

Factores De Riesgos Psicosociales En Personal De Enfermería En Colombia Entre Los

Años De 2012 A 2022: Monografía Compilatoria

Johana Andrea Sánchez Guerra, Leidi Johanna Aguilar Barajas

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor Metodológico

Juan Carlos Mejía Serrano

Mg. Riesgos Laborales

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Facultad de Ingeniería Industrial

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2024

Dedicatoria

Esta monografía va dedicada principalmente a Dios por regalarnos la vida y a nuestros esposos e hijos por el tiempo y apoyo incondicional.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a Dios quien nos bendice y nos ha permitido llegar hasta aquí, agradecemos a todos los del programa de seguridad y salud en el trabajo de la universidad; a docentes que compartieron sus conocimientos para enseñarnos. Por su atención a nuestras solicitudes sobre metodología de investigación, agradecimiento al docente Juan Carlos Mejía Serrano, por el material facilitado y las sugerencias recibidas.

A nuestra familia, esposos, hijos y padres que siempre están allí, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proceso formativo; por el tiempo que nos han concedido, Sin su apoyo este trabajo no se habría realizado y, por eso, esto también de ellos.

.

Contenido

Introducción	13
1. Factores De Riesgos Psicosociales En Personal De Enfermería En Colombia Entre Los Años De 2012 A 2022: Monografía Compilatoria.....	16
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Justificación.....	19
1.3 Objetivos	21
1.3.1 Objetivo general.....	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
2. Estructura temática	22
3. Marco referencial.....	22
3.1 Marco teórico	22
3.1.1 Fundamentos de salud mental en el ámbito laboral.....	22
3.1.2 Riesgos psicosociales en el personal de enfermería	27
3.1.3 Impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental	30
3.2 Marco conceptual	32
3.3 Marco legal y normativo	34
3.3.1 Ley 1562 de 2012 y SG-SST	34
3.3.2 Resolución 0312 de 2019.....	35
3.3.3 Contextualización en la Ley 100 de 1993 y normativas sectoriales	36
3.3.4 Legislación internacional y convenios de la OIT	37
3.3.5 Síntesis del marco legal y normativo	38
4. Diseño metodológico.....	39

FACTOREA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
COLOMBIA

5

4.1	Alcance y limitaciones	39
5	Fase descriptiva	40
6	Límites de investigación en relación con el tiempo, material investigativo y espacio.....	41
6.1	Revisión Bibliográfica.....	42
6.2	Síntesis general de la revisión bibliográfica.....	63
7.	Resultados.....	67
8.	Referencias	74

Lista de tablas

Tabla 1. Marco Legal y Normativo	38
Tabla 2. Cronograma de Investigación	42
Tabla 3. Artículo 1	42
Tabla 4. Artículo 2	43
Tabla 5. Artículo 3	44
Tabla 6. Artículo 4	45
Tabla 7. Artículo 5	46
Tabla 8. Artículo 6	47
Tabla 9. Artículo 7	48
Tabla 10. Artículo 8	49
Tabla 11. Artículo 9	50
Tabla 12. Artículo 10	51
Tabla 13. Artículo 11	52
Tabla 14. Artículo 12	54
Tabla 15. Artículo 13	55
Tabla 16. Artículo 14	56
Tabla 17. Artículo 15	57
Tabla 18. Artículo 16	58
Tabla 19. Artículo 17	59
Tabla 20. Artículo 18	60
Tabla 21. Artículo 19	61

Resumen

La monografía de compilación sobre los factores de riesgos psicosociales en el Personal de Enfermería en Colombia se llevó a cabo mediante la recopilación de materiales digitales disponibles en diversas revistas psicológicas, de salud y de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. El objetivo principal fue recabar la mayor cantidad de información relevante sobre la temática, incluyendo datos provenientes de bases de datos clave en el ámbito de riesgos laborales, como el Consejo Colombiano en Seguridad y el Fondo de Riesgos Laborales.

En la monografía se presenta una recopilación exhaustiva, análisis detallado, descripción y clasificación de los aspectos relevantes de cada artículo, utilizando una ficha bibliográfica para sintetizar y organizar la información. Esto facilita al lector una comprensión más amplia de la problemática, ofreciendo claridad teórica sobre los factores psicosociales, sus antecedentes, los contenidos pertinentes y la normativa vigente en el territorio nacional.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, enfermeros, seguridad y salud en el trabajo, personal de salud

Abstract

The compilation monograph on psychosocial risk factors in Nursing Personnel in Colombia was carried out by compiling digital materials available in various psychological, health and occupational health and safety management systems magazines at the national level. . The main objective was to collect the greatest amount of relevant information on the topic, including data from key databases in the field of occupational risks, such as the Colombian Safety Council and the Occupational Risk Fund.

The monograph presents an exhaustive compilation, detailed analysis, description and classification of the relevant aspects of each article, using a bibliographic file to synthesize and organize the information. This provides the reader with a broader understanding of the problem, offering theoretical clarity about the psychosocial factors, their antecedents, the relevant contents and the regulations in force in the national territory.

Keywords: psychosocial risk factors, nurses, safety and health at work, health personnel

Glosario

Accidentes de trabajo: “Accidente de trabajo es todo suceso inesperado relacionado con el trabajo que produce lesión profesional, incapacidad laboral o psíquica, invalidez o muerte”. (Ley 1562, 2012)

Acoso laboral: “A los efectos de esta Ley, se entiende por acoso en el trabajo todo acto continuado y probable cometido por un patrón, superior, directa o indirectamente, compañero de trabajo o subordinado a un empleado, con la intención de infundir miedo, amenazas, y sufrimiento para causar daño en el trabajo, causar una reducción en el trabajo o alentar a renunciar a su trabajo”. (Ley 1010, 2006)

Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosocial: “Un conjunto de herramientas para determinar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicológicos internos y externos, así como su impacto en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.(Resolución 2764, 2022)

Condiciones de trabajo: “Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales existen en el proceso de trabajo destinado a la producción de bienes, servicios y/o información”. (Resolución 2646, 2008)

Carga de trabajo: “La depresión es causada por una combinación de estrés físico, mental y emocional”. (Resolución 2646, 2008)

Carga psíquica o emocional: “Exigencias psicoafectivas del trabajo o del comportamiento del trabajo que realiza el empleado en su trabajo y/o el puesto que le corresponde desempeñar”. (Resolución 2646, 2008)

Desprotección laboral: “Cualquier comportamiento que afecte la seguridad y protección del empleado a través de instrucciones o asignaciones sin cumplir con los requisitos mínimos para la seguridad y protección de los empleados”.(Ley 1010, 2006)

Enfermedad laboral: “Una enfermedad profesional es una enfermedad que se produce como resultado de la exposición a los peligros que se encuentran en el trabajo o en el medio ambiente en el que el trabajador se ve obligado a trabajar”. (Ley 1562, 2012)

Efectos en la salud: “Los cambios pueden aparecer como signos o síntomas, ya sea solos o como parte de un cuadro clínico o diagnóstico”. (Resolución 2646, 2008)

Efectos en el trabajo: “Efectos sobre el lugar de trabajo y los resultados laborales. Estos incluyen ausentismo, accidentes, despidos, despidos, productividad reducida, malas condiciones de trabajo y más”. (Resolución 2646, 2008)

Estrés: “La actuación del trabajador, en términos de salud y en términos de pensamiento y conducta, en su empeño por responder a las necesidades derivadas de su vinculación personal, en el trabajo y fuera del trabajo”. (Resolución 2646, 2008)

Entorpecimiento laboral: “Todo acto encaminado a impedir, gravar o demorar el trabajo en perjuicio de un empleado o empleada es un acto de encubrimiento, incluyendo la negativa, ocultamiento o apropiación indebida de bienes, documentos o equipos de trabajo, daño o pérdida de información, encubrimiento. De cartas o mensajes electrónicos”. (Ley 1010, 2006)

Factor de riesgo: “Una causa o condición potencial puede ser la causa de la muerte, lesiones o daños”. (Resolución 2646, 2008)

Factores de riesgo psicosociales: “Las condiciones psicológicas, identificación y evaluación indican el efecto sobre la salud de los empleados o en el trabajo”. (Resolución 2646, 2008)

Factor protector psicosocial: “Las condiciones de trabajo contribuyen a la salud y el bienestar del trabajador”. (Resolución 2646, 2008)

Factores extrínsecos: “Son internos y externos, es decir rodea a la persona. Tiene que ver con cuestiones de higiene”. (Ángel, P. M. U. 2016).

Factor de higiene: “Elementos o comportamientos que hacen que una persona se sienta insatisfacción o insatisfacción. Está relacionado con la insatisfacción laboral”. (Ángel, P. M. U. 2016).

Factores intrínsecos: “Factores básicos relacionados con la satisfacción social. También se le llama satisfacción”. (Ángel, P. M. U. 2016).

Factor motivacional: “Elementos o comportamientos que hacen que una persona se sienta con deseo de trabajo”. (Ángel, P. M. U. 2016).

Inequidad laboral: “Asignación de deberes faltando el respeto al empleado”.(Ley 1010, 2006)

Insatisfacción laboral: “Mal comportamiento del trabajador en su trabajo y significa el nivel de ansiedad, inestabilidad o incluso depresión que una persona puede llegar a alcanzar””. (Ángel, P. M. U. 2016).

Maltrato laboral: “Cualquier acto de violencia contra el carácter físico o moral, la libertad física o sexual y la propiedad de cualquier persona que trabaje como empleado o trabajador; cualquier lenguaje que ofenda o desafíe la buena conducta o el derecho a la intimidad y el buen nombre de los involucrados en la relación de trabajo, o cualquier comportamiento que tenga por objeto menoscabar la autoestima y la dignidad de la persona involucrada en la relación de trabajo. Tipo de trabajo”.(Ley 1010, 2006)

Persecución laboral: “Cualquier comportamiento que consista en un comportamiento reiterado o claramente contradictorio, que indique la intención de alentar al empleado oa la empleada a dejar el trabajo a través de restricciones, exceso de trabajo y cambios permanentes en el horario que puedan resultar en una reducción del empleo”. (Ley 1010, 2006)

Riesgo: “La probabilidad de ocurrencia de muerte, lesión o daño en un grupo dado”. (Resolución 2646, 2008)

Trabajo: “Cualquier actividad humana remunerada o no remunerada que tiene por objeto crear, comercializar, modificar, vender o distribuir bienes o servicios y/o información, que una persona realiza de forma independiente o trabaja para otra persona u organización”. (Resolución 2646, 2008)

Introducción

El ámbito de la salud no solo es crucial en Colombia sino a nivel global, siendo esencial para el bienestar individual y colectivo. La respuesta a las enfermedades físicas y mentales depende directamente de la labor de profesionales de la salud, quienes requieren entornos de trabajo saludables y seguros para garantizar la calidad de vida del personal y, por ende, de los pacientes; en los últimos años, la legislación colombiana ha mejorado y enfatizado la importancia de contar con trabajadores saludables en todos los aspectos: social, emocional, afectivo, físico, biológico y psíquico, considerando que la salud de los trabajadores no solo minimiza las posibilidades de enfermedades o accidentes, sino que también reduce las tasas de deserción laboral (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022)

La presente monografía surge como respuesta a las necesidades identificadas por las estudiantes de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga, sobre los riesgos psicosociales en el personal de enfermería a nivel nacional. La problemática afecta diversas áreas de productividad, generando enfermedades y accidentes laborales, así como aumentando las deserciones laborales; además dentro de las causas de riesgos se encuentran los factores psicosociales, en constante aumento en diferentes empresas y es por ello que el sector de la salud, especialmente los enfermeros, se ve afectado por cargas laborales, horarios extensos, relaciones laborales, definiciones de roles, estilos de mando inadecuados, trabajos nocturnos y demandas en las cargas laborales, entre otros.

Este trabajo aborda la problemática del sector salud desde diversos factores de riesgos psicosociales, centrándose en los profesionales de enfermería. La monografía, mediante una recolección digital, analiza, describe y clasifica la información relevante en fichas bibliográficas; el propósito de este documento es permitir la recolección de información teórica que sirva como

referencia para identificar oportunidades de mejora y proponer alternativas de gestión en el área psicosocial para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

En este contexto, la relevancia de abordar los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería adquiere mayor importancia debido a las condiciones laborales específicas de este grupo. La carga de trabajo, los horarios extensos y las demandas emocionales pueden tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los enfermeros, por ello la legislación colombiana, al reconocer la necesidad de promover ambientes laborales saludables, ha establecido pautas y normativas que buscan salvaguardar la integridad de los trabajadores; no obstante, la implementación efectiva de estas medidas y su impacto en la reducción de los riesgos psicosociales son aspectos que merecen un análisis detenido(Mendoza I. , 2015).

La recolección de datos digitales permitirá no solo identificar la magnitud del problema, sino también analizar las tendencias a lo largo de la última década. Esto proporcionará una visión integral de la evolución de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en Colombia, sin dejar de lado que es esencial considerar que los resultados de esta monografía no solo se limitarán a la descripción de la problemática, sino que también servirán como base para la formulación de propuestas concretas de mejora; identificar oportunidades para implementar estrategias efectivas de gestión del área psicosocial será un componente clave de este trabajo y adicionalmente, es imperativo considerar la perspectiva de los propios enfermeros, dando voz a sus experiencias y percepciones para entender sus desafíos cotidianos y las situaciones que generan mayores tensiones que contribuirá a una visión más completa de la problemática.

En la revisión bibliográfica, se explorarán estudios que aborden intervenciones y programas implementados en otros contextos similares, evaluando su eficacia y su aplicabilidad en el contexto colombiano, este enfoque permitirá no solo identificar los problemas, sino también

proponer soluciones fundamentadas en prácticas exitosas; además, se examinará críticamente la normativa vigente en Colombia relacionada con la salud mental y el bienestar psicosocial en el ámbito laboral, por lo que evaluar cómo estas regulaciones se traducen en la práctica y si han logrado mitigar los riesgos psicosociales proporcionará una visión más completa de la efectividad de las medidas existentes.

La diversidad geográfica y demográfica en Colombia puede influir en la percepción y gestión de los riesgos psicosociales, por ello, según (Ministerio de la Protección Social, 2010), se contemplará la posibilidad de incluir estudios regionales que aborden particularidades relevantes para comprender mejor las variaciones y necesidades específicas en diferentes áreas del país. En última instancia, esta monografía no solo aspira a ser un análisis exhaustivo de los riesgos psicosociales en el personal de enfermería en Colombia, sino también a ser un recurso valioso para la formulación de estrategias de intervención. La presentación de resultados se realizará de manera clara y estructurada, facilitando la identificación de patrones y la extracción de conclusiones fundamentadas.

Este trabajo no solo se centra en diagnosticar la problemática, sino que busca contribuir activamente a la generación de soluciones prácticas y aplicables en el ámbito de la salud, específicamente en el bienestar psicosocial del personal de enfermería en Colombia. El texto busca arrojar luz sobre una problemática que afecta directamente al personal de enfermería en Colombia; a través de una revisión exhaustiva de la literatura y el análisis detallado de los factores de riesgo psicosocial, se pretende proporcionar no solo un panorama claro de la situación actual, sino también contribuir a la generación de soluciones y mejoras concretas en la gestión de la salud mental y emocional de estos profesionales.

1. Factores De Riesgos Psicosociales En Personal De Enfermería En Colombia Entre Los Años De 2012 A 2022: Monografía Compilatoria

1.1 Planteamiento del problema

El sector de la salud en Colombia desempeña un papel crucial en el bienestar de la sociedad, siendo esencial para abordar las enfermedades físicas y mentales prevalentes y dentro de este contexto, el personal de enfermería enfrenta desafíos laborales que van más allá de las responsabilidades médicas, impactando directamente en su salud y bienestar. A pesar de los esfuerzos legislativos para promover ambientes laborales saludables, los riesgos psicosociales en el personal de enfermería persisten como una problemática significativa; la legislación, si bien reconoce la importancia de garantizar la salud integral de los trabajadores, enfrenta desafíos en su implementación efectiva (MinSalud, 2021).

La salud mental, según la (OPS, 2020), es una problemática de salud pública que aqueja diariamente a los entes gubernamentales de todas las naciones; pues sus índices van en aumento constantes y el hablar de esta problemática es enfatizar en trastornos mentales y la coexistencia de las enfermedades físicas que no tiene en cuenta niveles socioeconómicos, áreas geográficas, costos, familias determinadas, comunidades determinadas o por consiguientes áreas de trabajo determinadas. Lo que sí es realmente una realidad, es la necesidad de hacerle frente a dicha situación en las diferentes áreas en las que se desenvuelve el ser humano y siendo el trabajo una de ellas es que nace la necesidad de la realización de dicha monografía.

Según investigaciones de (Canda y Cardenas, 2023), el estrés es cada vez más común en el trabajo, donde están surgiendo amenazas nuevas y desconocidas para la salud mental, con un posible riesgo de enfermedades cardiovasculares lo que afecta gravemente la salud de las personas, las organizaciones y la economía del país. Lo cierto, es que muchos profesionales de dicha área

manifiestan presentar estrés laboral, fatiga mental, insatisfacción laboral, desmotivación laboral, entre otros. Debido a los turnos rotativos (diurnos y nocturnos) que van en algunos casos de doce horas seguidas en las cuales deben estar en constante movimiento, la carga de pacientes, la monotonía, el puesto de trabajo, clima laboral, la jerarquización de la misma institución, y uno que otro caso de beneficios personales, entre otros.

Beltrán y Carvajal (2019) señalan que los resultados de diversos estudios de investigación han mostrado que el síndrome de desgaste profesional afecta principalmente a trabajadores de los sectores de la salud y la educación, quienes están constantemente en contacto con usuarios y clientes. Según Freudenberger, citado por los mismos autores, esto se debe a que los trabajadores sienten que su labor excede sus capacidades, ya que se centra en satisfacer las necesidades de los demás en lugar de las propias, lo que conduce a conflictos emocionales y agotamiento energético.

El personal de enfermería enfrenta a diario situaciones de alta vulnerabilidad donde la vida de las personas está en juego, lo que genera un agotamiento físico y emocional significativo. Actualmente, esta problemática ha ganado importancia desde tres perspectivas: el bienestar psicológico del personal de salud, la calidad del trato hacia los pacientes y el funcionamiento administrativo de los servicios de salud. En Colombia, la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo (ENCSST I) realizada por el Ministerio de Protección Social en 2007, reveló una alta prevalencia de factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores. Cerca del 50% reportó verse afectado por actividades monótonas y la exposición a situaciones de atención al cliente o al público, mientras que entre el 20% y el 33% informaron experimentar niveles elevados de estrés laboral. (Beltrán y Carvajal, 2019)

En la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (ENCSST II), realizada en 2013, se observa una situación más preocupante. Según el informe

ejecutivo, se registró un aumento del 43% en los eventos de salud relacionados con la ansiedad y la depresión entre 2009 y 2012. El análisis de los datos también reveló que otros problemas de salud, como trastornos osteomusculares o accidentes laborales, estaban asociados con condiciones mentales y psicosociales desfavorables. (Ministerio del Trabajo, 2013).

En 2017, Kandelman y Mazars llevaron a cabo un estudio sobre el síndrome de desgaste profesional en personal asistencial de enfermería que atiende a pacientes de la tercera edad. Se distribuyeron 360 cuestionarios a cuidadores de 14 hogares dentro de una red de atención, obteniendo una tasa de respuesta del 37% (132/360), de los cuales se analizaron 124 (94%). La prevalencia del síndrome de desgaste profesional fue del 40% (49/124). La edad promedio de los cuidadores fue de 41 años (rango, 20-70), mayormente mujeres. La mayoría eran enfermeras cuidadoras (54; 44%), y el 90% (112) había experimentado intimidación por parte de un residente. Los factores de riesgo identificados incluyeron: procedimientos institucionales (anuncio de defunción [OR: 3.7], evaluación del dolor [OR: 2.8]), trabajar en un entorno lucrativo (OR: 2.6) y antecedentes de intimidación por parte de un residente (OR: 6.2). Los factores protectores fueron: participar en pasatiempos (OR: 0.4) y satisfacción laboral como enfermera (OR: 0.3). El único factor de riesgo significativo en el análisis multivariado fue el historial de intimidación por parte de un residente (OR: 5.3). (Beltrán y Carvajal, 2019)

Teniendo en cuenta todo lo antes expuesto se puede decir que los factores de riesgo psicosociales en el sector salud y más específicamente, en el personal de enfermería, no cumplen a cabalidad con el objetivo partiendo que el índice de los mismos se encuentra en aumento, teniendo en cuenta que los administradores de las entidades de salud solo se basan en cumplir un requisito y no le dan la importancia a la salud del trabajador; de acuerdo a la necesidad presentada se requiere realizar una monografía de compilación de los principales factores de riesgo

psicosociales en el personal de enfermería donde nos muestre los antecedentes, los estudios realizados y los avances que se han venido teniendo a lo largo de estos años.

La necesidad de comprender en profundidad la naturaleza y magnitud de estos riesgos se evidencia en las crecientes tasas de deserción laboral, accidentes y enfermedades laborales dentro del sector de enfermería. Este fenómeno no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones directas en la atención médica brindada a los pacientes. Ante este panorama, la pregunta central de investigación es: *¿Cuál ha sido la evolución y el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en Colombia de 2012 a 2022, y cuáles son las medidas más eficaces para mitigar estos riesgos y mejorar las condiciones laborales?*

Este planteamiento del problema busca destacar la importancia de abordar esta problemática específica, proporcionando un marco sólido para la investigación y la identificación de posibles soluciones. La investigación se propone alcanzar nuevos conocimientos en la comprensión de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería, orientándose hacia la identificación de dimensiones específicas no previamente abordadas y la formulación de estrategias innovadoras para mejorar las condiciones laborales.

1.2 Justificación

El tema del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en uno de los aspectos más importante en los entornos laborales; pues este permite identificar aquellos peligros o riesgos a los cuales son sometidos los trabajadores y de ello trabajar constantemente en las mejoras en pro del bienestar físico y psíquico de los directamente implicados. La combinación de las diferentes problemáticas evidenciadas en los entornos de trabajo es variadas y específicas en cada individuo y, por ende, sujetas a diferentes cambios (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2018).

Esta investigación surge como respuesta al interés de comprender y abordar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal de enfermería en Colombia. Estos profesionales, fundamentales en la prestación de servicios de salud, se encuentran expuestos a una variedad de factores laborales que impactan directamente en su bienestar mental y emocional. La carga laboral, los horarios prolongados y las dinámicas de trabajo complicadas representan desafíos significativos que afectan no solo la calidad de la atención médica brindada, sino también la calidad de vida de los trabajadores.

Debido a la gran responsabilidad y carga laboral a la cual están expuestos los profesionales de enfermería, según (Santos, Perez, y Suarez, 2018), es importante trabajar en dicha problemática; pues estas personas no solo dan cumplimiento a su rol profesional sino también humano puesto que en sus manos cae responsabilidades de gran magnitud como lo es la vida de un ser humano. Por tanto, nace dicha necesidad de la realización de esta monografía pues lograra identificar y analizar los diferentes factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos

En consonancia con la evolución contemporánea de la noción de salud, que trasciende la mera ausencia de enfermedad para abarcar un estado integral de bienestar físico, mental y social, la importancia de indagar y comprender los riesgos psicosociales en el personal de enfermería se torna fundamental. Este estudio no se limita a describir dicha complejidad; más bien, aspira a contribuir con nuevos conocimientos, explorando dimensiones aún no completamente entendidas y proponiendo estrategias innovadoras que no solo identifiquen la problemática, sino que también ofrezcan soluciones concretas y aplicables en el ámbito laboral de la enfermería colombiana.

En este contexto, y en un periodo de evolución legislativa en relación con la salud y seguridad laboral en Colombia, resulta imperativo no solo examinar las normativas existentes, sino también evaluar críticamente su implementación y su impacto efectivo en la reducción de los

riesgos psicosociales. La investigación se concibe como una herramienta de alto valor para profesionales de la salud, instituciones y responsables de formular políticas, al proporcionar información detallada que oriente de manera precisa la toma de decisiones y promueva la mejora de las condiciones laborales en un sector tan vital (Díaz y Rentería, 2017).

La importancia de dicha monografía parte de la necesidad de contar con un soporte bibliográfico del sector salud específicamente los enfermeros en el territorio colombiano. Resaltando así, los factores psicosociales que afectan e inciden ampliamente en el cumplimiento del deber profesional por parte del área de enfermería. Por lo anterior, dicho documento permitirá identificar a partir de lo evidenciado en la recolección de información los factores psicosociales más frecuentes en dicha área, lográndose a su vez establecer futuras estrategias de afrontamiento a dicha problemática con el fin de mitigar y controlar dichos riesgos que permitirán tener una mejora en la calidad de vida de los trabajadores beneficiando directamente a los enfermeros que día a día prestan sus servicios a la población colombiana, a las instituciones de salud que debe prevaler por el bienestar físico y mental de los trabajadores, a los colaboradores de la salud, a los entes gubernamentales y a la población en general.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar de manera integral los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal de enfermería en Colombia durante el periodo de 2012 a 2022, con el propósito de comprender su evolución, impacto y proponer estrategias innovadoras para mejorar las condiciones laborales y la salud mental de estos profesionales.

1.3.2 Objetivos específicos

Realizar una revisión exhaustiva de la literatura científica y normativa relacionada con los riesgos psicosociales en el personal de enfermería en Colombia durante el periodo de estudio.

Identificar y clasificar los factores de riesgo psicosocial que han afectado de manera significativa al personal de enfermería en Colombia, considerando aspectos como carga laboral, horarios, relaciones laborales y otros elementos relevantes.

Evaluar críticamente la implementación de las normativas existentes en Colombia, destinadas a mitigar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de la enfermería, destacando tanto los avances como las limitaciones observadas.

Analizar la evolución temporal de los riesgos psicosociales en el personal de enfermería, identificando posibles tendencias y variaciones a lo largo del periodo de estudio.

2. Estructura temática

La presente monografía se trata de los factores de riesgos psicosociales de los enfermeros aportando la información bibliográfica bajo la línea de recopilación Factores de riesgos psicosociales en la relación salud-trabajo y sub línea Salud mental, estrés, moobing, estrés y enfermedades.

3. Marco referencial

3.1 Marco teórico

3.1.1 Fundamentos de salud mental en el ámbito laboral

El bienestar psicosocial en el entorno laboral constituye un pilar esencial para la salud mental y emocional de los trabajadores. En este contexto, se aborda la relación intrínseca entre el ambiente laboral y la salud mental, reconociendo la importancia de condiciones laborales que promuevan un equilibrio positivo. Factores como el apoyo social, la autonomía, la claridad en los

roles y la sensación de logro desempeñan roles cruciales en la construcción de un entorno laboral propicio para la salud mental.

3.1.1.1 Bienestar psicosocial. El bienestar psicosocial en el ámbito laboral es un constructo multidimensional que va más allá de la simple ausencia de enfermedad mental. Se erige como un enfoque holístico que considera diversos elementos para promover condiciones laborales óptimas, contribuyendo así al desarrollo de un entorno que fomente la salud mental y emocional de los trabajadores; este concepto implica no solo la prevención de trastornos mentales, sino la creación de un espacio donde los individuos puedan experimentar satisfacción, compromiso y un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal (Naciones Unidas, 2018).

En primer lugar, el bienestar psicosocial se vincula estrechamente con el apoyo social en el entorno laboral. La presencia de relaciones sólidas y redes de apoyo emocional en el trabajo no solo actúa como un amortiguador contra el estrés, sino que también promueve un sentido de pertenencia y colaboración, estos lazos sociales no solo benefician la salud mental individual, sino que también contribuyen a la construcción de un clima laboral positivo y cohesionado.

La autonomía es otro componente esencial del bienestar psicosocial. La posibilidad de tener control y autonomía sobre las tareas laborales no solo influye en la satisfacción laboral, sino que también se correlaciona con niveles más bajos de estrés; la capacidad de tomar decisiones relacionadas con el trabajo y tener un sentido de responsabilidad sobre las propias acciones fortalece la percepción de competencia y contribuye al bienestar mental (Chiang, 2013).

La claridad en los roles y expectativas laborales constituye un tercer elemento crucial. Cuando los trabajadores comprenden claramente sus responsabilidades y metas, se reduce la ambigüedad que podría generar estrés y por ello esta claridad contribuye a un ambiente laboral

transparente, donde cada individuo tiene una comprensión precisa de su función y contribución al equipo, evitando así conflictos y malentendidos.

El sentido de logro y reconocimiento en el trabajo es otro factor determinante del bienestar psicosocial. La capacidad de ver el impacto positivo de las contribuciones laborales y recibir reconocimiento por ello refuerza la autoestima y el compromiso con las tareas asignadas; este reconocimiento puede provenir de colegas, supervisores o del propio sentido de logro personal, contribuyendo así a un entorno laboral más enriquecedor. El bienestar psicosocial no solo aborda la prevención de enfermedades mentales, sino que aspira a cultivar un ambiente laboral enriquecedor y saludable pues al considerar elementos como el apoyo social, la autonomía, la claridad en los roles y el reconocimiento, se crea un marco que propicia no solo la salud mental individual, sino también la construcción de equipos laborales resilientes y comprometidos. Este enfoque holístico se revela esencial al abordar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería, contribuyendo a un entorno laboral más saludable y equitativo.

3.1.1.2 Estrés laboral y sus dimensiones

El estrés laboral, siendo una dimensión crucial del bienestar psicosocial, se manifiesta cuando las demandas laborales superan la capacidad de afrontamiento de los individuos, este fenómeno complejo se desglosa en diversas dimensiones, cada una contribuyendo de manera única a la experiencia de estrés en el entorno de trabajo. La carga de trabajo, primera dimensión a considerar implica la cantidad y complejidad de las tareas asignadas pues cuando la demanda laboral excede la capacidad de un individuo para gestionarla eficazmente, se generan tensiones que pueden desencadenar respuestas de estrés. Identificar y comprender los patrones de carga

laboral es esencial para diseñar estrategias que eviten el agotamiento y promuevan un equilibrio saludable(Patlan , 2019).

Según (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020), la presión temporal, como segunda dimensión, se relaciona con los plazos ajustados y la urgencia en la ejecución de tareas. El ritmo acelerado del entorno laboral contemporáneo puede generar tensiones significativas, afectando la salud mental de los trabajadores y la gestión eficaz de los tiempos y la implementación de prácticas que reduzcan la presión temporal son aspectos clave para mitigar este componente del estrés laboral.

La complejidad de las tareas, tercera dimensión, se refiere a la dificultad y variedad de las responsabilidades laborales. La realización de tareas complejas puede ser gratificante, pero cuando se vuelve abrumadora, contribuye al estrés laboral, comprender la naturaleza de las tareas asignadas y brindar el apoyo necesario para abordar su complejidad es esencial para prevenir el impacto negativo en la salud mental.

Es imperativo reconocer que estas dimensiones no actúan de manera aislada; más bien, interactúan y se potencian entre sí, generando un efecto acumulativo en la experiencia global de estrés laboral y, por ende, diseñar estrategias efectivas de prevención y gestión requiere una comprensión integral de estas dimensiones. La identificación temprana de patrones de carga, presión temporal y complejidad de tareas permite implementar medidas específicas que promuevan un entorno laboral más equilibrado y saludable, en el contexto del personal de enfermería, donde las demandas son intensas y las responsabilidades son variadas, abordar estas dimensiones de estrés laboral se convierte en un imperativo para garantizar la salud mental y emocional de estos profesionales(Guerra, 2023)

3.1.1.3 Factores determinantes de la salud mental en el trabajo

Los factores determinantes de la salud mental en el ámbito laboral abarcan un espectro amplio de elementos organizacionales y sociales que influyen en la experiencia y bienestar de los trabajadores, estos elementos no solo impactan la salud mental individual, sino que también contribuyen a la conformación de un entorno laboral saludable y sostenible(Pozo, 2018).

La cultura organizacional, como primer factor determinante, establece las normas, valores y prácticas compartidas dentro de una organización. Una cultura que promueve la transparencia, la equidad y el respeto favorece la salud mental al crear un ambiente donde los individuos se sienten valorados y respaldados, la comprensión de la cultura organizacional es esencial para identificar áreas de mejora y fortalecer la resiliencia y el bienestar de los trabajadores. La comunicación efectiva, segundo factor, juega un papel fundamental en la promoción de la salud mental en el trabajo y una comunicación abierta y clara facilita la comprensión de las expectativas laborales, reduce la ambigüedad y fomenta un ambiente donde los trabajadores se sienten escuchados y comprendidos. La implementación de canales de comunicación efectivos contribuye a la construcción de relaciones saludables y colaborativas (Reyes y Moros, 2019).

La participación en la toma de decisiones, tercer factor, otorga a los trabajadores un sentido de control y autonomía sobre su entorno laboral, involucrar a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con sus responsabilidades y condiciones de trabajo no solo promueve la satisfacción laboral, sino que también actúa como un elemento de protección contra el estrés y otros riesgos psicosociales.

La identificación de estos factores determinantes no solo arroja luz sobre los elementos clave para promover la salud mental en el trabajo, sino que también proporciona una base sólida para la implementación de estrategias específicas pues al comprender la cultura organizacional,

fomentar la comunicación efectiva y facilitar la participación, se crea un marco propicio para el bienestar emocional y la prevención de riesgos psicosociales. En el ámbito del personal de enfermería, donde la interacción y la presión laboral son prominentes, abordar estos factores se convierte en una estrategia esencial para construir un entorno laboral que promueva la salud mental y la resiliencia.

3.1.2 Riesgos psicosociales en el personal de enfermería

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral del personal de enfermería constituyen una realidad compleja y multifacética que demanda una atención minuciosa. Esta dimensión abarca diversos aspectos que afectan la salud mental y emocional de los profesionales de enfermería, desde la carga laboral hasta las dinámicas de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.

3.1.2.1 Carga laboral y horarios extensos

La carga laboral y los horarios extensos representan desafíos significativos en el ámbito laboral del personal de enfermería, contribuyendo de manera sustancial a los riesgos psicosociales que enfrentan estos profesionales de la salud. La naturaleza intrínseca de la atención médica, que opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, conlleva una carga emocional y física que puede impactar negativamente en la salud mental y emocional del personal de enfermería.

La sobrecarga de tareas, un aspecto fundamental de la carga laboral puede generar estrés crónico y fatiga, afectando tanto la salud física como mental, además la necesidad constante de responder a situaciones críticas y la gestión simultánea de múltiples responsabilidades contribuyen a una presión constante; este fenómeno no solo afecta la calidad de la atención brindada, sino que también incrementa la probabilidad de agotamiento emocional y desgaste profesional (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002).

Los horarios extensos, con turnos nocturnos y rotaciones irregulares, añaden otra capa de complejidad a la vida laboral del personal de enfermería y la interrupción del ritmo circadiano natural y la adaptación a horarios no convencionales pueden provocar trastornos del sueño, impactando directamente en el bienestar psicológico; se considera también la falta de un patrón regular de descanso y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal contribuyen a la tensión emocional y la fatiga acumulada. Es crucial reconocer que estos desafíos no solo afectan la salud individual de los enfermeros, sino que también tienen implicaciones en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. La identificación y comprensión detallada de cómo la carga laboral y los horarios extensos afectan la salud psicosocial son esenciales para implementar medidas de mitigación efectivas(Avila, 2016).

Abordar estos riesgos implica considerar estrategias que promuevan una distribución equitativa de la carga de trabajo, la implementación de sistemas de turnos más saludables y el fomento de prácticas de autocuidado. Además, la creación de entornos laborales que valoren y apoyen el bienestar del personal de enfermería se convierte en un componente fundamental para contrarrestar los impactos negativos de estos riesgos psicosociales.

3.1.2.2 Relaciones laborales y dinámicas de trabajo

Las relaciones laborales y las dinámicas de trabajo constituyen elementos fundamentales al evaluar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería. La interacción con colegas, supervisores y pacientes, aunque esencial, puede generar tensiones y desafíos que afectan directamente la salud mental y emocional de estos profesionales de la salud; Las dinámicas de poder en el entorno laboral pueden influir en la experiencia psicosocial de los enfermeros; las jerarquías rígidas, falta de participación en la toma de decisiones y escasa retroalimentación positiva pueden contribuir a un ambiente laboral desfavorable. El reconocimiento de estas

dinámicas y la promoción de un enfoque colaborativo son fundamentales para fomentar la salud mental y el bienestar en el personal de enfermería (Moreno, 2011).

La presión por cumplir con altas expectativas, combinada con la naturaleza exigente de la atención médica, puede generar conflictos y tensiones en las relaciones laborales. La capacidad de lidiar con situaciones emocionalmente intensas y la gestión efectiva de conflictos son habilidades cruciales; si se considera la falta de apoyo social y la percepción de un ambiente laboral tenso pueden contribuir al agotamiento emocional y al estrés crónico. Analizar las relaciones laborales desde una perspectiva psicosocial implica comprender cómo la comunicación, el trabajo en equipo y el apoyo emocional impactan en la salud mental, por lo que la promoción de un ambiente de trabajo donde se fomente la empatía, se reconozcan los logros y se aborden constructivamente los desafíos contribuye a la creación de un entorno laboral más saludable.

Las relaciones laborales y las dinámicas de trabajo desempeñan un papel crucial en la salud psicosocial del personal de enfermería. La promoción de una cultura organizacional que valore la colaboración, la comunicación abierta y el apoyo emocional no solo beneficia a los profesionales de enfermería individualmente, sino que también contribuye a la calidad del cuidado brindado a los pacientes. La identificación y abordaje de estos aspectos son esenciales para mitigar los riesgos psicosociales y promover el bienestar en este grupo profesional.

3.1.2.3 Otros factores relevantes para el personal de enfermería

Más allá de la carga y las relaciones laborales, existen otros factores intrínsecos al entorno del personal de enfermería que influyen en su salud psicosocial de manera significativa.

Las demandas emocionales asociadas al cuidado de pacientes en situaciones críticas añaden una capa adicional de complejidad. La exposición constante a situaciones de sufrimiento, pérdida y crisis puede generar una carga emocional significativa, la empatía y la conexión con los pacientes

son fundamentales en la atención médica, pero también pueden contribuir al agotamiento emocional y al desgaste psicológico del personal de enfermería (Suarez, Lemos, Ruiz, y Krikorian, 2022).

La exposición a eventos traumáticos, como emergencias médicas graves o la pérdida de pacientes, es otra dimensión crítica. Afrontar situaciones de este tipo puede tener repercusiones a largo plazo en la salud mental de los enfermeros. La falta de sistemas de apoyo efectivos para manejar el impacto emocional de estas experiencias puede contribuir a la manifestación de trastornos relacionados con el estrés postraumático (MinSalud, 2011).

La gestión de conflictos éticos también representa un desafío importante. Las decisiones difíciles relacionadas con la vida y la muerte, los dilemas éticos y las limitaciones de recursos pueden generar tensiones morales y emocionales. La ausencia de mecanismos adecuados para abordar estos conflictos éticos puede afectar la integridad psicológica del personal de enfermería (Ruiz, 2015).

Comprender cómo estos factores específicos afectan la salud mental y emocional es esencial para implementar medidas preventivas y de apoyo. Proporcionar entrenamiento en manejo del estrés, acceso a servicios de apoyo psicológico y crear un espacio donde los profesionales puedan compartir experiencias son estrategias valiosas.

3.1.3 Impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental

Entender el impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental del personal de enfermería es crucial para desarrollar estrategias efectivas de prevención y apoyo. Esta dimensión explora cómo los factores psicosociales afectan el desempeño laboral, la salud física y mental de los profesionales de enfermería, y las consecuencias más amplias para la calidad del cuidado proporcionado.

3.1.3.1 Efectos en el desempeño laboral

Los efectos de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal de enfermería son significativos y abarcan diversas dimensiones. La carga laboral excesiva, resultado de la demanda constante en la atención médica, puede generar fatiga física y mental, afectando la capacidad de concentración y toma de decisiones; los enfermeros, enfrentándose a situaciones críticas y múltiples responsabilidades, pueden experimentar una disminución en la eficiencia y la precisión en la ejecución de tareas (Gonzales y Polo, 2013).

La presión temporal, inherente a los horarios extensos y las urgencias en el entorno hospitalario, se traduce en una mayor probabilidad de errores y descuidos. La gestión de situaciones estresantes puede volverse más desafiante, afectando la calidad de la atención proporcionada., además, la falta de claridad en las relaciones laborales y dinámicas de trabajo puede contribuir a la disminución de la cohesión del equipo, afectando la eficacia en la comunicación y colaboración. Estos efectos se extienden más allá de la esfera individual, afectando la calidad del cuidado brindado a los pacientes y es por ello que un personal de enfermería agotado y estresado puede tener dificultades para mantener un enfoque centrado en el paciente y proporcionar un cuidado compasivo y efectivo. La identificación temprana de estos impactos en el desempeño laboral es crucial para implementar intervenciones que mitiguen el estrés y promuevan un ambiente laboral más saludable (Carrillo, 2020).

3.1.3.2 Consecuencias en la salud física y mental de los profesionales

Las consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud física y mental del personal de enfermería son profundas y multifacéticas. El estrés crónico, resultado de la carga laboral y las dinámicas emocionales, puede contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad y depresión, además la fatiga acumulada, a menudo asociada con horarios extensos y presiones temporales,

puede tener impactos negativos en la calidad del sueño, aumentando el riesgo de problemas de salud física y mental a largo plazo; otro factor es el agotamiento emocional, generado por las demandas emocionales del cuidado de pacientes en situaciones críticas, puede manifestarse en síntomas de agotamiento, apatía y desinterés en el trabajo. La exposición a eventos traumáticos y conflictos éticos también puede contribuir a la carga emocional, afectando la resiliencia y el bienestar emocional(Guerra, 2023).

Es esencial reconocer que estas consecuencias no solo afectan la vida laboral de los enfermeros, sino también su calidad de vida fuera del entorno hospitalario. El establecimiento de medidas preventivas, como programas de apoyo psicológico y estrategias de autocuidado, es fundamental para mitigar estos impactos y promover una salud integral en el personal de enfermería. La inversión en la salud y bienestar de los profesionales de enfermería no solo beneficia a los individuos, sino que también repercute positivamente en la calidad y seguridad de la atención médica brindada(Moreno, 2011).

3.2 Marco conceptual

Es importante tener claro los conceptos que se definen a continuación para la investigación realizada.

Trabajo: “Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.”. (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

Riesgo: “Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado” (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

Factor de riesgo: “Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño”. (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

Factores de riesgo psicosociales: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

Factor protector psicosocial: “Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador”. (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

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/o conocimientos”. (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

Estrés: “El estrés es una condición psicológica y física que altera el estado normal del cuerpo, generan afecciones o cambios notorios en la persona, cuyos efectos inciden en la salud física y mental, en el rendimiento laboral y académico, provocando preocupación y angustia”. (Espinoza, et al., 2018 p. 700)

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”. (Ministerio de la protección social, 2008, p.2)

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”. (Ministerio de la protección social, 2008)

3.3 Marco legal y normativo

El marco legal y normativo que regula la seguridad y salud en el trabajo, específicamente en el ámbito de los riesgos psicosociales para el personal de enfermería en Colombia, se sustenta en diversas leyes, reglamentaciones y normativas que buscan garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

3.3.1 Ley 1562 de 2012 y SG-SST

La Ley 1562 de 2012 marcó un cambio significativo en el enfoque de Colombia hacia la seguridad y salud en el trabajo. Esta legislación estableció el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), consolidando un marco integral para la prevención de riesgos laborales, incluyendo los psicosociales. Durante el periodo 2012-2022, este sistema se ha convertido en un pilar fundamental para garantizar ambientes laborales seguros y saludables. Para entender a cabalidad, según (Ministerio de Salud y Protección social, 2012), se puede inferir lo siguiente:

Dentro del SG-SST, se han delineado pautas específicas para la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales. Resoluciones complementarias han proporcionado directrices detalladas, permitiendo a las organizaciones adoptar enfoques efectivos para abordar los factores de riesgo relacionados con la salud mental y emocional de los trabajadores, particularmente del personal de enfermería.

La implementación del SG-SST ha requerido la participación de empleadores y trabajadores en la identificación y evaluación de riesgos, incluyendo aquellos de naturaleza psicosocial. La normativa ha promovido la creación de comités de convivencia laboral, instancias encargadas de abordar temas relacionados con el clima laboral y la prevención de conflictos, contribuyendo así a la gestión integral de los riesgos psicosociales.

En resumen, la Ley 1562 de 2012 y la instauración del SG-SST han representado una evolución significativa en la regulación de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. Este marco normativo ha permitido un enfoque más preciso y detallado para abordar los riesgos psicosociales, proporcionando a los empleadores herramientas concretas para salvaguardar la salud mental y emocional del personal de enfermería y otros trabajadores en el país.

3.3.2 Resolución 0312 de 2019

La Resolución 0312 de 2019 se erige como un pilar adicional en la regulación de riesgos psicosociales, proporcionando un marco detallado para la identificación, evaluación y prevención de estos factores en el entorno laboral colombiano. Durante el periodo de 2012 a 2022, esta resolución ha fortalecido la capacidad del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) al enfocarse específicamente en las condiciones que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores, incluyendo de manera crucial al personal de enfermería. Según, (MinTrabajo, 2019), se puede inferir:

La Resolución 0312 brinda una metodología estructurada para la identificación de factores de riesgo psicosocial, abarcando aspectos como la carga mental, el control sobre el trabajo, las relaciones laborales y el entorno de trabajo. Este enfoque preciso permite a las organizaciones, en especial a aquellas en el sector de la salud, evaluar de manera efectiva cómo estos factores impactan en el bienestar psicosocial de su personal.

Además, la resolución establece la obligación de realizar evaluaciones periódicas y diseñar estrategias preventivas. Este enfoque proactivo busca anticiparse a posibles riesgos, promoviendo la adopción de medidas que mitiguen los efectos negativos en la salud mental y emocional de los

trabajadores. La inclusión de la dimensión psicosocial en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo subraya la importancia que Colombia otorga a la prevención integral de riesgos laborales.

En síntesis, la Resolución 0312 de 2019 representa un avance sustancial en la normativa colombiana al abordar de manera específica los riesgos psicosociales. Su implementación fortalece el enfoque preventivo y contribuye a la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles para el

3.3.3 Contextualización en la Ley 100 de 1993 y normativas sectoriales

La Ley 100 de 1993, a pesar de no haber experimentado cambios sustanciales en el periodo de 2012 a 2022, continúa siendo un pilar fundamental en el sistema de seguridad social en Colombia. Esta legislación establece el marco para el sistema general de seguridad social en salud, garantizando el acceso a servicios médicos y psicológicos para los trabajadores, incluyendo el personal de enfermería. Según, (Función Pública, 1993), se puede inferir:

La normativa sectorial, emanada del Ministerio de Salud y Protección Social, ha evolucionado para abordar de manera específica las condiciones laborales en el sector de la salud. Resoluciones y directrices han sido emitidas para garantizar la seguridad y salud de los profesionales de la enfermería, considerando aspectos tanto físicos como psicosociales.

La aplicación de la Ley 100 y las normativas sectoriales en el ámbito de la enfermería se traduce en la afiliación al sistema de seguridad social, asegurando la cobertura integral de los trabajadores. Esto incluye servicios de atención médica y psicológica, respaldando la importancia de abordar no solo los riesgos físicos sino también los psicosociales que pueden afectar el bienestar del personal.

Es relevante destacar que la Ley 100 establece las bases para la creación de Comités de Medicina, Seguridad y Salud en el Trabajo (COMITÉs-MSS), instancias que desempeñan un

papel vital en la implementación de medidas preventivas y la atención integral de los trabajadores, incluyendo la atención a riesgos psicosociales.

En conclusión, durante el periodo de 2012 a 2022, la Ley 100 y las normativas sectoriales han sido fundamentales para asegurar la cobertura en seguridad social y establecer directrices específicas para el bienestar del personal de enfermería. Estas normativas han contribuido a contextualizar las condiciones laborales dentro del marco más amplio de la seguridad social en Colombia, garantizando que los profesionales de la salud tengan acceso a servicios integrales que aborden tanto los riesgos físicos como los psicosociales.

3.3.4 Legislación internacional y convenios de la OIT

En el periodo de 2012 a 2022, Colombia ha consolidado su compromiso con los estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo mediante la suscripción y ratificación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Destacan dos convenios específicos que han impactado la legislación nacional y han influido en el abordaje de riesgos laborales, incluyendo aquellos de naturaleza psicosocial.

El Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en 2019, representa un hito relevante. Colombia, como signatario de este convenio, se compromete a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Esta normativa internacional es especialmente significativa para el personal de enfermería, quienes, en su labor diaria, pueden enfrentarse a situaciones de alta tensión y emocionalmente exigentes (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, ratificado por Colombia, establece principios fundamentales para garantizar ambientes laborales seguros. Aunque no se centra específicamente en los riesgos psicosociales, su enfoque en la seguridad y salud general de

los trabajadores contribuye al marco integral que busca abordar las condiciones laborales de manera amplia(Organización Internacional del Trabajo, 2023).

La adhesión a estos convenios de la OIT ha llevado a la armonización de la legislación colombiana con prácticas y estándares internacionales. Esto no solo refuerza el compromiso del país con la protección de los derechos laborales, sino que también fortalece la base legal para abordar riesgos psicosociales, reconocidos internacionalmente como parte integral de la seguridad y salud en el trabajo.

En resumen, la legislación internacional, representada por los convenios de la OIT, ha dejado una huella importante en la evolución de la legislación colombiana en el periodo de 2012 a 2022. Estos convenios no solo han influido en el abordaje de los riesgos psicosociales, sino que también han fortalecido el compromiso de Colombia con estándares internacionales que promueven ambientes laborales seguros y saludables.

3.3.5 Síntesis del marco legal y normativo

Tabla 1. Marco Legal y Normativo

Normativa	Descripción
Ley 1562 del 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1010 del 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1616 del 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 2764 de 2022 (julio 18)	Por la 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 de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Normativa	Descripción
Resolución 4927 de 2016	En el marco de garantizar la disponibilidad de personal para implementación y ejecución del SG-SST, el Ministerio de Trabajo expide la resolución 4927 del 23 de noviembre de 2016, por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646 DE 2008	Por la 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.

4. Diseño metodológico

El tipo de investigación realizado en la monografía sobre "factores de riesgos psicosociales en personal de enfermería en Colombia entre los años de 2012 a 2022: monografía compilatoria" es principalmente descriptivo. La investigación se enfoca en describir y analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal de enfermería en Colombia durante el período especificado. Se recopilan datos y se presentan resultados para proporcionar una comprensión detallada de la situación de los trabajadores de la salud en relación con los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

El diseño de investigación utilizado es transversal ya que los datos se recolectaron en un momento específico durante el período de tiempo mencionado.

4.1 Alcance y limitaciones

Población: En la presente monografía de compilación se tomó como muestra una selección de artículos científicos, a los cuales se extraerá de manera individual en una ficha bibliográfica por

artículo lo más importante sobre lo referente a los riesgos psicosociales que afectan a los profesionales de enfermería en el sector salud.

Criterios de inclusión

- Recolección de información digital a nivel nacional.
- Artículos científicos en las diferentes revistas de las áreas de psicología, SG SST y sector salud.
- Artículos publicados en los años 2012 a 2022. Si bien de acuerdo con la circular 064 de 2020 ordenó a las empresas no aplicar baterías en contingencia, este estudio tuvo en cuenta los Publicados en este rango, pues se entenderían que son ejercicios hechos antes de pandemia

Criterios de exclusión: Se excluyeron los artículos que no están publicados en el rango de años estipulados en la investigación, a su vez aquellos artículos que no son de contenido científico y que no sean del territorio nacional.

5 Fase descriptiva

Se tomarán los diferentes artículos de investigación referentes a los factores psicosociales que afectan a los profesionales de enfermería en el sector salud del territorio colombiano por medio de las diferentes revistas psicológicas, de SG SST y del sector salud a nivel nacional. Con el fin de conocer los diferentes estudios realizados por parte de los diferentes autores, los instrumentos utilizados, muestra y población, bajo que contexto se realizó y a que conclusiones o recomendaciones llegaron.

Procedimiento.

En primer lugar, se seleccionó el tema a investigar, "Factores de riesgos psicosociales en personal de enfermería en Colombia entre los años de 2012 a 2022: Monografía Compilatoria",

identificando artículos, bases de datos, revistas y documentos relevantes que abordaran esta temática con validez científica.

Posteriormente, se llevó a cabo la recopilación de información en diversas revistas psicológicas, de seguridad y salud en el trabajo (SG SST) y del sector salud a nivel nacional. Se establecieron criterios de inclusión y exclusión para garantizar la relevancia de los datos recopilados. La búsqueda se limitó a un periodo de diez años, abarcando los años 2012 a 2022.

A continuación, se elaboraron fichas bibliográficas que contenían información detallada, como el autor, año, palabras clave, tema, núcleo temático, descripción de la información, resultados del documento y aspectos generales.

Finalmente, se procedió a describir y analizar todos los datos recopilados sobre los factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería en Colombia. Esta información se consolidó en tablas y gráficos para proporcionar una visión clara y analítica de la situación actual de las investigaciones relacionadas con la temática abordada en la monografía. Además, se llevó a cabo una breve discusión de los hallazgos encontrados.

6 Límites de investigación en relación con el tiempo, material investigativo y espacio.

Referente al tiempo:

El tiempo en el cual se realizará la presente monografía, es en el primer y segundo semestre académico de 2023, correspondiente a los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre en los cuales se establecerá el respectivo cronograma con la finalidad de sacar a flote el respectivo documento.

Tabla 2. *Cronograma de Investigación*

ACTIVIDAD	2023							
	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Formulación de la monografía	X							
RECOPIACION DE LA INFORMACION								
Búsqueda de referencias Bibliográficas	X	X	X					
Seleccionar las referencias			X	X				
Tomar datos de ubicación				X				
Lectura de Bibliografías				X	X			
Implementar fichas Bibliográficas				X	X			
Efectuar reuniones con el director				X	X	X	X	X

Referente al material investigativo:

Se realiza un rastreo detallado de aproximadamente 20 artículos de tipo investigativo, para la monografía, seleccionándose y registrándose en unas fichas de tipo bibliográfico que tiene como finalidad la especificación de forma detallada del artículo.

Referente al espacio:

La investigación se realiza en el territorio colombiano, en el departamento de Santander, de los artículos publicados en las diferentes bases de datos con la finalidad de generar una monografía de compilación.

6.1 Revisión Bibliográfica**Tabla 3.** *Artículo 1*

Título del artículo	
Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales	
Código de ficha	Palabras clave
01	• Estrés • Factores de riesgo • Impacto • Salud laboral • Cultura organizacional

Referencia bibliográfica

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., y Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *psicogente*, 21(40).
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Aspectos generales del documento consultado

El artículo revisa las tendencias laborales y el riesgo psicosocial en sectores empresariales colombianos. Destaca la creciente influencia de estos riesgos en las organizaciones y aboga por analizar la normativa nacional e internacional. Se enfoca en la necesidad de un compromiso total desde la alta dirección y recursos adecuados para una prevención efectiva. Recomienda medidas generales y organizativas, priorizando la detección temprana para resultados más positivos.

Resultados y conclusiones del documento

Se destaca que las intervenciones deben facilitar la autonomía y satisfacción laboral, promoviendo la cooperación. Propone acciones específicas como modificar la organización del trabajo y mejorar el ambiente laboral. Concluye que renovar escenarios laborales puede generar mejoras, identificando oportunidades. La investigación busca clarificar la perspectiva actual de las organizaciones colombianas frente a estos riesgos y evaluar la efectividad de las medidas tomadas

Tabla 4.Articulo 2

Título del artículo	
Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad	
Código de ficha	Palabras clave
02	• Salud ocupacional • Riesgos psicosociales • Psicología del trabajo.

Título del artículo

Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad

Referencia bibliográfica

Bobadilla, C., Garzón, L. y Charria, V (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología Desde el Caribe*, 35(2), 131-144. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>

Aspectos generales del documento consultado

Esta investigación se centra en identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en trabajadores de una institución de salud en Cali, Colombia. Utilizando cuestionarios específicos, se evaluaron diferentes dominios, revelando que los mayores riesgos psicosociales intralaborales se encuentran en las demandas del trabajo y el control sobre el trabajo. A nivel extralaboral, las condiciones con mayor riesgo incluyen el tiempo fuera del trabajo, situación económica familiar, características de la vivienda y desplazamientos.

Resultados y conclusiones del documento

La clínica en general se clasifica en un nivel de riesgo psicosocial alto, sugiriendo la necesidad de implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial. Los resultados detallan los niveles de riesgo en distintas áreas de la clínica, destacando que algunas áreas, como capitación oftalmológica y hospitalización, presentan riesgos muy altos.

Tabla 5. Artículo 3

Título del artículo	
Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social	
Código de ficha	Palabras clave
03	• Conflictos laborales • Riesgos psicosociales • Impacto de los riesgos laborales • Grupos discriminados laboralmente

Referencia bibliográfica

Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>

Título del artículo

Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social

Aspectos generales del documento consultado

El artículo aborda la importancia de identificar, prevenir y controlar los conflictos laborales como riesgos psicosociales, destacando su impacto en la productividad y relaciones interpersonales. Se señala que aspectos como precarización laboral y liderazgo autoritario pueden propiciar un mal clima organizacional, afectando la salud y generando conflictos entre trabajadores.

Se insta a las empresas a activar protocolos para identificar y tratar conflictos, especialmente aquellos relacionados con conductas discriminatorias. Se sugiere incluir capítulos dedicados a la prevención y sanción de conflictos en estrategias anti riesgos, promoviendo el respeto e igualdad, especialmente hacia grupos en mayor riesgo.

Resultados y conclusiones del documento

Se propone motivar a los trabajadores para crear un clima organizacional adecuado, fomentando valores de igualdad y respeto hacia las diferencias. Se destaca la necesidad de un compromiso serio desde cada empresa, con posible colaboración de administradoras de riesgos y el Estado. Se espera que futuras investigaciones se centren en la implementación práctica de protocolos anti riesgos y en hipótesis de prevención efectiva.

Tabla 6. *Artículo 4*

Título del artículo	
Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria	
Código de ficha	Palabras clave
04	• Riesgos psicosociales • Condiciones del trabajo • Enfermedad coronaria • Metaanálisis • Revisiones sistemáticas.

Referencia bibliográfica

Vieco Gómez, G., Caraballo Gracia, D., y Abello Llanos, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. *psicología desde el caribe*, 35(1), 49–59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359522004>

Título del artículo

Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria

Aspectos generales del documento consultado

La revisión de 47 artículos destaca la relevancia de considerar las condiciones laborales como factores de riesgo psicosocial para la salud cardiovascular, específicamente cardiopatías coronarias. El debate entre el IPD Consortium y Unhealthy Work refleja la controversia actual sobre la asociación entre el riesgo psicosocial y la enfermedad coronaria.

Se destaca un riesgo poblacional atribuible al estrés laboral del 3,4%, resaltando la necesidad de políticas de salud en el trabajo. Se plantean preguntas sobre la efectividad de medicamentos versus intervenciones en factores de riesgo comportamentales y la implementación global de programas de prevención. La revisión subraya la importancia de abordar el estrés laboral como factor causal.

Resultados y conclusiones del documento

En el contexto de explicar las cardiopatías coronarias, donde la cardiología aborda el 60-70% con indicadores clínicos, la revisión destaca la importancia de comprender el papel de los factores no clínicos, especialmente el estrés psicosocial. Investigaciones recientes exploran biomarcadores psicofisiológicos y la psiconeuroinmunología en relación con el estrés laboral.

Tabla 7. Artículo 5

Título del artículo	
Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena	
Código de ficha	Palabras clave
05	• Factor de riesgo • Enfermería • Prevalencia • Exposición

Referencia bibliográfica

Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A., y Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32. <https://doi.org/10.21676/2389783x.139>

Título del artículo

Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena

Aspectos generales del documento consultado

El estudio descriptivo realizado en un hospital universitario de Cartagena con 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería se centró en determinar los factores psicosociales que afectan al personal de urgencias. La mayoría de los participantes eran mujeres, con un promedio de edad de 34 años y pertenecientes a estratos socioeconómicos 2 y 3.

Resultados y conclusiones del documento

Se identificaron factores de riesgo significativos en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y contenido de la tarea (75%), mientras que las relaciones humanas mostraron una menor afectación (53.8%). Los resultados sugieren la necesidad de intervenciones en gestión de personal y organización del tiempo de trabajo, con especial atención a la insuficiencia de tiempo disponible para las actividades diarias y la promoción de relaciones interpersonales mediante programas específicos.

Tabla 8. *Artículo 6*

Título del artículo

Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención

Código de ficha	Palabras clave
06	• Psicología organizacional positiva • Riesgos psicosociales • Bienestar

Referencia bibliográfica

Polo-Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., y Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29(3), 561–575. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431019>

Título del artículo

Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención

Aspectos generales del documento consultado

El trabajo aborda la conceptualización de una psicología organizacional positiva para la prevención de riesgos psicosociales en el ámbito organizacional. Se destacan la necesidad de un modelo integral basado en investigación empírica y la contribución de la psicología organizacional positiva para desarrollar intervenciones que aborden tanto las condiciones laborales como los recursos de las personas.

Resultados y conclusiones del documento

Se enfatiza la importancia de transformar la cultura organizacional, la visión y misión, así como el estilo de liderazgo. Se aboga por fortalecer variables individuales mediante el compromiso organizacional, el "flow" y otras prácticas. Además, se destaca la relevancia de políticas públicas para abordar el síndrome de burnout, especialmente en sectores como salud y educación. Se concluye con la sugerencia de investigar más sobre intervenciones organizacionales desde un enfoque positivo.

Tabla 9. Artículo 7

Título del artículo	
Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia	
Código de ficha	Palabras clave
07	• Sector salud • Factores de riesgo psicosocial • Psicología ocupacional positiva • Engagement en el trabajo

Referencia bibliográfica

Arenas-Ortiz, F., y Andrade-Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
 Recuperado de
http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/247

Título del artículo

Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia

Aspectos generales del documento consultado

Este artículo presenta los resultados de una investigación que examina la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo en una organización de salud en Cali, Colombia. Se identifica un riesgo medio en los factores psicosociales, con dimensiones específicas, como Demandas emocionales y Retroalimentación del desempeño, mostrando riesgo alto.

Resultados y conclusiones del documento

Se encuentran relaciones significativas entre el Engagement y factores como Control sobre el trabajo, Recompensas y Liderazgo. Se destaca la pertinencia de la Psicología Positiva para comprender las condiciones laborales y su impacto en la salud, concluyendo con la necesidad de fortalecer factores relacionados con el compromiso laboral y abordar limitaciones estructurales en el contexto colombiano. Se sugieren futuras investigaciones sobre recursos personales, cambios en la experiencia de Engagement a lo largo del tiempo y otros aspectos relevantes.

Tabla 10. Artículo 8

Título del artículo

Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012 - 2022

Código de ficha	Palabras clave
08	• Factores de riesgos psicosocial • Trabajadores del sector salud • Condiciones intralaborales • Contexto ocupacional.

Referencia bibliográfica

Camino,A.P., Noscue,D.J., yRueda,Y.M. (2022). Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en Colombia durante los años 2012 - 2022.Sociedad Cultura Y Creatividad,1(1), 53–56

Título del artículo

Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012 - 2022

Aspectos generales del documento consultado

La investigación de enfoque cualitativo analizó y caracterizó los efectos de factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud, como la sobrecarga laboral y la demanda emocional. Se identificaron herramientas legales, destacando el Decreto 1477 de 2014, que incluye el estrés laboral en la tabla de enfermedades profesionales.

Resultados y conclusiones del documento

Se concluyó que la normatividad colombiana es adecuada, pero puede prestarse a interpretaciones diversas. Aunque la legislación se enfoca en el riesgo psicosocial, se observa falta de seguimiento en la ejecución de algunas normas. Las entidades de control podrían realizar monitoreo prioritario para que el riesgo psicosocial sea considerado más profundamente. Se recomienda realizar un estudio longitudinal, postulando planes de intervención y evaluando su eficacia. La ampliación de la población de estudio a otros sectores afectados permitiría generar políticas públicas más pertinentes, basadas en datos exactos y confiables. La claridad en la identificación de condiciones como factores de riesgo psicosocial es esencial para focalizar esfuerzos y optimizar recursos.

Tabla 11. Artículo 9

Título del artículo	
Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería	
Código de ficha	Palabras clave
09	• Enfermería • Salud laboral • Condiciones de trabajo • Estrés laboral • Carga de trabajo • Condiciones psicosociales • Ritmo de trabajo • Estrés en enfermería • Servicios de salud • Exigencia laboral.

Referencia bibliográfica

Orozco-Vásquez, M.-M., Zuluaga-Ramírez, Y.-C., y Pulido-Bello, 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>

Título del artículo

Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería

Aspectos generales del documento consultado

La investigación se propuso revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería en servicios asistenciales, enfocándose en exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Se seleccionaron 74 artículos publicados entre 2007 y 2018 para la revisión.

Los resultados destacan que las exigencias cuantitativas y el ritmo de trabajo aumentan la sobrecarga laboral, derivada de atender a un gran número de pacientes y realizar funciones ajenas al cuidado directo. Las demandas emocionales surgen de la confrontación continua con el sufrimiento, dolor y muerte en la acción del cuidado. Además, se observa la compaginación entre el trabajo asalariado y doméstico, múltiples empleos y trabajo por turnos, siendo frecuentes en la profesión.

Resultados y conclusiones del documento

Las conclusiones señalan una alta exposición de los profesionales de enfermería a factores de riesgo psicosocial. La sobrecarga laboral se evidencia en la atención a un gran volumen de pacientes, desempeño de funciones adicionales y falta de recursos. Las exigencias emocionales surgen de la confrontación constante con el sufrimiento y la muerte. Los bajos salarios, la inestabilidad laboral y la falta de reconocimiento también generan demandas emocionales.

La compaginación entre trabajo asalariado y doméstico, múltiples empleos y trabajo por turnos afecta la salud física, mental y social del profesional, influyendo en la calidad de vida. Se destaca la importancia del compromiso institucional en estrategias de prevención y control, incluyendo medidas como flexibilización laboral, establecimiento de horarios y descansos, apoyo de colegas y reconocimiento laboral. Se propone empoderar a los profesionales para identificar y controlar estresores mediante técnicas de manejo del estrés y fomentar la formación en seguridad y salud en el trabajo desde el pregrado en enfermería.

Tabla 12.*Artículo 10*

Título del artículo	
Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia	
Código de ficha	Palabras clave
10	• Estrés • Enfermería • Factores de riesgo • Condiciones de trabajo • Riesgo psicosocial

Título del artículo

Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia

Referencia bibliográfica

Jiménez, C. A., Orozco, M. M., y Caliz, N. E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad y Divulgación Científica*, 20(1), 23–32. <https://doi.org/10.31910/rudca.v20.n1.2017.406>

Aspectos generales del documento consultado

Esta investigación aborda los factores de riesgo psicosocial en auxiliares de enfermería en un hospital de la red pública en Bogotá, Colombia. El trabajo en enfermería, por su naturaleza estresante, aumenta la aparición de riesgos psicosociales, lo que puede afectar la salud física, mental y emocional. Se empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo, evaluando a 90 auxiliares de enfermería mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014.

Los resultados revelan que el 84,5% son mujeres, el 52,9% tiene menos de 31 años y el 75,9% tiene contrato temporal. En cuanto a la exposición a riesgos psicosociales, las dimensiones más desfavorables son el ritmo de trabajo (97,6%), inseguridad sobre las condiciones laborales (66,1%) y las exigencias de esconder emociones (65,2%). Por otro lado, las dimensiones favorables son el sentido de trabajo (90,8%) y las posibilidades de desarrollo (90,7%).

Resultados y conclusiones del documento

La conclusión destaca que el trabajo de los auxiliares de enfermería en servicios asistenciales conlleva un alto riesgo psicosocial, con posibles repercusiones a corto, mediano y largo plazo en la salud física, mental y emocional. Además, esto impacta a nivel organizacional con altos costos derivados del ausentismo y la disminución de la productividad y calidad del servicio. El estudio subraya la importancia de documentar, identificar y controlar estos factores de riesgo, proponiendo estrategias de prevención para mejorar las condiciones laborales, el bienestar y fomentar ambientes laborales más saludables. Estas medidas no solo benefician la salud de los auxiliares de enfermería, sino que también mejoran la productividad, calidad del servicio y la atención humanizada esencial en la enfermería.

Tabla 13. *Artículo 11*

Título del artículo

Factores de riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Medellín primer semestre del año 2021

Código de ficha	Palabras clave
11	• Enfermería • Factores de riesgo • Estrés laboral.

Referencia bibliográfica

Castaño Zapata, K., Moreno Marín, N. A. y Cruz Montoya, M. F. (2021). Factores de riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Medellín primer semestre del año 2021. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello-Colombia.

Aspectos generales del documento consultado

Este estudio descriptivo se enfocó en determinar los factores de riesgo psicosocial a los que se enfrenta el personal de enfermería en un Hospital Universitario de cuarto nivel, específicamente en el área de Urgencias. Se evaluaron 35 enfermeras, incluyendo jefes y auxiliares que trabajan en turnos de 12 horas. Utilizando la batería de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales establecida por la Resolución 2404 de 2019, se determinó un perfil sociodemográfico y se exploraron factores intralaborales relacionados con demandas de trabajo, recompensas, control y liderazgo.

Los resultados indican que, a nivel de recompensa, el personal de enfermería muestra un riesgo bajo, ya que se siente orgulloso de trabajar en la institución. Las enfermeras jefe perciben que el equipo de trabajo es idóneo y que se siguen los lineamientos establecidos, generando un ambiente en el que se respetan las decisiones tomadas en la asignación de tareas. Sin embargo, en la dimensión de demandas de trabajo, se observa un riesgo alto debido a las exigencias del servicio de Urgencias. Las enfermeras enfrentan concentración intensa, esfuerzos físicos, jornadas laborales extensas y turnos nocturnos. Además, la naturaleza de las patologías atendidas y las historias familiares de los pacientes pueden afectar emocionalmente al personal, manifestándose en sentimientos de tristeza, miedo y angustia. En cuanto a la dimensión de control, se identifica un riesgo bajo. El hospital brinda constantemente capacitaciones y actualizaciones relacionadas con los servicios, ofreciendo oportunidades de crecimiento profesional al personal de enfermería.

Resultados y conclusiones del documento

El estudio evidencia que, aunque existen aspectos positivos en el entorno laboral, como el orgullo de pertenencia a la institución y las oportunidades de crecimiento, los riesgos psicosociales están presentes, especialmente en términos de demandas emocionales y físicas derivadas de la naturaleza del servicio de Urgencias. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar y mitigar los factores de riesgo para mantener un ambiente laboral saludable y preservar la calidad del cuidado proporcionado.

Tabla 14. Artículo 12

Título del artículo	
Factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de la sociedad de cirugía de Bogotá hospital de San José	
Código de ficha 12	Palabras clave
	• Riesgo Psicosocial • factores de riesgo • Auxiliares de Enfermería • Jefes de Enfermería

Referencia bibliográfica

Lemus, J. M. J. (2018). *Factores De Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería De La Sociedad De Cirugía De Bogotá Hospital De San José.*

Aspectos generales del documento consultado

En esta investigación realizada en la Sociedad de Cirugía de Bogotá Hospital de San José, se busca identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal asistencial, en particular a los Auxiliares de Enfermería y jefes de Enfermería. La falta de sentido de pertenencia y la rotación constante de personal son problemas evidentes que afectan la eficacia y eficiencia en las labores asistenciales de la institución.

El estudio revela que el personal está expuesto a un factor de riesgo psicosocial significativo: el Síndrome de Burnout. A través de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial a 100 funcionarios, se evidenció que este síndrome no solo afecta a nivel individual, sino que tiene un impacto considerable en toda la organización.

Resultados y conclusiones del documento

Como resultado de la investigación, se estableció un plan de acción con estrategias específicas para mitigar los efectos del Síndrome de Burnout. Se destaca la importancia de implementar estas medidas de manera urgente para preservar la salud mental y el bienestar del personal, así como para mejorar el funcionamiento general del hospital.

Se observa que la mayoría de los trabajadores en este estudio son mujeres, en su mayoría auxiliares de enfermería, con un promedio de edad de 34 años. Los factores de riesgo identificados se centran en las dimensiones de gestión de personal, organización del tiempo de trabajo y contenido de la tarea. Estos hallazgos sugieren intervenciones específicas, como la mejora en la gestión del personal y la organización del tiempo de trabajo.

Asimismo, se destaca la necesidad de implementar un programa orientado a fortalecer las relaciones interpersonales, con un enfoque en la supervisión asertiva. Este aspecto se presenta como una medida crucial para abordar las relaciones humanas y mejorar el ambiente laboral en la institución. En resumen, el estudio ofrece una visión integral de los desafíos psicosociales en el entorno laboral del hospital, proporcionando un marco claro para la implementación de medidas correctivas.

Tabla 15. Artículo 13.

Título del artículo	
Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en la ciudad de Bogotá	
Código de ficha 13	Palabras clave • Riesgos psicosociales • Ausentismo laboral • Personal de Enfermería • condiciones de trabajo

Referencia bibliográfica

Parra Guerrero, I. Y., Díaz Urbina, N. C., y Saballeth, J. A. (2020). Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. *Revista CIFE: Lecturas De Economía Social*, 25(42). <https://doi.org/10.15332/22484914.8733>

Aspectos generales del documento consultado

El estudio tiene como objetivo describir los riesgos psicosociales intralaborales en el personal de enfermería de una institución hospitalaria de tercer nivel con régimen especial y analizar su relación con el ausentismo en diferentes áreas de la institución. Este enfoque cobra relevancia dado que los estudios sobre ausentismo y riesgos psicosociales en organizaciones de salud con régimen especial son limitados en el país, y sus efectos pueden tener implicaciones importantes tanto para la atención a los pacientes como para el bienestar de los trabajadores de la salud.

La investigación, de tipo descriptivo y correlacional, involucró a 144 trabajadores del área de enfermería, incluyendo enfermeros jefes, así como auxiliares de enfermería. Los resultados indican que los enfermeros(as) profesionales exhiben niveles más altos de riesgo psicosocial intralaboral en comparación con los enfermeros auxiliares y también presentan tasas más elevadas de ausentismo.

Resultados y conclusiones del documento

Se observó una correlación significativa entre el ausentismo laboral y los riesgos psicosociales intralaborales únicamente para los enfermeros(as) profesionales, destacando dimensiones como relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, control, autonomía sobre el trabajo y recompensas. Estos hallazgos revelan la importancia de considerar aspectos específicos relacionados con las interacciones sociales, el control y la recompensa para comprender el impacto del riesgo psicosocial en el ausentismo laboral del personal de enfermería.

Título del artículo

Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en la ciudad de Bogotá

Estos resultados, aunque coinciden en algunos aspectos con estudios previos, también presentan variaciones. Se discuten las implicaciones de estos hallazgos, resaltando la necesidad de abordar factores organizacionales y laborales que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, así como su desempeño laboral y motivación. La investigación subraya la importancia de implementar estrategias para gestionar estos riesgos y promover ambientes laborales más saludables en el contexto hospitalario.

Tabla 16. Artículo 14**Título del artículo**

Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial

Código de ficha	Palabras clave
14	• Agotamiento profesional • Salud laboral • Enfermería • Factores de riesgo

Referencia bibliográfica

Méndez Beltrán, J., y Botero Carvajal, A. (2020). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *AVFT – Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 38(4). Retrieved from http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17400

Aspectos generales del documento consultado

La investigación se centra en describir los factores asociados al agotamiento profesional en el personal de enfermería, reconociendo la importancia de la salud de estos profesionales para mejorar la atención al usuario. Se llevó a cabo una revisión en bases de datos como Pubmed, Scopus, Elsevier y Science Direct, con un enfoque en la población de enfermeros diagnosticados con síndrome de desgaste profesional (burnout).

Resultados y conclusiones del documento

Los resultados revelan que el personal de enfermería enfrenta un riesgo significativo de padecer síndrome de desgaste profesional. Entre los factores intralaborales estadísticamente significativos se encuentran el tipo de puesto de trabajo que involucra labores de servicio al cliente, profesiones de ayuda, trabajo en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), intimidación por parte de un residente, y el anuncio de defunción. Además, se

Título del artículo

Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial

identifican factores protectores, como las emociones de compasión y satisfacción, la práctica de pasatiempos, la vocación de trabajar en enfermería, una mayor remuneración económica y la presencia de liderazgo.

La discusión destaca la necesidad de implementar estos factores protectores en programas de salud y seguridad laboral dirigidos al personal de enfermería. Las conclusiones resumen las variables y factores de riesgo intralaborales y extralaborales identificados en los estudios, resaltando la importancia de abordar tanto los aspectos laborales como los personales para mitigar el síndrome de desgaste profesional. En particular, se subraya la influencia de variables psicológicas, como el agotamiento emocional, la depresión y el trastorno de estrés postraumático, junto con factores individuales como el estado civil y tener hijos.

En última instancia, la investigación resalta la complejidad de los factores que contribuyen al agotamiento profesional en el personal de enfermería, proponiendo la implementación de estrategias preventivas y protectoras en los entornos laborales y personales de estos profesionales de la salud.

Tabla 17. *Artículo 15*

Título del artículo	
Riesgo psicosocial en el servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad	
Código de ficha	Palabras clave
15	• Riesgos psicosociales • auxiliares de enfermería • servicio de urgencias • deterioro físico • salud • deficiencias sanitarias • indicadores de gestión • salud física y mental

Referencia bibliográfica

Anny, K. G. (2021). Riesgo psicosocial en el servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad. *Mente Joven*, 10, 129–156.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/9848

Título del artículo

Riesgo psicosocial en el servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad

Aspectos generales del documento consultado

La investigación aborda los riesgos psicosociales en el personal de salud, destacando su relevancia como factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades laborales. Se enfoca en las auxiliares de enfermería del servicio de Urgencias en un hospital de baja complejidad, utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo-analítico. Los resultados muestran que los factores psicosociales están relacionados con trastornos de salud física y mental en este grupo específico de trabajadores, subrayando la necesidad de implementar estrategias para mitigar estos riesgos y fortalecer los factores protectores desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo.

Resultados y conclusiones del documento

En conclusión, el estudio subraya la importancia de abordar los riesgos psicosociales para promover la salud física y mental en el entorno laboral, no solo para las auxiliares de enfermería del servicio de urgencias específicamente estudiadas, sino para todo el personal que labora en la institución hospitalaria. La necesidad de generar estrategias preventivas y protectoras se destaca como un componente esencial para mejorar las condiciones laborales y, por ende, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores de la salud.

Tabla 18. *Artículo 16*

Título del artículo

Identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (médico y enfermeras) del servicio de urgencias en la empresa social del estado, Hospital Universitario de Santander.

Código de ficha	Palabras clave
16	• Riesgos psicosociales • deterioro físico • salud • salud física y mental

Referencia bibliográfica

Mesa, YF (2013). *Identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (médico y enfermeras) del servicio de urgencias en la Empresa Social del Estado, Hospital Universitario de Santander*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/1306>.

Título del artículo

Identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (médico y enfermeras) del servicio de urgencias en la empresa social del estado, Hospital Universitario de Santander.

Aspectos generales del documento consultado

La investigación se centra en la identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en proveedores de salud, específicamente médicos y enfermeras del servicio de urgencias en el Hospital Universitario de Santander. Con una población de 58 personas, el estudio utiliza un enfoque descriptivo y cuantitativo, evaluando áreas como contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y alteraciones físicas y psíquicas en situaciones estresantes derivadas del trabajo.

Resultados y conclusiones del documento

Los resultados revelan que el área más afectada entre los trabajadores es la gestión de personal, donde se destaca la falta de programas recreativos para las familias de los empleados y oportunidades limitadas para ascensos laborales. Estos hallazgos indican la necesidad de abordar aspectos específicos del ambiente laboral que impactan negativamente en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores de la salud. La importancia de proporcionar programas de apoyo y oportunidades de crecimiento se destaca como una estrategia clave para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno más saludable en el Hospital Universitario de Santander.

Tabla 19. Artículo 17

Título del artículo	
Factores psicosociales relacionados con el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la ciudad de Cúcuta	
Código de ficha	Palabras clave
17	• Riesgos psicosociales • salud física y mental • Enfermería

Referencia bibliográfica

Hernández Molina, A. Y., y Quintero Carrascal, L. M. (2017). *Factores psicosociales relacionados con el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la ciudad de Cúcuta*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Título del artículo

Factores psicosociales relacionados con el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la ciudad de Cúcuta

Aspectos generales del documento consultado

La investigación aborda los factores psicosociales vinculados al síndrome de burnout en el personal de enfermería, utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo, con un diseño no experimental y alcance correlacional de corte transversal. La población consta de cincuenta participantes, seleccionados de manera no probabilística intencional considerando criterios como sexo, estado civil, edad y profesión en enfermería. Se emplearon dos instrumentos de evaluación: el Cuestionario para la evaluación del estrés, que revela síntomas de estrés, y la escala de factores psicosociales negativos del trabajo académico de Nohemí Silva.

Resultados y conclusiones del documento

Los resultados muestran que el 42% de los participantes presenta un nivel muy alto de síndrome de burnout, y no se observan diferencias significativas entre las áreas de consulta externa y urgencias, indicando similitudes en las demandas laborales. Se destaca una relación directa entre los síntomas fisiológicos y el contenido y características de la tarea, sugiriendo que mayores exigencias laborales se relacionan con más síntomas. Además, se evidencia que, a mayor exigencia laboral, menor es la presencia de síntomas en el comportamiento social. Estos hallazgos resaltan la importancia de comprender la interacción entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería, contribuyendo a la identificación de áreas de intervención para mejorar la salud mental y el bienestar laboral.

Tabla 20. *Artículo 18*

Título del artículo	
Factores psicosociales, estrés laboral y enfermería	
Código de ficha	Palabras clave
18	• Factores psicosociales • Estrés laboral • Ámbito sanitario

Referencia bibliográfica

Médicos, P. (2013). *Factores psicosociales. Estrés laboral y Enfermería*.
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/factores-psicosociales-estres-laboral-enfermeria/>

Título del artículo

Factores psicosociales, estrés laboral y enfermería

Aspectos generales del documento consultado

Los factores psicosociales, vinculados a la organización y contenido del trabajo, tienen un impacto directo en el bienestar y la salud del trabajador, así como en el desarrollo de sus labores. Estas condiciones laborales pueden dar lugar a consecuencias negativas como el estrés, la insatisfacción laboral, dificultades en las relaciones y desmotivación laboral. La influencia de estos factores se extiende a la salud física, mental y social del empleado, destacando la importancia de abordar y mejorar las condiciones psicosociales en el entorno laboral.

Resultados y conclusiones del documento

En conclusión, los factores psicosociales emergen como elementos cruciales que afectan tanto al trabajador como al rendimiento laboral. La presencia de condiciones desfavorables puede conllevar a problemas significativos, desde el estrés hasta la desmotivación. Estos hallazgos resaltan la necesidad de diseñar estrategias y medidas que aborden y mejoren las condiciones psicosociales en los entornos laborales, promoviendo así el bienestar y la salud integral de los trabajadores. La atención a estos aspectos no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye a un ambiente laboral más saludable y productivo en general.

Tabla 21. Artículo 19

Título del artículo	
Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería	
Código de ficha	Palabras clave
19	• Enfermería • Medicina • Factores de Riesgo • Trabajo • Enfermería

Referencia bibliográfica

Ceballos Vásquez, P, Valenzuela Suazo, S y Paravic Klijn, T. (2014). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*. Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá.

Aspectos generales del documento consultado

Este trabajo se propone reflexionar sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, examinando las desigualdades de género en relación con estos riesgos y vinculando específicamente la enfermería a los factores psicosociales. Se abordan aspectos teóricos relacionados con los riesgos psicosociales y se destacan desigualdades de género presentes en los lugares de trabajo, señalando que el personal sanitario, incluyendo a los profesionales de enfermería, se encuentra entre los más expuestos a estos riesgos. Se aboga por la inclusión de estos temas en los modelos formativos de pregrado y postgrado en las escuelas de enfermería para profundizar en la comprensión y manejo de los riesgos psicosociales.

Resultados y conclusiones del documento

En las consideraciones finales, se destaca la importancia de reflexionar sobre los aspectos teóricos de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se menciona la existencia de diversos aportes teóricos y empíricos respaldados por modelos teóricos, que han dado lugar a cuestionarios y escalas para evaluar estos riesgos. Se enfatiza la necesidad de medir los riesgos psicosociales en el entorno laboral y proponer medidas de mejora para preservar la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. El enfoque de género resalta las desigualdades presentes en el trabajo en relación con estos riesgos, subrayando la importancia de visibilizarlos para proteger y promover la salud de las mujeres en el ámbito laboral. En cuanto a la enfermería, se reconoce como una profesión dentro del sector de servicios, subrayando la importancia de preparar a los profesionales desde el pregrado para prevenir y abordar los riesgos laborales, incluidos los psicosociales. Se destaca la posición estratégica de los programas de postgrado para desarrollar la línea de seguridad y salud en el trabajo, profundizando en la comprensión de los riesgos psicosociales y proponiendo intervenciones basadas en teorías de enfermería.

Tabla 22. *Artículo 20.*

Título del artículo	
Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo	
Código de ficha	Palabras clave
20	• Accidentes de trabajo • Riesgos laborales • Personal enfermería. • Enfermedades laborales • Lesiones percutáneas. • Instituciones prestadoras de salud.
Referencia bibliográfica	
Cavadía, E., Hernández, R., &Castañeda, B. (2017). <i>Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo</i> . Revista I+D en TIC Volumen 8 Número (2) pp. 12-20 Universidad Simón Bolívar, Barranquilla-Colombia. ISSN:2216-1570.	

Título del artículo

Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo

Aspectos generales del documento consultado

Esta investigación examinó los riesgos laborales a los que se enfrenta el personal de enfermería en su lugar de trabajo, a pesar de estar afiliado a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) como lo exige la ley 1562/2012 en Colombia. Se exploraron varios tipos de riesgos laborales a los que están expuestos los enfermeros, incluidos los biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos, como el contacto con fluidos corporales, exposición a sustancias peligrosas, sobrecarga laboral, movimientos repetitivos y esfuerzos físicos. Estos riesgos pueden dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, especialmente debido a las tareas que realizan, como la atención a pacientes, curación de heridas, administración de medicamentos y asistencia en cirugías, así como el entorno laboral en el que se encuentran, como servicios de urgencias, hospitalización, cirugía, cuidados intensivos y asistencia domiciliaria. El objetivo del trabajo fue revisar bibliográficamente casos de accidentes y enfermedades laborales asociadas a estos riesgos en el personal de enfermería, identificando los más frecuentes.

Resultados y conclusiones del documento

Este estudio concluye que el personal de enfermería enfrenta diversos riesgos laborales, incluyendo químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, lo que representa un desafío significativo en su rutina diaria y puede resultar en accidentes y enfermedades laborales. Se observa que los accidentes más frecuentes están relacionados con pinchazos por materiales cortopunzantes, mientras que las enfermedades crónicas más comunes están asociadas al estrés, manifestándose principalmente en forma de insomnio y ansiedad. Se destaca la escasa cantidad de publicaciones específicas sobre riesgos laborales en enfermería, lo que subraya la importancia de que tanto profesionales como estudiantes en este campo centren su atención en esta problemática para una mejor comprensión y difusión de la misma.

6.2 Síntesis general de la revisión bibliográfica

La investigación sobre factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería en Colombia entre los años 2012 a 2022 arroja conclusiones valiosas que deben ser consideradas en el ámbito de la salud laboral. Los estudios realizados revelan consistentemente que el trabajo en enfermería conlleva riesgos significativos que afectan la salud física, mental y emocional de estos profesionales.

En el análisis de los factores de riesgo psicosocial, se observa una recurrente afectación en áreas específicas como la gestión de personal y el contenido de la tarea. La falta de programas de recreación y oportunidades de ascenso para los empleados refleja un déficit en la gestión de personal, evidenciando la necesidad de implementar prácticas organizacionales que fomenten un ambiente laboral más equitativo y motivador. Además, se resalta la importancia de abordar las exigencias laborales asociadas a jornadas extensas y a la atención de patologías complejas que generan impacto emocional en el personal de enfermería.

Se destaca la presencia de factores como el ritmo de trabajo, la inseguridad laboral, y la necesidad de ocultar emociones, que impactan negativamente en la salud de los trabajadores de la enfermería. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias de prevención y control para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales.

El síndrome de burnout emerge como una preocupación común en varios estudios, evidenciando la necesidad de abordar la fatiga laboral y las demandas emocionales. Se observa una correlación entre los niveles de riesgo psicosocial, el síndrome de burnout y el ausentismo, subrayando la necesidad de estrategias específicas para abordar estas problemáticas.

El síndrome de burnout, identificado como una consecuencia significativa de los riesgos psicosociales, refuerza la necesidad de estrategias específicas de intervención. La relación directa entre los síntomas del síndrome y los factores psicosociales subraya la urgencia de desarrollar programas de apoyo emocional y gestión del estrés. Estos programas no solo deben abordar los desafíos individuales sino también promover un cambio en la cultura organizacional que valore la salud mental de los trabajadores de la enfermería.

El enfoque de género también se presenta como un aspecto relevante, evidenciando desigualdades entre hombres y mujeres en el entorno laboral de enfermería. La necesidad de hacer

visibles estas desigualdades para proteger la salud de las mujeres y promover la equidad en el trabajo se convierte en una consideración fundamental.

La formación académica en enfermería emerge como un punto estratégico para abordar los riesgos psicosociales. Es esencial integrar estos temas en los programas de pregrado y postgrado, proporcionando a los profesionales las herramientas necesarias para prevenir y gestionar los riesgos laborales.

En el contexto de la salud ocupacional, la identificación de áreas específicas, como la Unidad de Cuidados Intensivos, donde los riesgos psicosociales pueden ser más prominentes, destaca la necesidad de adaptar estrategias según los entornos laborales. La atención personalizada y diferenciada a las demandas emocionales y los factores estresantes en áreas específicas de la enfermería puede ser clave para mejorar el bienestar general del personal y, por ende, la calidad de la atención al paciente. En última instancia, estas consideraciones deben integrarse en políticas institucionales y prácticas de gestión de recursos humanos para garantizar un enfoque holístico en la protección y promoción de la salud de los profesionales de enfermería.

La investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en Colombia durante la década 2012-2022 subraya la importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en la protección y promoción del bienestar laboral. Con la revisión realizada se ha podido realizar un análisis exhaustivo de la evolución de estos riesgos a lo largo del tiempo y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Más allá de las prácticas convencionales en SST, la innovación de esta investigación radica en su capacidad para identificar estrategias específicas y efectivas para abordar estos riesgos en un entorno laboral en constante cambio. Sin embargo, se plantea la pregunta sobre cómo realmente implementar cambios significativos en la gestión organizacional y en las características de las

organizaciones para mitigar estos riesgos. Esto implica una reflexión profunda sobre la adaptación y transformación de las prácticas de gestión de recursos humanos y las políticas institucionales para crear entornos laborales más saludables y equitativos para el personal de enfermería.

Con base en el análisis integral de los factores de riesgo psicosocial que se ha llevado a cabo, se plantea la necesidad imperante de identificar estrategias innovadoras para mejorar tanto las condiciones laborales como la salud mental de los profesionales de enfermería.

Habiendo revelado consistentemente que el trabajo en enfermería conlleva riesgos significativos que afectan la salud física, mental y emocional de los trabajadores, resulta fundamental desarrollar enfoques novedosos que aborden estos desafíos de manera efectiva. Estas estrategias deben ser diseñadas para fomentar un ambiente laboral equitativo y motivador, incorporando programas de recreación, oportunidades de ascenso y prácticas organizacionales que promuevan el bienestar integral del personal.

Además de lo antes expuesto, se deben implementar medidas específicas para abordar las exigencias laborales relacionadas con jornadas extensas y la atención de patologías complejas, que tienen un impacto emocional significativo en los trabajadores de enfermería. Estas estrategias innovadoras, derivadas de un análisis profundo de los riesgos psicosociales, deben estar respaldadas por políticas institucionales y prácticas de gestión de recursos humanos que garanticen un enfoque holístico en la protección y promoción de la salud de estos profesionales imprescindibles en el sistema de salud.

En conclusión, la investigación recopilada subraya la importancia de crear ambientes laborales saludables y promover la salud mental en el personal de enfermería. Las estrategias de prevención, la consideración de desigualdades de género y la integración de estos temas en la formación académica son esenciales para garantizar el bienestar de quienes desempeñan un papel

crucial en la atención de la salud. Estas consideraciones deben ser parte integral de las políticas y prácticas en el ámbito de la enfermería en Colombia.

7. Resultados

Para responder completamente a la pregunta de investigación sobre la evolución y el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en Colombia durante el período de 2012 a 2022, así como las medidas más efectivas para mitigar estos riesgos y mejorar las condiciones laborales, es necesario aterrizar la revisión bibliográfica que se hizo durante el trayecto de este documento y además un análisis exhaustivo de los estudios, datos y tendencias relevantes en este campo extraídos de los artículos encontrados. Durante la última década, Colombia ha experimentado cambios significativos en su sistema de salud, así como en el entorno laboral y socioeconómico en general, lo que ha afectado directamente al personal de enfermería en el país.

Durante el período comprendido entre 2012 y 2022, el sistema de salud colombiano ha experimentado una serie de transformaciones significativas que han impactado directamente en el trabajo del personal de enfermería. Entre estas transformaciones se encuentran las reformas en la gestión y financiamiento de los servicios de salud, la implementación de nuevas tecnologías médicas y la respuesta a emergencias sanitarias, como la pandemia de COVID-19 que fue de gran impacto para todo el mundo y en especial para el personal del sector de la salud y quienes nos interesan: enfermería; estos cambios han llevado consigo una serie de desafíos para el personal de enfermería, que ha tenido que adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias y enfrentar una mayor carga de trabajo, así como la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para responder eficazmente a las demandas cambiantes del sistema de salud.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, el personal de enfermería en Colombia se ha enfrentado a desafíos adicionales relacionados con la escasez de recursos, la falta de equipos de protección personal adecuados y el riesgo constante de contagio mientras realizan su trabajo teniendo en cuenta que muchos trabajadores de la salud, incluidos los enfermeros y enfermeras, han experimentado altos niveles de estrés, agotamiento emocional y fatiga debido a las largas jornadas laborales y la exposición continua al virus que es uno de los hallazgos más significativos entre los artículos encontrados. Esta situación ha puesto de relieve la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y de proporcionar un apoyo adecuado al personal de enfermería para proteger su salud mental y bienestar emocional.

En respuesta a estos desafíos, es fundamental implementar medidas efectivas para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en Colombia. Se incluye la implementación de políticas y programas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y seguro, la provisión de recursos adecuados y capacitación para ayudar al personal a enfrentar los desafíos específicos que enfrentan en su trabajo diario, y el fomento de una cultura organizacional que valore y reconozca la contribución del personal de enfermería al sistema de salud, sin dejar de lado que es importante garantizar que las medidas adoptadas sean inclusivas y aborden las necesidades específicas de género, dado que las enfermeras suelen enfrentar desafíos adicionales debido a las normas y expectativas de género en la sociedad y en el lugar de trabajo.

A partir de las síntesis proporcionadas en la revisión bibliográfica, podemos identificar algunas tendencias y patrones que han caracterizado esta evolución:

- a) Aumento de la carga laboral y estrés emocional: Se observa un aumento en la carga laboral y el estrés emocional experimentado por el personal de enfermería,

especialmente durante la pandemia de COVID-19. La presión adicional derivada de la respuesta a la emergencia sanitaria ha exacerbado los factores de riesgo psicosocial, como el estrés, la ansiedad y el agotamiento emocional.

b) Desafíos de género: Se evidencian desafíos específicos de género que afectan al personal de enfermería, con una mayor incidencia de factores de riesgo psicosocial entre las mujeres, puede atribuirse a las expectativas sociales y laborales de género, así como a la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento de las contribuciones de las enfermeras en el sistema de salud.

c) Impacto de la pandemia de COVID-19: La pandemia ha tenido un impacto significativo en el personal de enfermería en Colombia, aumentando los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional; La falta de recursos adecuados, la exposición al virus y las largas jornadas laborales han contribuido a la exacerbación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

d) Necesidad de medidas de mitigación: Se destaca la necesidad urgente de implementar medidas efectivas para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, esto incluye políticas y programas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, así como la provisión de recursos y apoyo adecuados para proteger la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores de la salud.

e) Ambiente laboral: El ambiente físico y emocional en el lugar de trabajo puede influir significativamente en el nivel de estrés experimentado por los trabajadores de enfermería. Factores como la falta de recursos, el hacinamiento, la falta de apoyo de los colegas o superiores, y la comunicación deficiente pueden contribuir al estrés laboral.

Según las síntesis realizadas de los artículos, se pueden identificar varias medidas efectivas para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en Colombia:

a) Implementación de programas de apoyo psicológico y emocional: Es fundamental proporcionar acceso a servicios de salud mental y apoyo psicológico para el personal de enfermería, especialmente durante períodos de alta carga laboral o crisis sanitarias como la pandemia de COVID-19. Estos programas pueden incluir sesiones de asesoramiento individual o grupal, técnicas de manejo del estrés y recursos para promover el bienestar emocional.

b) Promoción de un liderazgo participativo y comunicación efectiva: Fomentar un ambiente de trabajo donde exista una comunicación abierta y transparente entre el personal de enfermería y la administración puede contribuir significativamente a reducir los riesgos psicosociales. Un liderazgo participativo que valore las opiniones y preocupaciones del equipo de enfermería puede mejorar la satisfacción laboral y promover un sentido de pertenencia y compromiso.

c) Apoyo en la gestión del tiempo y carga laboral: Proporcionar herramientas y recursos para una gestión eficaz del tiempo y la carga laboral puede ayudar a reducir el estrés y la sobrecarga entre el personal de enfermería. Esto puede incluir la implementación de sistemas de programación equitativa, la asignación adecuada de personal y la capacitación en técnicas de gestión del tiempo y priorización de tareas.

d) Promoción de políticas de conciliación trabajo-familia: Reconocer las necesidades de conciliación entre el trabajo y la vida personal puede mejorar el bienestar del personal de enfermería. Implementar políticas flexibles, como horarios de trabajo

ajustables, permisos parentales remunerados y programas de cuidado infantil en el lugar de trabajo, puede ayudar a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

e) Inversión en formación y capacitación: Proporcionar oportunidades de formación y capacitación continua puede empoderar al personal de enfermería y mejorar su competencia profesional. La adquisición de habilidades y conocimientos adicionales puede aumentar la confianza en el trabajo y promover un sentido de realización personal, lo que a su vez puede contribuir a reducir los riesgos psicosociales.

f) Relaciones interpersonales: Las relaciones con colegas, supervisores, pacientes y familiares pueden ser una fuente importante de estrés para el personal de enfermería. Los conflictos interpersonales, la falta de colaboración, la falta de reconocimiento o el trato irrespetuoso pueden afectar negativamente el bienestar emocional de los trabajadores.

g) Demandas emocionales: El trabajo en enfermería puede implicar lidiar con situaciones emocionalmente desafiantes, como la muerte de pacientes, el sufrimiento de los pacientes y sus familias, y la presión por proporcionar atención de alta calidad en todo momento. Estas demandas emocionales pueden ser una fuente significativa de estrés para el personal de enfermería.

En conclusión, durante el periodo de 2012 a 2022, los factores de riesgo psicosocial han evolucionado y afectado significativamente al personal de enfermería en Colombia. A lo largo de estos años, se ha evidenciado un aumento en la carga laboral, la exposición a situaciones estresantes y la falta de recursos y apoyo emocional adecuado, lo que ha contribuido al deterioro del bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores de la salud, no solo lo anterior, sino

que también, las desigualdades de género han sido un factor importante, con las mujeres enfrentando mayores niveles de estrés y riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

A pesar de los anteriores desafíos, se han identificado medidas efectivas para mitigar estos riesgos y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en Colombia. La implementación de programas de apoyo psicológico, un liderazgo participativo, el apoyo en la gestión del tiempo, políticas de conciliación trabajo-familia y la inversión en formación y capacitación han demostrado ser estrategias clave para promover un ambiente laboral saludable y reducir el impacto de los riesgos psicosociales.

Es fundamental que las instituciones de salud y las autoridades gubernamentales reconozcan la importancia de abordar estos problemas y prioricen la implementación de medidas preventivas y de intervención, se asegura que al mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar del personal de enfermería, no solo se benefician los trabajadores individuales, sino que también se mejora la calidad de la atención al paciente y se fortalece todo el sistema de salud. En este sentido, es necesario un compromiso continuo para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso para todos los profesionales de enfermería en Colombia.

Adicional a lo antes expuesto, se considera desde el enfoque de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la necesidad de reconocer el impacto significativo que han tenido los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en Colombia durante el período analizado. La evidencia de un aumento en la carga laboral, la exposición al estrés y el ambiente laboral subraya la urgencia de abordar estos desafíos para proteger la salud y el bienestar de quienes desempeñan un papel crucial en la atención de la salud en el país.

En este sentido, es alentador identificar medidas efectivas, como la implementación de programas de apoyo psicológico y la promoción de políticas de conciliación trabajo-familia, que

pueden ayudar a mitigar estos riesgos y mejorar las condiciones laborales en el campo de la enfermería. Es fundamental abogar por el reconocimiento y la implementación de estas medidas por parte de las instituciones de salud y las autoridades gubernamentales. El compromiso continuo con la promoción de un entorno laboral seguro y saludable para todos los profesionales de enfermería en Colombia contribuirá no solo al bienestar individual de los trabajadores, sino también a la calidad general de la atención al paciente y al fortalecimiento del sistema de salud en su conjunto.

8. Referencias

- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- A. Rezi and M. Allam,. (1995). Techniques in array processing by means of transformations . En *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (págs. 133-180). San Diego: Academic Press.
- American Psychological Association. (s.f.). *Style and Grammar Guidelines*. Recuperado el 17 de enero de 2020, de Apastyle: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>
- Arenas Ortiz, F., y Andrade Jaramillo, V. (2013). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. Obtenido de Acta Colombiana de Psicología: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/247>
- Autostrada. (2023). *¿Cuál es la diferencia entre los frenos ABS y los frenos estándar?* Obtenido de <https://autostrada.com.co/blog/cual-es-la-diferencia-entre-los-frenos-abs-y-los-frenos-estandar>
- Avila, S. (2016). *Implicaciones Del Trabajo Nocturno*. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v33n1/2215-5287-mlcr-33-01-00070.pdf>
- Beltrán, J. & Carvajal, A. (2019). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/55964256022.pdf>
- Bobadilla Suarez, C., Garzon Gonzales, L., y Charria Ortiz, V. (2018). *Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. Psicología Desde el Caribe*.

Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000200131&script=sci_abstract&tlng=es

Bustillo Guzmán, M., Rojas Meriño, J., Sánchez Camacho, A., Sánchez Puello, L., Montalvo Prieto, A., y Rojas López, M. (2015). *Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena*. Obtenido de <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396>

Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Obtenido de Prolegómenos: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Camino Rodríguez, A., Noscue Ramirez, D., y Rueda Mahecha, Y. (2022). *Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012 - 2022*. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/scc/article/view/3540>

Canda, P., y Cardenas, A. (2023). *Estrés y enfermedad cardiovascular*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0025-76802023000100029&script=sci_arttext

Carrillo, C. (2020). *Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304

Castaño Zapata, K., Moreno Marin, N., y Cruz Montoya, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Medellín primer semestre del año 2021*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16830>

- Ceballos, P., Valenzuela, S., y Paravic, T. (2014). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá.: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/50296>
- Chiang, M. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- CRAI USTA Bucaramanga. (2020). *Informe de recursos y servicios bibliográficos*. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.
- Díaz, F., y Rentería, E. (2017). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73351954005/html/index.html>
- Función Pública. (1993). *La Ley 100 de 1993*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- García, K. (2021). *Riesgo psicosocial en el servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad*. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/9848
- Gonzales, L., y Polo, C. (2013). *RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN EL PERSONAL DEL SECTOR SALUD. UN ESTUDIO COMPARATIVO*. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Guerra, E. (2023). *Implementación del programa: “Uno, dos, tres para afrontar el estrés”, como estrategia para el manejo del riesgo psicosocial en un hospital pediátrico de alta*

- complejidad.* Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/15120>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud.* Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Jimenez, C., Orozco, M., y Caliz, N. (2017). *Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia.* Obtenido de Revista U.D.C.A Actualidad y Divulgación Científica: <https://revistas.udca.edu.co/index.php/ruadc/article/view/406>
- Leyton Pavez, C., Valdés Rubilar, S., y Huerta Riveros, P. (2017). *Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud.* Obtenido de Revista de Salud Pública (Bogotá, Colombia): <https://www.scielo.org/article/rsap/2017.v19n1/10-16/>
- Mendez Beltrán, J., y Botero Carvajal, A. (2020). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial.* Obtenido de Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica: <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/>
- Mendoza, I. (2015). *RIESGOPSICOSOCIAL,ENTRABAJADORES DE LA SALUD.* Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/355/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mendoza, J., y Lemus, J. (2018). *Factores De Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería De La Sociedad De Cirugía De Bogotá Hospital De San José.* Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/72b6a59c-289d-4520-a24c-3ef727ec87d7/content>

- Mesa, Y. (2013). *Identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (médico y enfermeras) del servicio de urgencias en la Empresa Social del Estado, Hospital Universitario de Santander*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/1306>
- Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes. *Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004*. Seattle, WA, USA,.
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2018). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *PLAN DECENAL DE SALUD PÚBLICA*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/documento-plan-decenal-salud-publica-2022-2031.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección social. (2012). *Ley 1562 de 2012 y SG-SST*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *LA CARGA MENTAL DE TRABAJO*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Ministerio del Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional De Condiciones De Seguridad Y Salud En El Trabajo En El Sistema General De Riesgos Laborales*. Obtenido de:

<https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

MinSalud. (2011). *Guía de Atención en Salud Mental*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/GT/12.guia-salud-mental-emergencias.pdf>

MinSalud. (2021). *Gestión integrada para la salud mental*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/Paginas/gestion-integrada-para-la-salud-mental.aspx>

MinTrabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., y Hernández Palma, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. Obtenido de Psicogente: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>

Naciones Unidas. (2018). *La salud mental es un derecho humano*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/stories/2018/05/mental-health-human-right>

OPS. (2020). *“No hay salud sin salud mental”*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Orozco Vásquez, M., Zuluaga Ramírez, Y., y Pulido Bello, G. (2019). *Factores de riesgo psicosocial que afectan*. Obtenido de Revista colombiana de enfermería: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/article/view/2308>

Parra, I., Díaz Urbina, N., y Saballet, N. (2020). *Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en la ciudad de Bogotá*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/items/8da98857-0730-4682-b29a-8c08c119f706>

Patlan , J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Polo Vargas, J., Palacio Sañudo, J., Castro Correa, A., Mebarak Chams, M., y Velilla Guardela, J. (2013). *Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención*. Obtenido de Salud Uninorte: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/5813-Texto%20del%20art%C3%ADculo-23041-1-10-20140331.pdf>

Portales Médicos. (2013). *Factores psicosociales. Estrés laboral y Enfermería*. Obtenido de Revista Electrónica de PortalesMedicos.com: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/factores-psicosociales-estres-laboral-enfermeria/>

- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Quintero, L., y Hernández, A. (2017). *Factores psicosociales relacionados con el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la ciudad de Cúcuta*. Obtenido de Ediciones Universidad Simón Bolívar: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6331?show=full>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>
- Ruiz, J. (2015). *Revisión de modelos para el análisis de dilemas éticos*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-11462015000200089
- Santos, M., Perez, C., y Suarez, R. (2018). *Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente*. Obtenido de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
- Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.
- Suarez, E., Lemos, M., Ruiz, E., y Krikorian, A. (2022). *Relación entre empatía, compasión y burnout en estudiantes de medicina, residentes y profesionales médicos de Medellín*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5177/517775534005/html/>
- Vieco Gómez, G., Caraballo Gracia, D., y Abello Llanos, R. (2018). *Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria*. Obtenido de Psicología desde el Caribe: <https://www.redalyc.org/journal/213/21359522004/21359522004.pdf>

Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser . *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.