedad y otras afecciones de tipo psicosocial en el personal de salud, en especial en el personal de enfermería, pero se hace necesario seguir abordando esta temática en el personal de enfermería más profunda, generar nuevo conocimiento con el fin de brindar herramientas a las organizaciones para el abordaje del riesgo psicosocial en el personal de enfermería.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Describir a partir de la revisión bibliográfica las condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería de primera línea de atención durante la pandemia por COVID19.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar a través de la revisión bibliográfica las condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería de primera línea de atención por COVID19.
2. Analizar a través de la revisión bibliográfica las condiciones laborales relacionadas con el estrés, en el personal de enfermería de primera línea de atención por COVID19.
3. Establecer acorde a la revisión bibliográfica un comparativo entre las condiciones laborales relacionadas con el estrés del personal de enfermería de primera línea de atención, antes y durante la pandemia.

2. Marco Referencial

Los trabajadores de la salud, en especial el personal de enfermería está en constante relación con situaciones, ambientes y condiciones laborales que se convierten en una amenaza para el trabajador desencadenando estrés. Situación que ha sido referente para investigaciones sobre el estrés en este tipo de personal antes de la pandemia por COVID19, dentro de las cuales podemos destacar algunas como, el estudio del estrés laboral en auxiliares de enfermería realizado en Medellín, Colombia por Giraldo, Y. et al. (2012) con la participación de 5 mujeres y 1 hombre, trabajadores de un centro hospitalario de la ciudad, se aplicó una entrevista semiestructurada, que permitieron determinar que las condiciones que generaron estrés fueron las extensas jornadas laborales, asignación de funciones que no son propias del cargo, disminución del tiempo de descanso, alimentación, que terminan alterando la condición física y psicológica de los trabajadores de la salud.

Para tener un buen rendimiento en el ámbito laboral las personas deben gozar de una salud optima que permita a los trabajadores desempeñarse de manera asertiva en cada uno de los lugares de trabajo. El personal de salud son un grupo altamente vulnerable para desarrollar patologías como el estrés laboral debido a la alta demanda de tareas que tienen que desempeñar durante su jornada.

Gómez, E., et al. (2016) en su estudio sobre los riesgos psicosociales en el personal de una clínica de tercer nivel en la ciudad de Cartagena (Colombia), realizada con 57 trabajadores del sector salud, incluidos médicos, enfermeras y auxiliares, donde se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial del ministerio de la protección social de Colombia, el 65% del personal labora turnos de 10 horas, el 23% de 12 horas y el 12% turnos de 9 horas. De acuerdo a la evaluación realizada, arrojó resultados en los que se evidencias la exposición de los trabajadores de la salud a diferentes factores de riesgo psicosocial que afectan su bienestar, primeramente en el dominio demandas del trabajo y las dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico demandas emocionales, demandas de la jornada, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral que resultan desgastantes por el exceso de trabajo que no se culmina en una jornada laboral, motivo por el cual los trabajadores tienen que extender sus jornadas y trabajar fines de semana y festivos para cumplir sus tareas, y las demandas de carga mental donde se evidencia un alto porcentaje de participantes que han estado expuestos a estos riesgos. Seguidamente el dominio que muestra un alto porcentaje que está expuesto al riesgo es el dominio de control sobre el trabajo donde argumentan poco control y autonomía además que pocas posibilidades de progresar en dicha empresa. Un dominio que muestra alto riesgo es el dominio de recompensas donde la mayoría de los trabajadores contestaron siempre estar expuestos debido a pagos de salarios no puntuales, y pocas posibilidades de ascenso dentro de la organización.

Gómez, E. et al (2016) también afirma que la exposición a factores de riesgo psicosocial tiene efectos nocivos para la salud de los trabajadores en “ el ambiente laboral, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales” y estos factores están estrechamente relacionados con la presencia de estrés laboral, alteraciones psicológicas y presencia del síndrome de Burnout.

Jiménez, C., et al. (2017) en su estudio sobre factores de riesgo psicosociales en auxiliares de enfermería en un hospital de Bogotá, donde se utilizó el instrumento CoPsoQ-istas21, versión 2.0 con estándares internacionales para evaluar la exposición al riesgo psicosocial, donde predominó la dimensión con más riesgo: ritmo de trabajo con un 97.6% de exposición en el personal, seguido por las dimensiones inseguridad en las condiciones de trabajo y las exigencias de esconder las emociones con una exposición de más del 60% de los trabajadores. Jiménez, C., et al. (2017) menciona en su estudio la importancia de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosociales en el personal de enfermería con el objetivo de prevenir alteraciones en la salud y bienestar integral de los trabajadores.

Molina, P., Muñoz, M & Schelegel, G. (2019) con su estudio ‘estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas’, estudio realizado con 37 enfermeros donde se midieron 3 grupos principales que desencadenan estrés tales como: carga laboral, ambiente psicológico y ambiente social, este estudio pudo concluir que el mayor factor estresante para este personal es la carga laboral debido a la asignación de múltiples tareas que no son propias de enfermería, disminuyendo el tiempo que puede ser utilizado para la atención directa con pacientes como brindar apoyo emocional; se consideró que aquellos procedimientos que generan cierto dolor al paciente resultan en el personal de enfermería como un agente estresor, por último el 70.2% de los encuestados responden como un importante factor estresor la ausencia del personal

médico en el proceso de muerte de un paciente; este estudio nos deja ver que el personal de enfermería está expuesto a situaciones dolorosas, que generan sentimientos de frustración, ansiedad y estrés, pero más allá de este contexto la sobrecarga laboral se considera como el principal estresor en el estudio.

Vidotti, V. et al. (2019) destaca en su estudio sobre el síndrome de burnout, estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería es 698 trabajadores de un hospital de Brasil donde se llegaron a conclusiones como el trabajar dobles jornadas, menos tiempo para actividades de ocio, menos horas de sueño, no practicar actividad física, falta de tiempo para sus familias fueron factores predominantes en las mujeres que según el estudio presentan predisposición a presentar estrés y síndrome de burnout, por ende produciendo un agotamiento físico que afecta la calidad de vida de este personal.

Con la llegada de la pandemia por SARS COV-2, el personal de enfermería asumió un nuevo reto sumado a las demás funciones, y demandas que exige la profesión, convirtiéndose esta en un factor desencadenante de estrés laboral en estos trabajadores, motivo por el cual a partir del año 2020 con el inicio de la pandemia se empiezan a evidenciar autores que exploran el tema del estrés en estos profesionales de la salud.

Aldazabal, Y. (2020) presenta su estudio sobre el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en la primera línea en un hospital COVID-19 en la ciudad de Lina, Perú. El objetivo de este estudio fue determinar el estrés durante la pandemia en este personal de atención en primera línea. La muestra de esta investigación se conformó por 102 enfermeras a quienes se les aplicó el instrumento escala de Estrés en Enfermeros (NSS) con el objetivo de medir el nivel de estrés en profesionales de enfermería, donde predominó el nivel bajo con 55,9% (n= 57), seguido del medio en un 34,3% (n=35) y alto con 9,8% (n=10). Con esta investigación se pudo concluir la importancia

de seguir vigilando la salud emocional de los profesionales de enfermería que laboran en primera línea, que permita identificar a tiempo problemas en este personal con el objetivo de cuidar su salud.

García¹, P., Martínez¹, A., García¹, L., Castillo, G., Fajardo, L., & Zúñiga, R. (2020). Presentan su estudio: Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona Fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID – 19, estudio realizado con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería en el marco de la pandemia por COVID -19 en este hospital, la muestra para este estudio fue 126 enfermeras a quienes aplicaron un cuestionario estructurado en línea que contenía una cedula de datos personales y laborales y la Escala de estrés en enfermeras (NSS), con un predominio de nivel de estrés medio en los profesionales, considerando la importancia de intervenir con estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

Hoseinabadi, S., Samaneh K., Gholamheidar, T., & Somayyeh, N. (2020). En su estudio sobre Burnout y sus factores influyentes entre enfermeras de primera línea y enfermeras de otras salas durante el brote de Enfermedad por coronavirus -COVID-19- en Irán, realizado con el objetivo de evaluar el nivel de burnout durante un brote de COVID-19 e identificar sus factores influyentes entre las enfermeras de primera línea y enfermeras de otras salas. La muestra para este estudio fue de 245 enfermeras se dividió en dos grupos de enfermeras: las de primera línea (grupo de exposición) y otras que trabajan en las salas habituales (grupo sin exposición) en la ciudad de Torbat Heydariyeh, Irán. El Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI), el cuestionario de estrés laboral (JSQ) y los cuestionarios de recursos hospitalarios, apoyo familiar y medición del miedo a COVID-19 fueron los instrumentos utilizados en esta investigación, donde las puntuaciones de estrés laboral y burnout en el grupo de exposición con infección por COVID-19 fueron

significativamente más altas que en el grupo sin exposición, El nivel de agotamiento en las enfermeras de primera línea fue más alto que en el resto; el factor que más influyó fue estrés laboral

Alfaro, K. (2020) en su estudio sobre los factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, realizado en Lima, Perú, realizado con el objetivo de determinar la asociación entre los factores psicosociales con el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19. La muestra para este estudio estuvo conformada por 72 voluntarios trabajadores asistenciales de salud. A quienes se les aplicó un cuestionario de factores psicosociales, cuestionario de estrés laboral concluyendo a partir de la aplicación de estos instrumentos que existe asociación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia COVID-19.

Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020) en su estudio Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos realizado con el objetivo de determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban. Para este estudio participaron 531 médicos generales sometidos a cuarentena obligatoria que ejercieron su profesión en marzo del 2020 de diferentes municipios de Colombia, a quienes les aplicaron la escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7) y el FCV - 19S (FEAR OF COVID 19), concluyeron que siete de cada diez participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral.

Mengual, C & Acosta, W. (2020). En su estudio Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de covid-19, realizado con el objetivo de describir los niveles de ansiedad en el personal

sanitario de Barranquilla y Soledad en tiempos de covid-19. Este estudio contempla la aparición de la ansiedad en este tipo de personal ante la exposición a situaciones estresores especialmente durante la pandemia por COVID 19, la muestra consistió en 340 personas trabajadoras de la salud, para este estudio utilizaron a escala de Ansiedad de Hamilton el cual permite evaluar los niveles de ansiedad: Severa, moderada, leve y sin ansiedad, de acuerdo a los resultados de la investigación donde se evidencio niveles de estrés leve moderado y severo se enfatizó en la importancia de intervenciones con el personal sanitario para mitigar los efectos psicológicos.

Restrepo, M., Escobar, M., Marín, L., & Restrepo, D. (2021) muestran un estudio sobre la prevalencia y características clínicas de los síntomas depresivos y ansiosos de los trabajadores de una institución de salud en Medellín durante la pandemia por COVID-19, realizada con el objetivo de determinar la prevalencia y las características clínicas de los síntomas ansiosos y depresivos del personal que trabaja en una institución de salud en Medellín, Colombia. Este estudio incluyó formación sobre cuidados para prevenir el contagio del coronavirus y técnicas de regulación emocional; b) identificación de personas con síntomas ansiosos y depresivos de importancia clínica, a quienes se ofrece intervención individual por psicología y psiquiatría, y c) sesiones cortas de acupuntura y realización de pautas activas como promoción de bienestar. La muestra para este estudio fueron 1247 individuos de las áreas asistenciales y administrativas donde aplicaron dos tipos de encuestas el PHQ-9 y la GAD-7. El PHQ-9, identificaron síntomas ansiosos y depresivos de alta prevalencia en trabajadores de una institución de salud durante la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Medellín, Colombia. No se observó un claro predominio de síntomas ansiosos y depresivos según el sexo como es habitual en la población general. Establecieron la importancia de desarrollar programas de salud mental en el sector de la salud ante el potencial aumento de estrés psicológico que enfrenta el personal de la salud durante los tiempos de COVID-19.

García, P. (2020) estudio el estrés en un hospital público de la zona fronteriza de México, con personal de enfermería de primera línea de atención por COVID19, que incluyo 124 participantes de los cuales el 81% fueron mujeres, se les aplico el instrumento (The Nursing Stress Scale -NSS-) con resultados de estrés alto en el 3.2% de los encuestados, estrés medio en el 59.5% y estrés bajo en el 37.3% de la población objeto de estudio. De acuerdo a la escala aplicada el 41.3% manifestaron mayor estrés por carga de trabajo por traslado a servicios con falta de personal y tiempo para realizar todas las tareas e igualmente asignación de tareas no propias de enfermería; otro aspecto fue el psicológico por muerte, sufrimiento e incertidumbre en el tratamiento asignado a los pacientes, el hablar sobre la muerte con un paciente o vivenciarla en un paciente en el que se entablo una relación estrecha fue un factor estresante para el personal de enfermería. Un dato muy importante en el estudio expone que la mayoría de los encuestados laboraban en turnos nocturnos, el 58.7% trabajaba 12 horas en su jornada, el 44.4% tenía a su cargo 7 o más pacientes y el 16% manifestaron haberse contagiado de COVID19, el 85.7% refirió contar con todos sus elementos de protección personal necesarios para la atención de este tipo de pacientes.

Said, R. & El-Shafei, D (2020). En su estudio sobre el estrés laboral y la satisfacción en personal de enfermería en dos hospitales de Egipto, realizaron un comparativo entre 210 enfermeros del hospital (ZGH) donde no atienden pacientes con o sospechosos para COVID19, y 210 enfermeros del hospital (ZFH) que atiende directamente pacientes con diagnostico o sospecha para COVID19; donde identificaron que el personal que atendía en primera línea de atención por COVID19 mostraron en un 75.2% estrés debido a mayor carga en el trabajo, el lidiar con la muerte y el miedo a morir, miedos personales, las estrictas medidas de bioseguridad y el estigma social al personal de enfermería como agentes estresores; mientras que en el hospital que no

atendía directamente pacientes con COVID19 mostraron en 60.5% aumento del estrés laboral en el personal de enfermería debido al riesgo de infección en el lugar de trabajo.

Torres, V., et al. (2020) en su artículo sobre los riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención de pacientes con COVID19, alude que las largas y extenuantes jornadas de trabajo, la escasez de elementos de protección personal, incertidumbre ante el tratamiento, el ver como sus compañeros se contagian y llegan a las UCI, la escasez de equipos médicos necesarios para la atención de pacientes, son condiciones presentes dentro del ambiente laboral que indican en la salud emocional y el bienestar de estos profesionales; el artículo resalta las consecuencias especialmente en el personal de enfermería de primera línea de atención, en especial a las mujeres.

Ferreira, V.(2020) en su estudio de tipo cualitativo, sobre los temores y dificultades de las enfermeras durante la pandemia por COVID 19 en Brasil, participaron 25 enfermeras, donde se destacan condiciones que el autor resalta como dificultades de los profesionales de enfermería para enfrentar la pandemia como lo son, la escases de elementos de protección personal, destacando la protección respiratoria (mascarilla quirúrgica y mascarilla N95), además de los materiales necesarios para la atención en salud, el riesgo de infección con el nuevo coronavirus en el trabajo; el autor menciona que estas fueron situaciones que llevo al personal de enfermería en Taiwán al absentismo de los profesionales de la salud, que buscan en medio de la pandemia proteger su salud y bienestar propio y de sus familiares.

Giraldo, Y.(2011) en su estudio sobre estrés laboral en auxiliares de enfermería en Medellín, Colombia, describe condiciones relacionadas con el trabajo que desencadenaron estrés en este personal que laboraba en el área de hospitalización adulto; con la aplicación de una entrevista semiestructurada se pudo evidenciar que condiciones que provocaron estrés fueron: la

jornada laboral extensa con más de 13 a 14 horas seguidas que tiene que realizar con el fin de dar cumplimiento a todas sus responsabilidades delegadas, el cuidado de pacientes supone otra condición laboral que genera estrés ya que la enfermería se basa en el cuidado del otro, es decir estar ahí, brindar los cuidados necesarios, como se expone en el estudio en el día a día del cuidado a pacientes es un constante “corre – corre”, el brindar el cuidado a todos los pacientes a cargo y más aquellos que su estado de salud es complicado y requiere de mayor atención y cuidados que suponen no solo esfuerzo emocional sino físico; con condiciones laborales insanas, sin pausas activas, sin descansos y sin tiempo para alimentarse. Todo esto buscando dar cumplimiento también una serie de protocolos en beneficio de la mejora continua de la calidad de la prestación de servicios en salud.

2.1 Marco Teórico

El estrés es un fenómeno que adquiere gran relevancia en todos los ámbitos de la vida, siendo en el ámbito laboral donde se incrementa exponencialmente causando dificultades físicas y psicológicas, así como en la productividad de la empresa. El propósito de este artículo es describir las características del estrés laboral según datos sociodemográficos en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista utilizando un diseño cuantitativo de investigación, con un alcance descriptivo y un método trasversal no experimental. (Londoño, 2016)

Dimensiones del estrés laboral

El estrés laboral se fundamenta de factores independientes los cuales se detallan a continuación (Rivera, 1997):

- Clima laboral. Satisfacción con la comunicación en empresa. Satisfacción con la organización de empresa. Apoyo por parte de los jefes. Orgullo de su empresa. Definición de funciones en la empresa.
- Carga de trabajo. Trabajo por encima del horario normal. Volumen de trabajo. Trabajo estresante. Desbordamiento por picos de trabajo. Exigencia externa de trabajo.
- Identificación y autorrealización en el trabajo. Identificación con su trabajo. Realización personal por su trabajo. Desarrollo de la creatividad por su trabajo. Participación en la planificación de su tarea. Interacción en su grupo de trabajo.
- Eficacia y satisfacción con el trabajo. Puntualidad. Satisfacción con la cantidad de trabajo realizado. Satisfacción con la calidad del trabajo realizado.
- Auto exigencia. Autoexigencia en su trabajo. Calidad exigida por su trabajo. Dificultad de su trabajo.
- Discapacitación para el trabajo. Necesidad de mayor formación para su actual tarea. Insatisfacción con su habilidad para desempeñar su tarea. Persona depresiva.
- Ansiedad estado/rasgo. Afectación por suceso reciente. Sentimiento de estrés o tensión. Persona nerviosa, tensa o ansiosa.
- Disponibilidad de tiempo. Tiempo de que dispone para realizar sus tareas. Realización de otros trabajos fuera de su jornada laboral. Se lleva trabajo a casa. Autocontrol sobre el ritmo de su tarea.

Modelos teóricos del estrés

- Modelo demandas-control

La inseguridad laboral que el tipo de contratación por sustitución supone, así como la toma de decisiones complejas y la alta concentración que debe presentar durante toda la jornada, son otras demandas que el profesional debe hacer frente. La demanda emocional que la trabajadora sufre al estar en constante contacto con personas es también un elemento causante de estrés. Por lo tanto, estaríamos según el Modelo ante un caso de estrés puesto que en nuestro caso sufre altas demandas, bajo control y el apoyo social representa un amortiguador para ella (Barea, 2018).

Figura 1. *Modelo demanda /control*

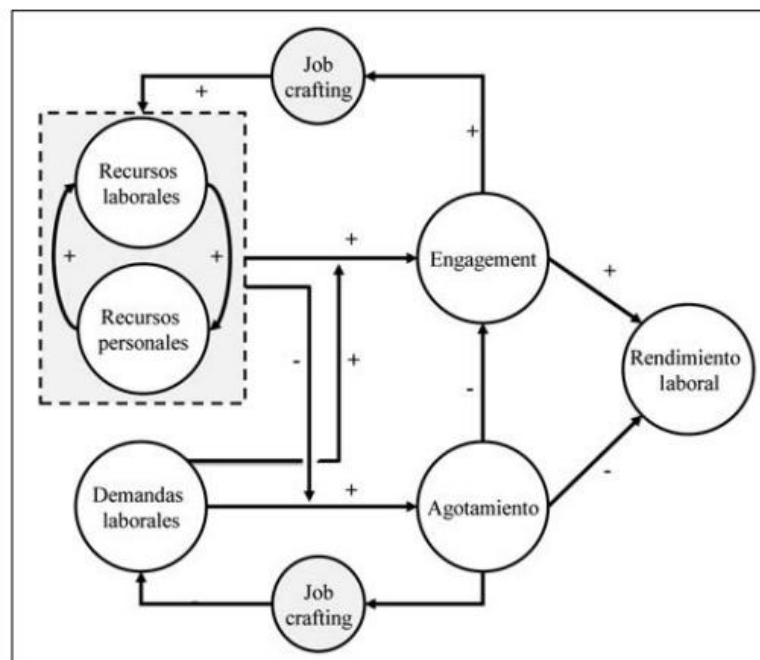


- Modelo demandas y recursos laborales. Uno de los motivos de la popularidad de la teoría DRL es probablemente su flexibilidad. Según la teoría, los distintos

entornos de trabajo o características laborales pueden dividirse en dos categorías diferentes: demandas y recursos laborales. Por lo tanto, la teoría puede ser aplicada a todos los entornos de trabajo y profesiones. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos.

Una segunda proposición de la teoría DRL es que las demandas y recursos laborales son los factores desencadenantes de dos procesos relativamente independientes, conocidos como proceso de deterioro de la salud (energético) y proceso motivacional (véase la figura). (Bakker, 2013)

Figura 2. *Teoría DRL*



- Modelo espiral de la salud ocupacional. El Modelo RED explica el proceso de forma dual como el modelo anterior, proceso espiral de deterioro y proceso espiral de motivación. Comienza a partir de los recursos personales, en nuestro caso estos serían: la vocación por su profesión, la personalidad extrovertida, su humor...estos factores individuales hacen que las demandas laborales y extralaborales se perciban como reto/amenaza. En el caso de nuestra profesional sanitaria, la sobrecarga de trabajo, presión temporal, la diversidad de tareas (puede realizar desde una cura, inyección a algo con un nivel más amplio de gravedad), jornada de trabajo excesiva (guardias de 17/24 horas), el aspecto temporal del trabajo (contratación por sustitución, puesto asignado por bolsa de trabajo y al que no puedes renunciar porque perdería el puesto en dicha bolsa) estos estresores combinados con los recursos laborales y extra laborales (buen apoyo pareja y compañeros, falta de autonomía, feedback de las tareas, además del traslado/desplazamiento desde lugar de residencia al lugar de trabajo el cual puede provocar añadidamente riesgo inherente). (Barea, 2018).

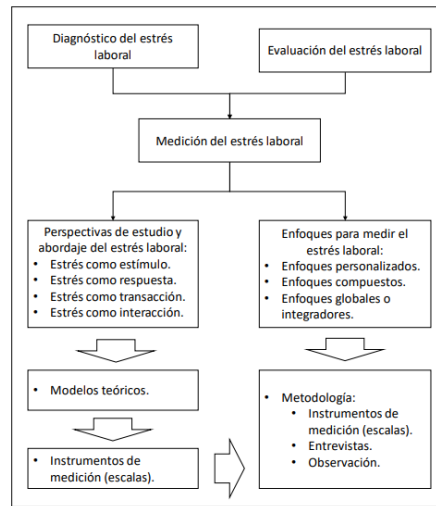
Figura 3. Modelo RED



conocer las características de las ocupaciones, de los trabajos y de las organizaciones que cuentan con ambientes laborales con alto nivel de estrés, y que requieren no solo del diagnóstico de esta problemática, sino también del diseño oportuno de intervenciones.

La medición del estrés laboral se efectúa para realizar un diagnóstico o una evaluación de un trabajador o una muestra de trabajadores. El diagnóstico consiste en la identificación y la descripción de la presencia de estrés en el trabajo, bajo la consideración de sus características principales, de acuerdo con un modelo teórico o un abordaje del estrés laboral. Por su parte, la evaluación es el proceso por medio del cual se realiza la medición del estrés laboral en una organización mediante la obtención de una muestra y el uso de una metodología, en la cual se incluye el uso de uno o varios instrumentos de medición para valorar el grado de estrés que presentan los trabajadores. (Platán, 2019)

En ambos casos se realiza una medición del estrés laboral para que, con base en los resultados obtenidos, se desarrolle una intervención (individual, grupal u organizacional) que contribuya a prevenir y/o atender las consecuencias del estrés. La medición consiste en asignar números a objetos o eventos, es decir, a las características o variables de las unidades de análisis, de acuerdo con determinadas reglas (19). A fin de medir el estrés laboral se requiere de una perspectiva de abordaje y estudio del estrés laboral (estrés como estímulo, respuesta, transacción e interacción) y de un enfoque para medirlo (personalizado, compuesto y global o integrador, tal como es muestra en la figura y se explica a continuación).

Figura 4. *Medición del estrés laboral*

Alvarado, C., & Rojas, J. (2020) en su estudio “Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao – 2020” realizado en el Perú, con el objetivo de determinar el estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID-19 de este hospital. En este estudio participaron 131 enfermeras, a quienes se les aplicó un instrumento “The Nursing Stress Scale (NSS)”, concluyeron que con relación al estrés en el personal de enfermería predominó el nivel medio de estrés en las dimensiones que contempla la escala de medición.

Según el instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo de España el estrés laboral es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, visto hoy en día como un tema colectivo que puede afectar a todos los trabajadores de una organización, y que a lo largo del tiempo ha incrementado su incidencia debido a los cambios en la organización laboral.

2.2 Marco Conceptual

Londoño, J., Redondo, M., & Velásquez, L. (2020). Mencionan en su estudio sobre ansiedad y depresión durante la emergencia sanitaria del COVID-19 en personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander, que la Organización mundial de la salud en el 2020 “Los coronavirus (CoV2) son una extensa familia de virus que pueden ocasionar diversas afecciones, iniciando por un resfriado común hasta enfermedades más graves”

Según (Sanchez, 2021) la sintomatología que con más frecuencia ha aparecido en los profesionales de la salud de diferentes países afectados se asocian a situaciones de ansiedad y estrés, así como síntomas depresivos; y describe la necesidad imperiosa de investigar la carga mental y la aparición de estrés laboral en los trabajadores de la salud en tiempos de pandemia, a fin de guiar la implementación de acciones de atención para esta clase trabajadora. Este estudio conto con una revisión documental incluyendo 38 artículos que permitieron describir situaciones como: aumento del tiempo laboral, inseguridad laboral, falta de recursos necesarios para la atención en salud, falta de elementos de protección personal; todas estas se constituyen en factores que afectan la calidad de vida, la salud emocional y mental de estos profesionales de enfermería.

En este sentido es importante relacionar la emergencia actual por COVID 19 con lo expresa do por la organización Internacional del Trabajo quien define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”

El estrés es diferente para cada persona porque depende de las características individuales la respuesta que dé a situaciones consideradas de estrés, es por esto que este solo se puede clasificar según su ocurrencia así:

Episódico: Aquel que ocurre momentáneamente, no se mantiene a través del tiempo y que luego que se enfrenta o resuelve desaparecen los síntomas que lo originaron.

Crónico: Aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando el trabajador se mantiene expuesto al agente que le causa estrés, por lo que los síntomas asociados al estrés no desaparecerán hasta que no enfrente la situación o desaparezca el agente que le genera estrés.

Desde la normatividad colombiana se establece la identificación y la evaluación de los factores psicosociales y sus posibles efectos ya que la aparición de estrés es causante de aparición de otras enfermedades que puede afectar no solo la salud mental si no su salud física. En la resolución 2646 de 2008 en su capítulo IV en su artículo 18 insta: la determinación del origen: Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades laborales dispuesta en el decreto 1477 de 2014; en su anexo técnico, numeral 4 agentes psicosociales describe: (gestión organizacional, características de la organización en el trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo)

2.3 Marco Legal

La organización internacional del trabajo presenta convenios con los que busca la prevención de los riesgos psicosociales en los que hace recomendaciones acerca de los horarios de las jornadas laborales diurnas y nocturnas y sobre las personas apropiadas para estas jornadas según la edad, entre otras.

Con el establecimiento de la ley 57 de 1915 en Colombia se comenzó a tratar el tema de la salud y el riesgo en el trabajo, esto en respuesta de las malas condiciones que en ese momento presentaban los trabajadores; buscando proteger al trabajador durante la jornada laboral. Años después, en 1938 se consolidó la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión social y de la economía Nacional quien en 1950 da origen al código sustantivo del trabajo donde encontramos los principios para lograr justicia en las relaciones entre empleados y trabajadores. Pero fue alrededor del año 1950 cuando se reconoce la importancia y se empieza a trabajar en los riesgos psicosociales de los trabajadores.

- Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, en su artículo 2, literal C expone que las actividades en salud ocupacional deben proteger a la persona con los riesgos: físicos, químicos, psicosociales, eléctricos y otros derivados del trabajo que pueda llegar afectar a la salud de los trabajadores.
- Resolución 1016 de 1989. Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional por parte de los empleadores; en su artículo diez, numeral doce expone que las empresas deben diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- Resolución 2646 de 2008. Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Describe el estrés como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales, de ahí la identificación y evaluación que

se debe realizar en las organizaciones, de factores y aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas, determinando: (gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones de medio ambiente de trabajo, interfase persona – tarea y jornada de trabajo).

Los empleadores deben contar con información actualizada de manera periódica sobre las condiciones de salud de sus trabajadores, ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, ausentismo laboral, rotación del personal y rendimiento laboral; a su vez realizar identificación de los riesgos psicosociales en la empresa, su respectivo análisis y seguimiento, con el fin de llevar a cabo programas de prevención en riesgo psicosocial de acuerdo a la actividad económica de cada empresa. La organización debe crear un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en el artículo 17 de la presente resolución se contemplan los componentes mínimos que debe tener dicho programa.

- Ley 1616 de 2013. El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 1477 de 2014. Con la expedición de la tabla de enfermedades laborales y la inclusión en ella de enfermedades originadas por agentes psicosociales en el decreto 1477 de 2014 se avanzó en la identificación del estrés laboral. Dentro de los agentes

psicosociales definidos en el decreto describe agentes etiológicos o de riesgo: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, todas estas pueden dar lugar a reacciones de estrés grave.

- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se establecen las obligaciones legales de los empleadores para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, expone que se debe aplicar la batería de riesgos psicosociales.
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y establece las disposiciones para la implementación de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 2404 de 2019. Se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Con la llegada del virus COVID 19 a Colombia, el ministerio de salud y la protección social expide normatividad de obligatorio cumplimiento para toda la población colombiana y en especial para todo el talento humano en salud, dentro de las cuales se puede encontrar:

- Circular 0064 de 2020. Contempla las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID19) en Colombia.
- Resolución 628 de 2020. Por el cual se definen los criterios, el procedimiento y las fases del llamado talento humano en salud para reforzar o apoyar a los prestadores de servicios

en salud durante la etapa de mitigación de la pandemia por COVID19; con el fin de convocar talento humano en salud y acudan a reforzar los servicios de salud en los territorios donde se requiera.

- Resolución 666 de 2020. Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia por COVID 19. Permitiendo adoptar este protocolo para todas las actividades económicas.
- Resolución 1155 de 2020. Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas de apoyo y alimentación. Normatividad aplicable a todo el talento humano en salud con el objetivo de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante la atención en salud.
- Resolución 536 de 2020. Por la cual se adopta el “plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y mitigación de la pandemia por SARS COV-2 (COVID 19)”
- Decreto 466 de 2021. Por medio del presente Decreto se modifica el artículo 7 del Decreto 109 de 2021 con el fin de ajustar los grupos poblacionales priorizados en el plan Nacional de vacunación. Priorización de la población objeto, fases y etapas para la aplicación de la vacuna contra el COVID-19, establece como población para la primera fase adultos mayores de 80 años y el talento humano en salud de primera línea de atención: cuidado intensivo adulto, pediátrico y neonatal, urgencias, hospitalización, laboratorio clínico, radiología, terapia respiratoria y transporte asistencial de pacientes.
- Resolución 777 de 2021. Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo

de bioseguridad para la ejecución de estas. Aplicable a todos los sectores económicos y sociales del país y a las entidades públicas y privadas nacionales y territoriales que integran el Estado colombiano.

2.4 Marco Normativo

- Norma internacional ISO 45001:2018. Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, permitiendo a la organización gestionar sus riesgos con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo seguro tanto para empleadores, visitantes y cualquier persona que se encuentre en el lugar de trabajo, normatividad que es articulable con otros sistemas de gestión de manera integral, con un enfoque de planificar – hacer-verificar – actuar (PHVA) que permite una mejora continua en las organizaciones.

3. Diseño metodológico

Esta es una monografía investigativa descriptiva cualitativa que aborda el tema de estrés en el personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención durante la pandemia por COVID 19, con enfoque descriptivo cualitativo, se recopilará información mediante revisión bibliográfica en ScienceDirect, Scopus, Google Académico, Scielo, páginas web de la OMS, OPS, ministerio de salud y la protección social de Colombia.

Búsqueda en inglés:

- **EC 1:** *"work stress" AND (mental OR attitudes OR satisfaction)*

- **EC 2:** *"work stress"* AND (mental OR attitudes OR satisfaction) AND mental AND health AND (pandemic OR "covid 19") AND nurses
- **EC 3:** *"work stress"* AND "healthcare workers"
- **EC 4:** *"work stress"* AND (safety OR Quality OR "Work environment") AND (pandemic OR "Covid 19")
- **EC 5:** Stress AND (worksite OR workplace OR working OR work) AND health
- **EC 6:** *"work stress"* AND (health personnel OR much workload OR pandemic)
- **EC 7:** *"work stress"* AND (causes)
- **EC 8:** *"work stress"* AND (causes) AND healthcare workers.
- **EC 9:** *"work stress"* AND (causes) NOT mortality

Busqueda en español:

- Estres y enfermeria
- Estres laboral en salud
- Estrés en enfermería y pandemia
- Pandemia COVID 19 y estrés en personal de salud

3.1 Criterios de inclusión

1. Artículos de investigación, revisión, tesis de grado antes y durante la pandemia por COVID 19 publicados en los últimos 10 años.
2. Documentos en español, inglés y portugués.
3. Paginas oficiales con información verídica de la situación de la actual pandemia

3.2 Criterios de exclusión

1. No cumplir con al menos 1 criterio de inclusión previamente establecido

3.3 Alcance y limitaciones

La presente monografía de investigación se enfocará en describir de manera clara las condiciones laborales que están relacionadas con el estrés en el personal de enfermería durante la pandemia por COVID19, estableciendo una comparación con el panorama antes y durante la pandemia, identificando las condiciones laborales a los que está expuesto este personal que estén relacionadas con la presencia de estrés laboral, por medio de revisión bibliográfica, que permitirá establecer un análisis de la relación estrecha de la actual pandemia por COVID19 y el aumento de casos de estrés percibido por los profesionales de enfermería; adicionalmente estableciendo una comparación real entre los resultados de la revisión bibliográfica.

4. Desarrollo

Teniendo en cuenta la bibliografía revisada, la recopilación de fuentes bibliográficas que soportan el estudio se pudo identificar que existen factores de riesgo psicosociales que generan estrés laboral en el personal de enfermería de primera línea de atención en la actual pandemia por COVID19, que están directamente relacionados con las condiciones y el entorno laboral en el que se desenvuelven estos profesionales a diario y que desencadenan en el personal de enfermería afectación en su equilibrio emocional y bienestar integral, perturbando el buen desarrollo de sus

funciones dentro el ámbito laboral; motivo por el cual se hace importante estudiar acerca de las condiciones laborales relacionadas con el estrés en este tipo de personal.

Para el desarrollo de la presente monografía de investigación descriptiva cualitativa, se realizó continuamente una búsqueda o recopilación de fuentes bibliográficas que soporten el estudio. Seguido se analizó la información en búsqueda comparativa del panorama en enfermería antes y durante la pandemia por COVID 19, revisión y análisis de los factores psicosociales que afectan a este personal durante la pandemia.

Es importante analizar todo el panorama que se vive por este personal analizando todos los problemas y puntos críticos que se están viendo en los transcurso de los tiempos, se busca inicialmente mirar que condiciones de salud se encuentran las áreas de trabajo del centro de salud, especialmente el riesgo psicosocial, para dar una determinación congruente de las falencias que se están viendo en ella, como aporte a la investigación en la profesión de enfermería desde el ámbito laboral de seguridad y salud en el trabajo.

La búsqueda de referencias bibliográficas culminó con 863.996 artículos encontrados entre las revistas: ScienceDirect, Scopus, Google Académico, Scielo. Se preseleccionaron 100 artículos que cumplieran con la temática propuesta. Se realizó lectura del título y resumen, realizando posterior análisis y selección de artículos pertinentes con el tema y coherentes con el objetivo de la monografía, criterios de inclusión y exclusión, eligiendo en total 45 artículos empleados como bibliografía y soporte al tema planteado.

Tabla 1. Resultados de búsqueda bibliográfica

Búsqueda	Scopus	Google Academics	Scielo	Science direct
"Work stress" AND (mental OR attitudes OR satisfaction)	33.311	28.500	3.220	1.831
"Work stress" AND (mental OR attitudes OR satisfaction) AND mental AND health AND (pandemic OR "covid 19") AND nurses	648	3.330	234	55
"Work stress" AND "healthcare workers"	1.786	7.040	185	140
"Work stress" AND (safety OR Quality OR "Work environment") AND (pandemic OR "Covid 19")	1.003	5.480	223	124
Stress AND (worksite OR workplace OR working OR work) AND health	47.427	337.000	55.000	252.704
"Work stress" AND (health personnel OR much workload OR pandemic)	1.684	10.400	390	2.148
"Work stress" AND (causes)	12.180	17.400	1.800	1.815
"Work stress" AND (causes) AND healthcare workers.	1.634	17.800	1.670	409
"Work stress" AND (causes) NOT mortality	1882	11.800	270	1.473

4.1 Condiciones laborales relacionadas con el estrés del personal de enfermería de primera línea de atención, antes y durante la pandemia.

La enfermería es la ciencia centrada en el cuidado integral y la atención de las personas enfermas en todas las etapas de la vida desde el nacimiento hasta la vejez, el personal de enfermería es de vital importancia en la atención en salud, son el personal encargado de brindar confort y dar una esperanza de vida al que más lo necesita. A lo largo del tiempo se ha evidenciado estudios relacionados con el aspecto psicosocial laboral que enfrenta el personal de enfermería en el ejercicio de su profesión. Giraldo, Y.(2011) menciona en su estudio que la organización mundial de la salud (OMS) refiere que los trabajadores de la salud son altamente estresados; en el caso del personal de enfermería se puede evidenciar un común en los estudios y es la identificación de condiciones laborales inadecuadas que llegan afectar la salud integral de estos profesionales, un punto importante que a lo largo del tiempo se ha evidenciado, y es la escasez del personal de enfermería, según la organización panamericana de la salud (OPS,2015) resaltaron el estándar según la OMS de 23 médicos y enfermeras por cada 10.000 habitantes, enmarcando la situación de América latina y el caribe con un déficit en el personal de enfermería que dificulta el acceso y la cobertura en salud. En el informe emitido por la OMS en el año 2020 “_Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo” estimo que en el mundo hay alrededor de veintiocho millones de profesionales en enfermería, representando a más de la mitad del talento humano total en salud y aun así, se consideró un déficit mundial de 5.9 millones de estos profesionales en enfermería, dentro de estas América latina, dejando ver el problema que implica para el sector salud este déficit. Este déficit de personal ha hecho que en el ámbito laboral se doblen los esfuerzos de este personal con el fin de dar cumplimiento a los deberes, a las jornadas

laborales y muchas más ocupaciones que tiene el personal de enfermería. Según la ANEC “Asociación nacional de enfermeras de Colombia” para mayo del 2020 se contaba con 68.700 enfermeras en el país con una tasa de 1,3 enfermeras por cada 1.000 habitantes considerándose baja según lo argumentado anteriormente por la OMS, y cifra que considera la ANEC como muy inferior a los estándares internacionales.

Ávila, I. (2014) en su estudio sobre el estrés en enfermería realizado con 156 profesionales en enfermería de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, Colombia, pertenecientes a los servicios de urgencias, hospitalización, consulta externa y cirugía, se expusieron varias características laborales como: el tipo de contratación más común es contrato a término fijo con un 70.5%, con promedio de experiencia laboral de 9 años y antigüedad en el puesto de 1,6 años en la institución, la mayoría de turnos son rotativos, en promedio atienden 22 pacientes, el 95.5% de los encuestados manifestaron no recibir estímulos laborales, dentro del estudio se evidenció que el 33.97% de los encuestados mostraban un alto nivel de estrés y un 66.03% un bajo nivel de estrés, considerando como causantes de estrés laboral el presenciar la muerte, el conflicto con el personal médico y de enfermería, preparación inadecuada para ayudar emocionalmente a pacientes y/o familiares, falta de relación con más compañeros de trabajo por la falta de oferta, la carga laboral, tipo de contratación y falta de incentivos en el personal de enfermería.

El panorama para el personal de enfermería antes de la pandemia según la literatura revisada concuerda en la persistencia de factores estresantes en los ambientes laborales.

Mejía, C. (2019) en sus estudios sobre factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica expone que el personal de enfermería sufre de un nivel medio de estrés laboral debido a las condiciones laborales desfavorables que ocasionan en este personal bajo rendimiento y producción laboral. Pérez, R. (2020) en su revisión sobre la caracterización del

estrés laboral en el personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos define como principales estresores en el personal de enfermería de las UCI: falta de tiempo para cumplir con sus responsabilidades, sobrecarga laboral, afrontar situaciones nuevas, pocas posibilidades de ascenso, muerte de un paciente, escasez de personal, condiciones físicas deficientes en ruido, iluminación, turnos rotativos, manejo de pacientes graves, excesiva responsabilidad, conflicto con superiores, enfrentar situaciones con familiares dando malas noticias.

Con base a la literatura revisada se evidencian condiciones laborales preocupantes del personal de enfermería antes de la pandemia por COVID 19, en cuanto a factores de riesgo psicosocial, destacándose los escasos de personal, el salario, la sobrecarga laboral, la cercanía a la muerte como condiciones importantes presentes en el ámbito laboral en el diario vivir del personal de enfermería, el personal que labora en centros asistenciales como clínicas, hospitales en su mayoría poseen turnos rotativos de 8 o 12 horas en horarios diurnos y nocturnos, en constante relación con pacientes y familiares, el cuidado de enfermería se articula con otras profesiones de ahí el trabajo diario interdisciplinar con médicos, especialistas, psicólogos, fisioterapeutas, etc., lo que muchas veces genera conflictos con otros profesionales de la salud siendo este un punto importante y desencadenantes de estrés laboral. La escasez del personal de enfermería se ha evidenciado de tiempo antes que se presentara la pandemia dejando ver la necesidad de más profesionales en enfermería para cubrir las demandas en salud de toda la población, y que el personal de enfermería pueda brindar un cuidado integral de calidad a sus pacientes, lo que a veces resulta frustrante y se convierte en una condición de estrés laboral, ya que este personal desde su ética profesional sabe sus responsabilidades y deberes con las personas, pero las limitaciones en el área laboral le impiden, por ejemplo poco personal de enfermería y muchas tareas por realizar,

lo que deja con poco tiempo a los y las enfermeras para realizar un verdadero cuidado integral en salud.

Con la llegada de la pandemia los sistemas de salud sufrieron una reorganización, se creó la primera línea de atención a pacientes sospechosos o diagnosticados con el nuevo coronavirus, que incluía áreas específicas en urgencias hospitalización y unidades de cuidados intensivos para la atención por Covid19, esto implicaba más personal para la atención de pacientes, ya que mientras el virus continuaba su curso, el personal debe abarcar todas las áreas en salud.

Ferreira, V. (2020) en sus estudio sobre las dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID19 en Brasil, en el cual participaron 25 enfermeros, que expusieron que su mayor temor era la desinformación vivida con relación al nuevo virus, la falta de educación, el riesgo de infección en los sitios de trabajo y contaminar a sus familiares, el uso racional que debía hacerse a los elementos de protección personal y la dificultad con establecer un diagnóstico diferencial con Covid19 y otras enfermedades.

La pandemia por COVID 19 se ha convertido en un nuevo desafío para todos los profesionales de enfermería, si bien esta es una profesión que trae consigo una carga emocional y un riesgo inminente a presentar estrés, se puede encontrar condiciones laborales que predisponen a este tipo de personal con presentar estrés laboral, condiciones que se describen más adelante en la *figura 5.*, y que demuestra que durante la pandemia, este personal ha tenido que enfrentarse a situaciones que ponen en riesgo su salud física y mental como lo son la escases de personal de enfermería no solo en latino América si no en todo el mundo, y la demanda de pacientes contagiados en unidades de cuidados intensivos, hospitalización y urgencias hace indispensable la presencia del personal de enfermería, que tiene que redoblar sus esfuerzos con largas horas de trabajo, poco descanso cubriendo a compañeros que enferman por este virus o simplemente

cubriendo la baja demanda que hay de este personal en clínicas y hospitales del mundo. El riesgo constante de contagio dentro de la atención en primera línea, la escasez de elementos de protección personal como mascarillas necesarias para evitar el contagio de persona a persona hace que este personal tenga que idearse estrategias como reutilización de estos mismos elementos o usos de mascarilla quirúrgica simple si está al alcance para protegerse, esta situación pone en riesgo de contagio a los profesionales y genera gran tensión al saber que pueden contagiarse y a la vez llevar este virus a sus hogares poniendo en riesgo a todos sus familiares; esto trae consigo un cargue de emociones y situaciones encontradas que generan estrés laboral, y que ponen en riesgo tanto la salud de los mismos profesionales, dado a las consecuencias que trae el estrés para la salud física y mental de las personas; como también afecta el bienestar de todo un equipo de trabajo y el bienestar de las personas a las que diariamente brinda cuidados este tipo de persona, ya que al verse afectados de manera significativa por estas situaciones puede afectar gravemente la atención de los enfermeros llevándolos a un riesgo de cometer actos inseguros durante la atención de pacientes, o hasta accidentes de trabajo; situaciones que pueden ser identificados a tiempo y controlados; en miras a cuidar el personal de enfermería que se dedica en cuerpo y alma al cuidado de toda la población.

La falta de materiales o equipo médico necesario para la atención en salud durante la pandemia por COVID 19, deja ver la necesidad de atención del sector salud, pero esta situación resulta más desconcertante y agobiante para el personal de enfermería que debe prestar a diario sus servicios en beneficio y recuperación de la salud de otras personas, que no se tengan o escaseen estos insumos necesarios para la atención, y llegar al punto de priorizar la atención según gravedad, vivir a diario la muerte, son condiciones que generan estrés en este tipo de profesionales

Figura 5. *Condiciones laborales relacionadas con el estrés*

Es importante resaltar que el personal de enfermería antes de la pandemia por COVID 19 era ya considerado un personal con un alto riesgo de estrés laboral de acuerdo con las condiciones a las que se encuentran expuestos este tipo de personal en el ejercicio de su profesión día a día.

Aldazabal, Y. (2020) estudió sobre el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea de atención en un hospital COVID19 en Lima, donde participaron 102 enfermeros utilizando la escala "The Nursing Stress Scale" donde se determinaron el nivel de estrés en tres dimensiones: en la dimensión física predominó el nivel bajo de estrés, en la dimensión psicológica el nivel medio de estrés y en la dimensión social el nivel bajo de estrés, siendo predominante la presencia de estrés por factores psicológicos en el ámbito laboral. Comparando lo anterior con lo referido por Alvarado, C. (2020) en su tesis sobre el estrés en profesionales de enfermería que

laboran en el área de emergencia por COVID19 en un hospital de Callao con 30 participantes con identico nivel de estrés en la dimensión física como nivel medio con un 69.5%, nivel de estrés medio con 53.4% en la dimensión psicológica y nivel medio de estrés con un 55% en la dimensión social. Situaciones que dejan ver que el panorama durante la pandemia para el personal de enfermería ha excedido los límites de la capacidad de afrontamiento de las y los enfermeros ante la atención de pacientes con este nuevo virus.

En la cotidianidad en el ejercicio de la profesión de enfermería dentro de las organizaciones como clínicas, hospitales o centros de atención en salud, se experimentan circunstancias que pueden llegar afectar la tranquilidad y/o armonía del entorno laboral de estos profesionales, si bien estos profesionales están expuestos a diario a diversos agentes estresantes como: la atención diaria a población, largas jornadas de trabajo, poco reconocimiento, inestabilidad laboral, baja remuneración económica por la labor, escases de recursos para la atención en salud; situaciones que se han presentado a lo largo del tiempo y pueden generar estrés en el personal del área de enfermería; con la llegada de la pandemia COVID19 estos profesionales han doblado sus esfuerzos, físicos y mentales para poder cubrir con las demandas de la sociedad en materia de salud, aquel personal de enfermería de primera atención, que luchan día a día por sobrepasar las adversidades, atienden a pacientes sospechosos o contagiados por el nuevo coronavirus, enfrentan a diario factores estresantes y condiciones laborales como: el aumento de la carga laboral, personal insuficiente de enfermería para cubrir los turnos, jornadas laborales extensas, falta de elementos de protección personal, cambios en el ritmo de trabajo, presión y estigmatización que generan alteración en el bienestar mental y físico de estos trabajadores, constituyéndose así en un colectivo vulnerable a sufrir de estrés laboral.

De acuerdo a la normatividad colombiana en la resolución 2646 de 2008, toda organización debe realizar la valoración periódica de los factores de riesgo y protectores psicosociales con el objetivo de llevar a cabo acciones de promoción de la salud psicosocial y prevención de enfermedades asociadas a este riesgo desde el área de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones, se debe evaluar los factores intralaborales, extralaborales e individuales toda organización debe desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial con apoyo de un grupo interdisciplinar, cuando los trabajadores estén expuestos a factores de riesgo psicosocial que pueden ser nocivos para la salud, programa que permitirá un monitoreo e intervención permanente de los factores de riesgo psicosociales.

Dentro de las condiciones laborales que se referencian, se clasifican por medio de la siguiente Tabla 2. *Condiciones laborales relacionadas con estrés en el personal de enfermería antes y durante de la pandemia por COVID19 según la revisión bibliográfica*, donde se expone de acuerdo con los factores psicosociales intralaborales y extralaborales las condiciones laborales encontradas que se relacionan con el estrés antes de la llegada del nuevo coronavirus y con la llegada de la pandemia.

Tabla 2. Condiciones laborales relacionadas con estrés en el personal de enfermería antes y durante de la pandemia por COVID19 según la revisión bibliográfica.

Factor psicosocial	Dominio	Dimensión	Condiciones antes de la pandemia	Condiciones durante la pandemia.
Intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas de carga mental	• Turnos rotativos y nocturnos	• Turnos extensos. • Cambios en la rutina de trabajo.
		Demandas emocionales	• Enfrentar situaciones con familiares dando malas noticias. • Trabajar en servicios con más carga (urgencias, salas de reanimación, UCI, sala de partos y oncología).	• Miedo a llevar el virus a los hogares y contagiar a familiares. • Frustración con la muerte de pacientes atendidos. • Sobreexposición al sufrimiento de la familia. • Rechazo o discriminación social.
		Demandas cuantitativas	• Carga laboral y excesivas responsabilidades. • Trabajar en servicios con más carga (urgencias, salas de reanimación, UCI, sala de partos y oncología).	• Aumento de carga laboral. • Sobrecarga en la demanda asistencial.
		Exigencias de responsabilidad del cargo	• Escases de personal de enfermería necesarios para la atención en salud. • Manejo de pacientes graves.	• Déficit de personal para cubrir las demandas en atención en salud. • Incertidumbre frente al tratamiento para el COVID19.
	Dominio	Dimensión	Condiciones antes de la pandemia	Condiciones durante la pandemia

Factor psicosocial	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		• Precariedad en infraestructura para atender COVID19. • Reconversión hospitalaria para optimizar áreas físicas. • Riesgo de contagio por COVID19. • Desabastecimiento de elementos de protección personal necesarios para la atención en COVID19. • Largas horas con uso permanente de elementos de protección personal.	
	Demandas de la jornada de trabajo	• Turnos rotativos y nocturnos	• Turnos extensos.	
	Consistencia del rol	• Falta de recursos materiales para desarrollar la labor.	• Agotamiento de materiales básicos para la atención en salud. • Dilemas éticos y morales (restricciones de materiales y falta de medios)	
	Control	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	• Pocas posibilidades de ascenso. • Preparación inadecuada para ayudar emocionalmente a pacientes y/o familiares.	
Factor psicosocial	Dominio	Dimensión	Condiciones antes de la pandemia	Condiciones durante la pandemia
	Liderazgo y relacion	Relaciones sociales en el trabajo	• Relaciones intralaborales conflictivas.	

Extralab rales	es sociales en el trabajo			
	Recomp ensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	• Salarios bajos no acordes al trabajo. • Doble vinculación laboral. • Tipo de contratación. • Inestabilidad laboral.	
		Reconocimiento y compensación	• Falta de estímulos e incentivos laborales.	
	Condicio nes extralab orales	Tiempo fuera del trabajo	• Turnos rotativos y nocturnos	• Turnos extensos.

5. Conclusiones

Dentro de la bibliografía seleccionada se destacaron 32 artículos que estudiaban el estrés, ansiedad, depresión y calidad de vida de los profesionales de enfermería donde se exponía condiciones laborales que están presentes en el ámbito de la salud y que puede desencadenar en el personal de enfermería.

Dentro de las condiciones laborales que están presentes y generan estrés en el personal de enfermería de primera línea que atiende pacientes con COVID19 en la bibliografía se destacan factores como falta de recursos materiales y talento humano en enfermería, falta de elementos de protección personal, aumento de la carga laboral, mayor flujo de pacientes atendidos diariamente, sobreexposición al sufrimiento, cambios en la rutina de trabajo, turnos extensos y el riesgo de contagio personal y a sus familiares, lo que desencadena estrés, evidenciando niveles medios y altos de estrés en el personal de enfermería de primera línea.

De acuerdo a los referentes bibliográficos consultados se puede concluir que la presencia de estrés laboral en el personal de enfermería está más presente en ambientes laborales como unidades de cuidados intensivos, seguido de hospitalización y urgencias, debido a la atención directa a pacientes infectados con COVID 19 que requieren una atención prioritaria y de calidad por su condición de salud crítica, que demanda mayor compromiso y supervisión continua por parte del personal en la atención de salud directa a cada uno de los pacientes que se encuentran a su cuidado durante una jornada laboral, las jornadas laborales extensas, la escasez de personal de enfermería para la atención en primera línea por COVID19, las anteriores condiciones laborales, son condiciones importantes que generan estrés en el personal de enfermería, y requieren ser estudiadas dentro de la organizaciones e intervenidas a fin de brindar estrategias de afrontamiento a este personal y mejorar las condiciones laborales, mejorando su bienestar emocional, físico y psicológico.

Los factores que afectan al personal de enfermería dentro del ejercicio de su profesión y que están generando estrés con la llegada de la pandemia por COVID 19, principalmente son factores psicológicos, sociales , físicos y biológicos; partiendo de los altos niveles de estrés y tensión propia de la atención en tiempo de pandemia, presión social, rechazo y discriminación social, mayor carga laboral y física en el ámbito laboral y el riesgo de infección presente en el sitio de trabajo por exposición a el nuevo coronavirus son factores que ponen en riesgo la salud integral del personal de enfermería, en especial afectación a la salud mental y física de los trabajadores, causando ausentismo laboral de estos profesionales de la salud.

Se puede concluir que antes de la pandemia el panorama en cuanto a las condiciones laborales que generan estrés en el personal estaban presentes desde tiempo antes de la pandemia se evidencia escases en el personal de enfermería, personal con alta carga laboral, turnos rotativos

y nocturnos, falta de recursos materiales para realizar las labores; situaciones que con la llegada de la pandemia se han mantenido pero adicionalmente a esto se han sumado otras condiciones que han generado en este personal aumento de niveles de estrés, ya que con la llegada del nuevo coronavirus puso a este personal de la salud a enfrentar nuevos retos en el ámbito de la salud publica en el mundo, se puede ultimar que antes de la pandemia se ha estudiado el estrés en el personal de enfermería y que las condiciones laborales no difieren de las condiciones actuales con la actual pandemia por COVID19, por lo contrario con similares y han aumentado condiciones laborales que predisponen al personal de enfermería a padecer de estrés laboral.

Lo anterior pone en alerta a todo el personal de seguridad y salud en el trabajo en todas las organizaciones que presten servicios de salud y principalmente en áreas de atención a pacientes COVID19 pues se hace necesario una evaluar e intervenir de manera inmediata el riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral de estos profesionales con el fin de generar herramientas que permitan conservar y mejorar la salud integral en especial la salud mental de estos profesionales, con beneficio extra, pues si hay profesionales de la salud “enfermeros” satisfechos y saludables física, emocional y mentalmente, podrán brindar un cuidado y atención de enfermería de calidad a todos sus pacientes y familiares.

Se hace indispensable que desde la alta gerencia se establezca el compromiso con la identificación y evaluación del riesgo psicosocial, de igual manera llevar a cabo acciones que formen parte de la cultura organizacional que permitan prevenir los riesgos psicosociales como: realizando periódicamente la identificación y evaluación de estos riesgo, estableciendo estilos de dirección adecuados, distribución justa de la carga laboral, capacitar a los colaboradores en cuanto al riesgo psicosocial y hacerlos partícipes en la toma de decisiones y conformando grupos de apoyo para todos los colaboradores que permita prevenir y atender el riesgo psicosocial dentro de las

organizaciones. Desde el área de seguridad y salud en el trabajo es indispensable el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial, en especial es esta población de enfermería de atención de primera línea por COVID19, que son más vulnerable a desarrollar estrés debido a la situación actual que trae consigo una sobrecarga física, mental, social, desde el área de SST se debe velar por fomentar entornos laborales seguros y saludables, si hay trabajadores que tengan bienestar laboral integral, mejora el rendimiento, las relaciones laborales, disminuye los gastos, en conclusión es importante realizar la debida y adecuada gestión de los factores de riesgo psicosociales y mejorar las condiciones laborales de estos profesionales, de esta manera se impactará de manera positiva en el entorno laboral de estos profesionales de la salud, disminuyendo la probabilidad de sufrir enfermedades relacionadas con el estrés laboral.

Es de gran importancia que las empresas del sector salud apliquen diagnósticos del riesgo psicosocial al personal de enfermería y en general todo el talento humano en salud de acuerdo a la normatividad y llevar a cabo métodos diagnósticos de estrés laboral que permitan generar intervenciones enfocadas a las condiciones y riesgos identificados en las áreas laborales del sector salud.

Tabla 3. *Cronograma de la monografía*

Fases	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento de la idea y establecer objetivos	X	X	X	X												
Revisión bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clasificación y organización de la información recopilada					X	X	X	X								
Identificar las condiciones laborales relacionadas con el estrés en el personal de enfermería									X	X	X	X	X			
Analizar las condiciones laborales relacionadas con el estrés										X	X	X	X	X		
Establecer un comparativo entre las condiciones laborales relacionadas con el estrés antes y durante la pandemia												X	X	X	X	
Concluir con el trabajo monográfico															X	X
Entrega final del documento																X

Tabla 4. *Presupuesto de la monografía*

Presupuesto para la ejecución de la propuesta			
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
4 meses	Internet, copias y material de estudio	\$ 50.000	\$ 200.000
1	Memoria USB	\$ 28.000	\$ 28.000
TOTAL			\$ 228.000

Referencias

- Aldazabal, Y. (2020). Stress During the Pandemic in Nurses Working First Line at a Covid-19. 19(02). Revista de investigación científica Ágora, 1–7.
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
- Alfaro, K. (2020). Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 133.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Alvarado, C., & Rojas, J. (2020). Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de EsSalud, Callao-2020. *Universidad de Ciencias de La Salud Escuela Profesional de Enfermería*, 49.
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1697/TITULO - DávilaDávila%2C Priscilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1697/TITULO-DávilaDávila%2CPriscilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, L. (2014). Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivo del centro médico Valle de San Diego. *Universidad de Carabobo*, 1–79.
- Ávila, I., Llanos, N. T., Gómez, A. A., Tapias, K. C., & Castro, S. L. (2014). Estrés Laboral En Enfermería y Factores Asociados. *Salud Uninorte, Barranquilla*, 30(1), 34–43.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- Bakker, A. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>

Barea, A. (2018). ANÁLISIS MODELOS TEÓRICOS ESTRÉS LABORAL. *Universidad Jaume*.

Obtenido

de

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_BareaMolesAna.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Batalla, D., Campoverde, K., & Broncano, M. (2020). El impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios durante la COVID-19. *Revista de Enfermería y Salud Mental*, 16, 17–25. <https://doi.org/10.5538/2385-703x.2020.16.17>

Bermúdez, M. (2017). Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pintulac de Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar - Quito, Ecuador*.

Campero, L., Montis, J., González, R. (2012). Estrés Laboral En El Personal De Enfermería De Alto Riesgo. *Universidad Nacional de Cuyo*. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

Cantor-Cruz, F., McDouall-Lombana, J., Parra, A., Martin-Benito, L., Paternina Quesada, N., González-Giraldo, C., Cárdenas Rodríguez, M. L., Castillo Gutiérrez, A. M., Garzón-Lawton, M., Ronderos-Bernal, C., García Guarín, B., Acevedo-Peña, J. R., Gómez-Gómez, O. V., Yomayusa-González, N. (2021). Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, x, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.007>

Ferreira, V., Hattori, T., & Pereira, A. (2020). Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID 19 en Brasil. *Humanidades médicas*, 20 (2) 01–22.

- García¹, P., Martínez¹, A., García¹, L., Castillo, G., Fajardo, L., & Zúñiga, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona Fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID - 19. *Revista de Salud*, 65–63.
- Giraldo, Y., López, B., Arango, L., Gómez, F., & Silva, E. (2011). Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011. *Salud UIS*, 45(4), 23–31.
- Gómez, E., Rodríguez, A., Ordosgoitia, K., Rojas, M., & Severiche, C. (2016). Riesgos psicosociales en el personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de indias, Cartagena-Colombia, 2016. *Nova* 2017;15(27), 77–89.
- Hoseinabadi, S., Samaneh K., Gholamheidar, T., & Somayyeh, N. (2020). Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease -COVID-19- in Iran. *Invest. Educ. Enferm.*, 38(2).
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252–258. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Londoño, L. (2016). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Toshiba*. Obtenido de file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/v17n17_a04.pdf
- Londoño, J., Redondo, M., & Velásquez, L. (2020). Ansiedad y depresión durante la emergencia sanitaria del COVID-19 en personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander. *Universidad Cooperativa De Colombia*, 19. [https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28301%0Ahttp://files/138/Londoño Castillo et al. - 2020 - Ansiedad y depresión durante la emergencia sanitar.pdf](https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28301%0Ahttp://files/138/Londo%C3%B1o%20Castillo%20et%20al.%20-%202020%20-%20Ansiedad%20y%20depresi%C3%B3n%20durante%20la%20emergencia%20sanitar.pdf)

- María, J., Salazar, R., Fray, B., Calle, A., & Ofm, R. (2019). *Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019*. <http://www.usb.edu.co/>.
- Medina, F., Espín, Y., Ruiz, E., & Valle, V. (2020). Work Stress in Nursing Personnel of Public Hospital. *Revista Pertinencia Académica*, 1(1), 1–8. <http://revista-academica.utb.edu.ec/index.php/pertacade/article/view/210/169>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, S., García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc Esp Med Trab.*, 28(1), 204–211. <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mengual, C & Acosta, W. (2020). Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicos y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de covid-19. *Universidad de La Costa, Colombia*, 21(1), 1–9.
- Mesa Castro, N. (2019). Influencia De La Inteligencia Emocional Percibida En La Ansiedad Y El Estrés Laboral De Enfermería. *ENE Revista de Enfermería*, 1–26.
- Ministerio de la protección social. (2008). Resolución 2646 de 2008. *República de Colombia*, 1–9.
- Ministerio de salud y la protección social. (2020). Por el cual se definen los criterios, el procedimiento y las fases del llamado talento humano en salud para reforzar o apoyar a los prestadores de servicios en salud durante la etapa de mitigación de la pandemia por COVID19. Resolución 628 del 23 de abril de 2020. *Ministerio de salud y la protección social- República de Colombia*, 1–6. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20628%20de%202020.pdf

Ministerio de salud y la protección social. (2020). Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia por COVID 19. Resolución 666 del 24 de abril de 2020. *Ministerio de salud y la protección social- República de Colombia,* 1–21.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20666%20de%202020.pdf

Ministerio de salud y la protección social. (2020). Por la cual se adopta el plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y mitigación de la pandemia por SARS COV- 2 (COVID19). Resolución 536 del 31 de marzo de 2020. *Ministerio de salud y la protección social- República de Colombia,* 1–2.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20536%20de%202020.pdf

Ministerio de salud y la protección social. (2020). Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas de apoyo y alimentación. Resolución 1155 del 14 de julio de 2020. *Ministerio de salud y la protección social- República de Colombia,* 1–24.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201155%20de%202020.pdf

Ministerio de salud y la protección social. (2021). Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Decreto 0404 de 2021 y se dictan otras disposiciones. Decreto 466 del 08 de mayo de 2021. *Ministerio de salud y la protección social- República de Colombia,* 1–13.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20466%20DEL%208%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>

Ministerio de salud y la protección social. (2021). Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. Resolución 777 del 02 de junio de 2021. *Ministerio de salud y la protección social- República de Colombia*, 1–13. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-777-de-2021.pdf>

Ministerio de Trabajo. (1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. Decreto 614 del 14 de marzo de 1984. *Ministerio de Trabajo- República de Colombia*, 1–22. http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Ministerio de Trabajo. (1989). Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y formas de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Decreto 1016 del 31 de marzo de 1989. *Ministerio de Trabajo- República de Colombia*, 1–8. https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/res_1016_1989.pdf

Ministerio del trabajo (2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Bogotá: ministerio del trabajo. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del trabajo (2014). Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Decreto 1477 del 05 de agosto de 2014. Bogotá: ministerio del trabajo. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio del trabajo (2015). Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Bogotá: ministerio del trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del trabajo (2019). Resolución 2404 del 22 de julio de 2019. Por el cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención para los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Bogotá: ministerio del trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio del trabajo (2020). Circular 0064 del 07 de octubre de 2020. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID19) en Colombia. Bogotá:

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

Ministerio de la protección social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia: ministerio de la protección social. Recuperado De: <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Miranda, A., & Batista, S. (2018). Estrés: elemento clave en la formación laboral para la salud ocupacional | Maestro y Sociedad. *Maestro y Sociedad*, 67–77.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3389>

Molina, P., Muñoz, M., & Schlegel, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 65(256), 177–185.

Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los test: Segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151–157.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina Clínica (English Edition)*, 146(8), 359–366.
<https://doi.org/10.1016/j.medcle.2016.06.010>

Organización Internacional de Normalización. (2018) Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional: requisitos con orientación para su uso (Norma ISO No. 45001: 2018).

<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Palma, S., Valenzuela, S., & Alvarado, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. *Ciencia y Enfermería*, 21(2), 11–20. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

Patricia Macaya, B., & Fernando Aranda, G. (2020). Facing the pandemic COVID-19: Care and self-care in health personnel. *Revista Chilena de Anestesia*, 49(3), 356–362. <https://doi.org/10.25237/REVCHILANESTV49N03.014>

Peiró, J. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales, investigaciones recientes para su análisis y prevención. Universidad de Valencia, 1-14. <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=ZaxWeJSYZE8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=investigaciones+del+estres+laboral&ots=Jh5B6yiabb&sig=uVE7MRtLQd8AdsUTjB0L6pWt-pE#v=onepage&q=investigaciones%20del%20estres%20laboral&f=true>

Pérez, R. (2020). Revisión bibliográfica: caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. Universidad de la laguna, 1-36. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20865/CARACTERIZACION%20DEL%20E>

STRES%20LABORALEN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMERIADE%20LA
%20%20UNIDAD%20DE%20CUIDADOS%20INTENSIVOS.pdf?sequence=1

Pogyo-morocho, G. L., González-pando, D., Latacela, G. A., Minchala-urgilés, R. E., Yambay-bautista, X. R., González-león, F. M., & Torres-criollo, L. M. (n.d.). *Evaluación psicométrica e intervención de enfermería frente al miedo a COVID – 19*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4262353>

Ramírez-Sánchez, S. C. (2020). Los profesionales de la salud en los tiempos de la pandemia: personal de Enfermería frente al COVID-19. *Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc*, 1–4.

Restrepo, M., Escobar, M., Marín, L., & Restrepo, D. (2021). Prevalence and Clinical Characteristics of Depression and Anxiety Symptoms in Staff at a Health Institution in Medellín During the COVID-19 Pandemic. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1–7.
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.001>

Rivera, L. (1997). Dimensiones de estrés laboral: relaciones con psicopatología, reactividad al estrés y algunas variables orgánicas. *ResearchGate*. Obtenido de
file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dimensionesdeestrslaboralrelacinconpsicopatologare
actividadalestrsyalgunasvariabl%20(1).pdf

Rodríguez-Quiroga, A., Buiza, C., Mon, M. A. Á. de, & Quintero, J. (2020). Update on COVID-19 and mental health. *Medicine (Spain)*, 13(23), 1285–1296.
<https://doi.org/10.1016/j.med.2020.12.010>

Said, R. & El-Shafei, D (2020). Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Zagazig, Egipto.

<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11356-020-11235-8>

- Sanchez, J. (2021). Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con sars-cov-2 covid-19 en el ámbito hospitalario: una revisión de literatura. Bogotá: universidad de ciencias aplicadas y ambientales u.d.c.a.
- Shaohua, H., Dai, Q., Wang, T., Zhang, Q., Li, C., & He, H. (2021). Relationship between work stressors and mental health in frontline nurses exposed to COVID-19: A structural equation model analysis. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.02.015>
- Torres-Muñoz, V., Farias-Cortés, J. D., Reyes-Vallejo, L. A., & Guillén-Díaz-Barriga, C. (2020). Mental health risks and damage in healthcare personnel due to treating patients with COVID-19. *Revista Mexicana de Urología*, 80(3), 1–10. <https://doi.org/10.48193/RMU.V80I3.653>
- UNAD, U. del Tolima, Sociedad colombiana de medicina del trabajo. (2020). Herramienta para la evaluación semicuantitativa de riesgos laborales frente al nuevo coronavirus (SARS-CoV-2). *UNAD, Universidad Del Tolima, Sociedad Colombiana de Medicina Del Trabajo*, 1–30. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35235>
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 55, 344–354.