

FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN SECTOR SALUD

**Factores de riesgo psicosociales asociados a los trastornos mentales y del comportamiento
en trabajadores del sector salud: revisión de alcance (2019-2024)**

Karla Julieth García Sandoval, Natalia Rodríguez Vásquez

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

Director

Sonia Astrid Reyes Duarte

Magister en sistemas integrados de gestión

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2026

FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN SECTOR SALUD

Agradecimientos

A mi familia, por su apoyo incondicional, amor, paciencia y por ser mi principal fuente de motivación en cada etapa de mi formación profesional.

A mis docentes, quienes con su guía, conocimiento y exigencia contribuyeron al desarrollo de mis capacidades y a la construcción de este trabajo.

Finalmente, agradezco a la institución universitaria por brindarme los espacios, recursos y oportunidades que hicieron posible la realización de este proyecto.

Contenido

Introducción.....	18
1. Factores de riesgo psicosociales asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud: revisión de alcance (2019 -2024).....	22
2. Planteamiento del problema.....	22
2.1 Descripción del problema.....	22
2.2 Formulación del problema.....	24
2.3 Justificación.....	24
2.4 Objetivos.....	27
2.4.1 Objetivo general.....	27
2.4.2 Objetivos específicos.....	27
3. Marco referencial.....	28
3.1 Antecedentes.....	28
3.1.1 Internacionales.....	28
3.1.2 Nacionales.....	31
3.1.3 Locales.....	33
3.2 Marco teórico.....	35
3.2.1 Modelos explicativos de los factores psicosociales:.....	35
3.2.2 Modelos explicativos de los factores psicosociales contexto Colombia.....	38
3.2.3 Factores de riesgo psicosociales en el sector salud:.....	40
3.2.4 Trastornos mentales y del comportamiento:.....	41
3.3 Marco conceptual.....	43

3.3.1 Concepto de dominios, dimensiones y condiciones psicosociales de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo.....	43
3.3.2 Concepto de trabajadores del sector salud.....	46
3.3.3 Concepto trastornos mentales y del comportamiento.....	48
3.3.3.1 Clasificación trastornos mentales y del comportamiento CIE-10.....	48
3.4 Marco legal.....	50
3.5 Marco normativo.....	52
4. Diseño metodológico.....	55
4.1 Alcance.....	55
4.2 Ecuación de búsqueda.....	55
4.2.1 Ecuaciones de búsqueda en español.....	55
4.2.2 Ecuaciones de búsqueda en inglés.....	56
4.3 Criterios de elegibilidad.....	56
4.3.1 Tipo de documentos a analizar.....	56
4.3.2 Año de publicación.....	56
4.3.3 Alcance temático.....	56
4.4 Fuentes de información.....	57
4.5 Estrategias de análisis de evidencias.....	57
4.6 Cronograma.....	58
5. Resultados.....	58
5.1 Establecer redes semánticas que permitan analizar las relaciones entre condiciones de riesgo psicosocial y trastornos mentales identificadas en la literatura científica sobre trabajadores del sector salud (2019–2024).....	63

5.2 Identificar los diagnósticos de trastornos mentales y del comportamiento prevalentes en los trabajadores del sector salud, según la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024.....	66
5.3 Determinar los factores de riesgo psicosocial predominantes en los trabajadores del sector salud con diagnóstico de trastorno mental o del comportamiento, según los estudios analizados.	68
5.4 Describir recomendaciones orientadas al control de los factores de riesgo psicosocial asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en el sector salud, de acuerdo con la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024.....	76
6. Discusión.....	79
7. Conclusiones.....	81
Referencias.....	84

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Cronograma de actividades</i>	58
Tabla 2. <i>Artículos seleccionados en la revisión bibliográfica</i>	60
Tabla 3. <i>Categorías para construcción de códigos analíticos</i>	64
Tabla 4. <i>Factores con mayor recurrencia y asociación con alteraciones en salud mental</i>	75
Tabla 5. <i>Estrategias de intervención</i>	78

Lista de figuras

Figura 1. <i>Red factores intralaborales</i>	65
Figura 2. <i>Red profesionales de la salud</i>	66
Figura 3. <i>Red de trastornos del comportamiento</i>	67
Figura 4. <i>Resultados factores intralaborales</i>	69
Figura 5. <i>Resultados factores extralaborales</i>	71
Figura 6. <i>Red factores individuales</i>	73
Figura 7. <i>Resultados profesionales de la salud</i>	74
Figura 8. <i>Red medidas de intervención</i>	77

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud, partiendo de la revisión de literatura científica publicada entre 2019 y 2024. Se desarrolló una revisión de alcance con enfoque integrativo, mediante la consulta de bases de datos como Dialnet, Redalyc, SciELO y Google Académico, empleando descriptores en español, se seleccionaron 12 documentos los cuales cumplen con criterios de inclusión, que fueron analizados mediante procesos de codificación y organización de la información utilizando el software ATLAS.ti, apoyados en la construcción de redes semánticas.

Como resultado, se identificaron un total de 60 códigos: 33 relacionados con factores de riesgo psicosocial, destacándose las demandas emocionales como el factor más relevante, 12 asociados a trastornos mentales, siendo el síndrome de burnout el más prevalente, seguido del estrés, 5 vinculados con profesiones del sector salud y 10 a estrategias de intervención, evidenciando mayor afectación en el personal de enfermería, los hallazgos denotan relación entre las condiciones psicosociales laborales y la aparición de trastornos mentales, en un contexto caracterizado por altas exigencias emocionales, cognitivas y organizacionales.

Asimismo, se destaca la necesidad de integrar la evidencia científica disponible para fortalecer la comprensión del fenómeno y orientar la toma de decisiones en seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se identifican métodos de formación psicosocial y las técnicas de manejo del estrés como estrategias de intervención relevante para los profesionales del sector salud.

Palabras Clave: factores de riesgo psicosocial, trastornos mentales, síndrome de burnout personal de salud.

Abstract

The present study aimed to analyze psychosocial risk factors associated with mental and behavioral disorders in health workers, based on a review of scientific literature published between 2019 and 2024.

We developed a scope review with an integrative approach, by consulting databases such as Dialnet, Redalyc, SciELO, and Google Académico, using descriptors in Spanish, 12 documents were selected, which meet the inclusion criteria, which were analyzed by means of coding and information organization processes using the ATLAS.ti software, supported in the construction of semantic networks.

As a result, a total of 60 codes were identified: 33 related to psychosocial risk factors, highlighting emotional demands as the most relevant factor, 12 associated with mental disorders, with burnout syndrome being the most prevalent, followed by stress, 5 related to health sector professions, and 10 to intervention strategies, showing greater involvement in nursing staff.

The findings indicate a relationship between psychosocial working conditions and the occurrence of mental disorders, in a context characterized by high emotional, cognitive, and organizational demands. Also, the need to integrate available scientific evidence is highlighted to strengthen the understanding of the phenomenon and guide decision-making in safety and health at work.

Finally, psychosocial training methods and stress management techniques are identified as relevant intervention strategies for health professionals.

Keywords: psychosocial risk factors, mental disorders, personal health, burnout syndrome.

Glosario

Capacitación: conjunto de aquellas actividades orientadas al desarrollo y fortalecimiento de los saberes y destrezas del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Características de la personalidad: Son aquellos rasgos psicológicos que determinan patrones consistentes en un individuo, como pensamientos, emociones y comportamientos, comúnmente evaluados a través del modelo de los Cinco Grandes Factores (Paul Costa & Robert McCrae, 1992).

Características de liderazgo: atributos asociados al trabajo de los jefes inmediatos, relacionados con cómo planifican y asignan tareas, los resultados obtenidos, manera de resolver conflictos, participación, motivación, apoyo y la comunicación con los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Claridad de rol: grado en que el trabajador conoce, comprende y tiene definidas sus funciones, responsabilidades y expectativas dentro de la organización (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Código: palabra o frase corta que asigna un atributo simbólico a una porción de datos descriptivos o inferenciales. El acto de codificar es un proceso heurístico que lleva a la exploración del significado en los datos” (Saldaña, 2016).

Comunicación y relaciones interpersonales: aquellas cualidades que demuestran la interacción y comunicación del individuo con su entorno social cercano, incluyendo familiares, amigos y otras redes de apoyo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Condiciones extralaborales: conjunto de factores familiares, sociales y económicos que influyen en la salud, bienestar y desempeño del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Consecuencia: resultado de un evento que afecta los objetivos. Puede tener impactos en diferentes áreas como la salud, seguridad, economía, medio ambiente, reputación, entre otros (International Organization for Standardization ISO, 2018).

Consistencia del rol: nivel de coherencia entre las exigencias del cargo y los criterios de eficiencia, idoneidad técnica y ética profesional en el desempeño laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Control sobre el trabajo: es la capacidad del empleador de influir en la ejecución de sus tareas, incluyendo autonomía, participación, desarrollo de habilidades y claridad de rol (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Control y autonomía sobre el trabajo: capacidad de decisión que posee el trabajador en aspectos como orden, ritmo, cantidad de trabajo, pausas y descanso (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Delirio no sobrepuesto a demencia (F05.0): trastorno caracterizado por alteración aguda de la conciencia y la cognición, con fluctuaciones en la atención y el pensamiento, no atribuible a demencia preexistente (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: condiciones del entorno de trabajo y exigencias físicas de las tareas que pueden requerir procesos de adaptación del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demandas cuantitativas: asociadas al volumen de trabajo asignado en función del tiempo disponible para su ejecución (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demandas de carga mental: exigencias cognitivas que implican funciones de concentración, retención y procesamiento de información necesaria para la ejecución de la tarea (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demandas de la jornada de trabajo: exigencias asociadas a la duración, como se organiza y distribuye el tiempo laboral, incluyendo pausas y descansos (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demandas del trabajo: conjunto de exigencias laborales de tipo físico, mental, emocional, organizacional y temporal que el trabajo le exige al individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demandas emocionales: exigencias afectivas derivadas del contenido del trabajo que pueden influir en el estado emocional del empleado (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demencia en otras enfermedades (F02): síndrome caracterizado por deterioro progresivo de las funciones cognitivas, asociado a enfermedades clasificadas en otros apartados (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda: condiciones en las se traslada el trabajador entre su lugar de residencia y su sitio de trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Dimensión psicosocial: condiciones de tipo psicosocial que agrupadas conforman un factor psicosocial que se define como constructo y unidad de análisis en el modelo de factores de riesgo psicosocial para Colombia, compuesto por 19 dimensiones intralaborales y 7 dimensiones extralaborales (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Dominio Psicosocial: dimensiones que hacen parte un grupo de factores psicosociales, se identifican cuatro dominios en la batería psicosocial de Colombia (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Enraizamiento: indicador que muestra cuántas veces un código ha sido aplicado a segmentos de datos dentro de un proyecto. Es una medida cuantitativa que refleja la frecuencia

con la que un código aparece, ayudando al investigador a identificar los temas más recurrentes o significativos en el análisis (Frieze, 2019).

Episodio depresivo (F32): trastorno caracterizado por estado de ánimo bajo, falta de interés o disfrute, y reducción de la energía. y otros síntomas cognitivos y somáticos (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Estilos de afrontamiento: estrategias cognitivas y conductuales empleadas por el individuo para manejar situaciones estresantes, clasificadas en el afrontamiento al problema, emoción y evitativo (Richard Lazarus & Susan Folkman, 1984).

Estrés postraumático (F43.1): trastorno que surge como respuesta a un evento traumático, caracterizado por reexperimentación, evitación e hiperactivación (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Estrés: conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales que se generan cuando las exigencias del entorno exceden la capacidad del individuo para afrontarlas (Richard Lazarus & Susan Folkman, 1984).

Fisioterapeuta: profesional de la salud que utiliza medios físicos y terapéuticos para la rehabilitación, prevención y tratamiento de alteraciones del movimiento corporal (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: efecto de las condiciones familiares, sociales y personales sobre el desempeño laboral del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: impacto de las exigencias laborales en la vida personal y familiar del empleado (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Médico especialista: profesional de la medicina con formación avanzada en un área específica del conocimiento médico, responsable del diagnóstico y tratamiento de condiciones particulares que requieren atención especializada (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Médico general: profesional de la salud encargado de la atención integral del paciente, orientado a fomentar la salud, prevención de enfermedades, detección diagnóstica y tratamiento de patologías comunes, así como la remisión a especialistas cuando se requiere (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Medidas de prevención: estrategias, acciones y procedimientos orientados a eliminar o reducir las condiciones laborales o contextuales que pueden afectar la salud mental, emocional o social de los trabajadores. Estas medidas incluyen tanto la prevención primaria (evitar la aparición del riesgo), como la secundaria (detectar y mitigar efectos tempranos) y terciaria (tratar consecuencias ya manifestadas) (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Nivel de responsabilidad del cargo: grado de obligaciones inherentes al cargo cuyos resultados recaen directamente sobre el trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: posibilidad que ofrece el trabajo para aplicar, adquirir y fortalecer competencias laborales (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Participación y manejo del cambio: mecanismos en el ámbito laboral que facilitan como se adapta el trabajador a transformaciones en el contexto laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Profesional de enfermería: profesional responsable del cuidado integral de las personas, familias y comunidades, enfocado en promover la salud y prevenir enfermedades y atención de

pacientes en diferentes niveles de complejidad (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Psicólogo clínico: Profesional de la psicología especializado en la evaluación, diagnóstico e intervención en trastornos mentales y asociados al comportamiento, así como en la promoción de la salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2013).

Reacción aguda al estrés (F43.0): Respuesta transitoria a un evento excepcionalmente estresante, con síntomas emocionales y conductuales intensos (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización: Percepción de estabilidad, orgullo y autorrealización asociada al vínculo laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Recompensas: conjunto de beneficios financieros, psicológicos y de desarrollo profesional derivados del trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Reconocimiento y compensación: conjunto de retribuciones económicas y simbólicas otorgadas al trabajador como contraprestación por su labor (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Redes semánticas: unidades de análisis semántico, que agrupan conceptos que se relacionan, a la luz de los constructos teóricos que les subyacen. (Quillian, 1968).

Relaciones familiares: manera en que se relaciona el individuo con su núcleo familiar que pueden influir en su bienestar y desempeño (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Relaciones sociales en el trabajo: interacciones entre trabajadores que incluyen cohesión, apoyo social y trabajo en equipo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Retroalimentación del desempeño: información que recibe el empleado sobre su desempeño, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Síndrome de burnout (Z73.0): condición de desgaste físico, emocional y psicológico originada por el estrés crónico en el ámbito laboral. (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Terapeuta ocupacional: profesional que fomenta la salud y el bienestar mediante la ocupación, facilitando la participación del individuo en actividades de la vida diaria (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Tiempo fuera del trabajo: espacio dedicado a actividades no laborales como descanso, recreación y vida personal (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Trastorno cognitivo leve (F06.7): alteración leve de las funciones cognitivas que no alcanza la gravedad de una demencia, pero que puede afectar el desempeño diario (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1): trastorno caracterizado por ansiedad persistente, preocupación excesiva y síntomas físicos asociados (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Trastorno de pánico (F41.0): trastorno en el que se presentan ataques recurrentes de ansiedad intensa acompañados de síntomas físicos y cognitivos (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2): presencia simultánea de síntomas de ansiedad y depresión, ninguno predomina por encima del otro (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Trastornos de adaptación (F43.2): alteraciones emocionales o conductuales que aparecen como respuesta a cambios o eventos estresantes significativos (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Trastornos del sueño no orgánicos (F51): alteraciones del sueño no atribuibles a causas orgánicas, como insomnio o hipersomnia (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23): trastornos que se caracterizan por inicio súbito de síntomas psicóticos como delirios, alucinaciones o alteraciones del pensamiento (Organización Mundial de la Salud, 1992).

Introducción

En las últimas décadas, la salud mental en la vida laboral ha adquirido una relevancia creciente en la salud pública y la seguridad y salud en el trabajo, particularmente en sectores caracterizados por altas exigencias laborales, como el sector salud. Los trabajadores de este sector están expuestos a múltiples condiciones que configuran factores de riesgo psicosocial, entre los que se destacan las altas demandas de trabajo, las jornadas extensas, la carga emocional derivada de la exposición constante con el sufrimiento humano y las dinámicas organizacionales complejas. Estas condiciones han sido reconocidas como determinantes significativos en la afectación del bienestar psicológico y la salud mental de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En el contexto colombiano, diversas entidades han documentado la magnitud de esta problemática. El Fondo de Riesgos Laborales señala que el sector salud hay una alta exposición a factores de riesgo psicosocial que se deben a la sobrecarga laboral, la presión en la toma de decisiones, la exposición a eventos críticos y la interacción constante con pacientes y sus familias (Fondo de Riesgos Laborales, 2020). Estas condiciones se relacionan con la aparición de manifestaciones como estrés laboral, síndrome de burnout, ansiedad, depresión y alteraciones del sueño, las cuales impactan el bienestar del trabajador y la calidad del servicio que se ofrece.

Desde el punto de vista normativo, Colombia cuenta con lineamientos específicos orientados al manejo de los factores de riesgo psicosocial. La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones para la detección, valoración, prevención y manejo de estos factores, reconociendo la repercusión en la salud de los trabajadores. De manera complementaria, la Resolución 2764 de 2022, define instrumentos técnicos para su evaluación, como la batería de riesgo psicosocial,

permitiendo una valoración integral de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2019).

En el contexto científico, la literatura reciente ha documentado ampliamente la conexión entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos mentales en personal del sector salud. Estudios como los de Lai et al. (2020) y Spoorthy et al. (2020) muestran una elevada presencia de síntomas de ansiedad, depresión, estrés y agotamiento emocional en este grupo ocupacional, asociados a condiciones como la sobrecarga laboral, ineficiente organización y estar en contacto con escenarios emocionalmente demandantes. No obstante, a pesar de la existencia de múltiples investigaciones, se identifica una dispersión en los hallazgos y enfoques, lo que limita la comprensión integral del fenómeno.

En este sentido, surge la necesidad de organizar y examinar de manera estructurada la evidencia científica existente, con el propósito de reconocer patrones, relaciones y tendencias que permitan comprender de forma más clara la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos mentales en personal del sector salud. Este vacío en la sistematización del conocimiento constituye el eje central del problema de investigación.

Por lo anterior, el propósito de este estudio se dirigió a analizar los factores de riesgo psicosocial asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud, a partir de la revisión y análisis de la literatura científica disponible en el periodo comprendido entre 2019 y 2024. Para ello, se identificaron dichos factores y trastornos evidenciando las relaciones existentes entre ellos y generar una visión estructurada del fenómeno.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, mediante la implementación de una revisión de alcance, la cual permitió mapear la evidencia científica existente sobre un tema determinado. Adicionalmente, se emplea el análisis

mediante redes semánticas como herramienta para identificar y representar las relaciones entre las variables estudiadas, facilitando una comprensión más profunda e integrada del problema de investigación.

En este contexto, el estudio permitió identificar como trastorno mental prevalente el síndrome de Burnout o agotamiento profesional, seguido de elevados niveles de estrés enmarcados dentro de los trastornos de adaptación. Estos hallazgos son consistentes con la literatura científica, en la cual se señala que los profesionales de enfermería representan uno de los grupos con mayor exposición a riesgos psicosociales dentro del sector salud (Maslach & Leiter, 2016; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Asimismo, se evidenció como las demandas emocionales representan el factor de riesgo con mayor asociación a la aparición de trastornos emocionales, en tanto implican una exposición continua a situaciones de sufrimiento, carga asistencial y presión laboral (Gil- Monte, 2012).

En consecuencia, se proponen como estrategias de intervención acciones de activación y desactivación emocional, entendidas como herramientas de gestión psicosocial orientadas a la regulación de la respuesta emocional frente a las exigencias del entorno laboral. Estas acciones han evidenciado resultados favorables en la disminución del estrés percibido y la prevención del desgaste profesional en trabajadores del sector salud (Salanova et al., 2019).

Por tanto, el presente proyecto adquiere relevancia en la medida en que contribuye a la comprensión de una problemática de alto impacto en el sector salud, aportando elementos teóricos, metodológicos y prácticos que pueden ser aplicados en la formulación de acciones de intervención dirigidas al fortalecimiento de la salud mental y a la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral. De esta manera, se fortalece la toma de decisiones basada en

evidencia en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel organizacional como institucional, en coherencia con los lineamientos internacionales en materia de salud mental laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

1. Factores de riesgo psicosociales asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud: revisión de alcance (2019 -2024)

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

Los trabajadores del sector de la salud están sometidos a diversos entornos laborales que configuran factores de riesgo psicosocial, entre los que se incluyen altas demandas laborales, jornadas extensas, carga emocional derivada de la exposición constante con el sufrimiento humano y dinámicas organizacionales complejas. Estas características inherentes al ejercicio asistencial han sido ampliamente reconocidas como determinantes relevantes en la afectación de la salud mental de este grupo ocupacional (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Dentro del contexto colombiano, el Fondo de Riesgos Laborales ha registrado una alta exposición a este tipo de riesgos, vinculados con circunstancias como la exigencia en la toma de decisiones, la sobrecarga de trabajo, la exposición a situaciones críticas y el contacto continuo con pacientes y sus familias (Fondo de Riesgos Laborales, 2020). Las situaciones indicadas anteriormente se han vinculado con la aparición de síntomas como el síndrome de burnout, la depresión, el estrés laboral, la ansiedad y las alteraciones del sueño. Esto demuestra cuán grande es la dificultad en este sector.

La Resolución 2646 de 2008, en el marco normativo, establece pautas para identificar, evaluar, prevenir y gestionar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, la Resolución 2764 de 2022, por su parte, determina herramientas concretas para medirlos. La relación entre las condiciones psicosociales en el trabajo y los efectos que tienen sobre la salud de los trabajadores

está expresamente reconocida en estas normas (Ministerio del Trabajo, 2022; Ministerio de la Protección Social, 2008).

Sin embargo, pese a que existen estos lineamientos, persisten obstáculos para entender de manera completa cómo estos elementos se relacionan con la aparición de trastornos mentales en contextos particulares como el sector sanitario.

La investigación científica más actual señala la existencia de varias alteraciones del comportamiento y mentales entre los trabajadores de este sector, incluyendo la depresión, el síndrome de burnout, la ansiedad y los trastornos del sueño. Se relacionan estos trastornos con elementos como la falta de apoyo organizacional, el exceso de carga laboral y el enfrentamiento a circunstancias emocionalmente exigentes (Lai et al., 2020, Spoorthy et al., 2020). No obstante, esta evidencia está diseminada en diversos contextos y presenta variaciones en las metodologías utilizadas y las poblaciones analizadas, lo cual obstaculiza una comprensión integrada del fenómeno.

En esta línea, se detecta una falta de sistematización y análisis estructurado de la evidencia existente que ayude a determinar de manera más precisa la relación entre los trastornos mentales y los factores psicosociales de riesgo en el personal sanitario. Esta circunstancia restringe la creación de insumos sólidos para decidir en el área de la salud y seguridad laboral. Por lo tanto, se propone la necesidad de llevar a cabo una revisión de alcance enfocada en explicar y examinar las pruebas científicas existentes sobre los factores de riesgo psicosocial vinculados con las alteraciones mentales y del comportamiento en empleados del sector salud, teniendo en cuenta el intervalo comprendido entre 2019 y 2024.

2.2 Formulación del problema

¿Qué factores de riesgo psicosociales se asocian a los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud, según la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024?

2.3 Justificación

El estudio de los factores de riesgo psicosocial y su asociación con los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud reviste alta relevancia en el contexto contemporáneo, tanto desde una perspectiva teórica como aplicada. En el ámbito científico, el interés por la salud mental laboral ha aumentado de manera significativa, especialmente en ocupaciones caracterizadas por elevadas exigencias emocionales, cognitivas y organizacionales, como ocurre en el sector salud. En este sentido, comprender la interacción entre los factores psicosociales laborales y sus repercusiones en la salud mental permite avanzar en la consolidación de modelos explicativos integrales del bienestar laboral (Organización Mundial de la Salud, 2022, p. 12).

La relevancia de esta investigación en el entorno colombiano se basa en la normativa vigente, que reconoce explícitamente la influencia de los factores psicosociales sobre la salud del personal. La Resolución 2646 de 2008 proporciona medidas para identificar, evaluar, prevenir e intervenir en estos factores. Por su parte, la Resolución 2764 de 2022 ofrece instrumentos técnicos para medirlos, entre los que se incluye la batería de evaluación del riesgo psicosocial. Estas regulaciones muestran la urgencia de crear conocimiento aplicado que consolide los procedimientos de gestión del riesgo en las entidades (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 3, Ministerio del Trabajo, 2022).

Además, el Fondo de Riesgos Laborales ha indicado que los trabajadores del sector salud están expuestos en gran medida a factores de riesgo psicosocial provocados por la sobrecarga laboral, la presión al tomar decisiones, exponerse a sucesos críticos y el contacto continuo con el sufrimiento humano (Fondo de Riesgos Laborales, 2020, p. 8). Estas condiciones están vinculadas con la aparición de síntomas como el estrés, la depresión, la ansiedad, los trastornos del sueño y el síndrome de burnout, lo cual hace aún más necesaria una exploración en profundidad desde un punto de vista integrador.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación contribuye a la estructuración y organización del saber científico existente entre 2019 y 2024, lo que facilita el reconocimiento de relaciones, tendencias y patrones entre variables que han sido tratadas de forma fragmentada en la literatura. La relación entre factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo por parte de la organización y las exigencias emocionales con el surgimiento de trastornos mentales en empleados del sector salud ha sido documentada en estudios recientes (Lai et al., 2020, p. 203976, Spoorthy et al., 2020, p. 2). Sin embargo, sigue siendo necesario combinar estos descubrimientos a través de metodologías que posibiliten una comprensión estructurada del fenómeno.

En cuanto a la metodología, este estudio es importante porque utiliza una revisión de alcance para mapear la evidencia científica existente y, además, se vale de redes semánticas como herramienta analítica. Esta perspectiva no solo posibilita el reconocimiento de los trastornos asociados y los factores de riesgo psicosocial, sino también la evaluación de las interrelaciones entre estos elementos. De esta manera, se agrega valor a la interpretación de los hallazgos y a la creación de conocimientos útiles.

Desde un punto de vista práctico, los hallazgos de esta investigación podrían ayudar a robustecer los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial en entidades del

sector salud, así como a concebir acciones de intervención enfocadas en reforzar la salud mental y evitar trastornos mentales en el personal. Además, este estudio brinda información importante para las entidades gubernamentales y las encargadas de la administración de riesgos laborales al tomar decisiones fundamentadas en evidencia.

La relevancia de esta investigación en el contexto social y económico se debe a que los trastornos mentales vinculados a elementos de riesgo psicosocial tienen un efecto importante en la productividad, la rotación del personal, el ausentismo y los gastos sanitarios. En el sector salud, estos impactos no solo afectan la calidad del servicio ofrecido a los usuarios y el bienestar de los trabajadores, sino que también tienen un impacto directo en la efectividad y sostenibilidad del sistema (Lai et al., 2020, Spoorthy et al., 2020).

Por último, desde el punto de vista de la formación profesional y académica, este trabajo ayuda a desarrollar habilidades en el área de salud y seguridad laboral, al ofrecer un entendimiento exhaustivo de los factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental. En esta línea, el estudio brinda instrumentos para tratar un problema significativo en situaciones reales y no solo responde a la necesidad de entenderlo. Para finalizar, el estudio encuentra su justificación en su contribución al saber científico, su relevancia en el marco normativo colombiano, su aplicabilidad en la industria sanitaria y su posible efecto en mejorar las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores, abordando directamente el problema de investigación propuesto.

2.4 Objetivos

2.4.1 *Objetivo general*

Analizar los factores de riesgo psicosociales asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud, a partir de la revisión y análisis de la literatura científica disponible de 2019 a 2024.

2.4.2 *Objetivos específicos*

Establecer redes semánticas que permitan analizar las relaciones entre condiciones de riesgo psicosocial y trastornos mentales identificadas en la literatura científica sobre trabajadores del sector salud (2019–2024).

Identificar los diagnósticos de trastornos mentales y del comportamiento prevalentes en los trabajadores del sector salud, según la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024.

Determinar los factores de riesgo psicosocial predominantes en los trabajadores del sector salud con diagnóstico de trastorno mental o del comportamiento, según los estudios analizados.

Describir recomendaciones orientadas al control de los factores de riesgo psicosocial asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en el sector salud, de acuerdo con la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024.

3. Marco referencial

3.1 Antecedentes

En este apartado se abordan los antecedentes internacionales, nacionales y locales que han favorecido la incorporación de los factores psicosociales como un elemento fundamental del SG-SST. La revisión de estos referentes permite identificar avances, desafíos y oportunidades para fortalecer las políticas organizacionales, optimizar los mecanismos de prevención y consolidar estrategias de acompañamiento psicosocial más eficaces en el ámbito laboral colombiano.

3.1.1 Internacionales

Diferentes investigaciones se han enfocado en el impacto de los factores psicosociales sobre la salud mental del personal del sector salud, metodologías y resultados que aportan referentes comparativos para el contexto colombiano. En China, Asante et al. (2019) desarrollaron un estudio transversal con el fin de analizar la relación existente entre los factores psicosociales, el agotamiento emocional y el bienestar de los empleados de atención primaria en salud para zonas rurales de Guangdong. La muestra incluyó a profesionales de la salud quienes realizaron cuestionarios basados en el modelo demanda-control y escalas de bienestar psicológico. Los resultados arrojaron una alta prevalencia de condiciones de “alto strain” que se caracterizan por elevadas demandas laborales y bajo control sobre las tareas, las cuales se asocian significativamente con tener riesgo de padecer síndrome de Burnout y así mismo, su influencia en una menor calidad de vida. El estudio concluyó que los factores organizacionales, como la sobrecarga laboral, como la falta de apoyo, influyen en el bienestar mental de los empleados de la salud, resaltando la necesidad de fortalecer las estrategias preventivas en contextos rurales.

Rohwedder y colaboradores (2024), a su vez, llevaron a cabo un estudio transversal con personal sanitario hospitalario para investigar la relación entre los elementos psicosociales y la

calidad del sueño. Para evaluar los síntomas de insomnio, la carga de trabajo, las disputas interpersonales y los turnos laborales, se utilizaron cuestionarios estandarizados. Los hallazgos indicaron que había una correlación entre los factores psicosociales adversos, sobre todo la carga excesiva y el trabajo nocturno, y la mala calidad del sueño, así como con la ansiedad y depresión. Los autores resaltan que la administración de los turnos y el equilibrio entre la vida laboral y la personal son elementos esenciales para mantener una buena salud mental y evitar problemas de sueño en el personal médico.

Por otro lado, Koren et al. (2023) analizaron, en un análisis de revisión narrativa, los peligros psicosociales que surgieron a raíz de la pandemia y cómo estos afectaron la salud mental del personal sanitario. La revisión incorporó literatura empírica de todo el mundo, la cual trataba elementos como el miedo a contagiarse, la incertidumbre laboral, el estrés moral y la exposición prolongada al sufrimiento. Los autores encontraron que estos factores aumentaron la ansiedad y el cansancio, lo cual provocó una reducción del bienestar psicológico de los trabajadores sanitarios. El estudio enfatiza el valor de implementar políticas organizacionales que apunten a la resiliencia institucional, a fortalecer el apoyo social y a fomentar ambientes seguros que beneficien la salud mental de los empleados del sector.

El objetivo de Rotenstein et al. (2018) era analizar a fondo la prevalencia del síndrome de burnout en médicos de diversas especialidades y nacionalidades. La investigación abarcó 182 estudios que emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), detectando una prevalencia global entre el 25 % y el 60 %, en función del contexto y el umbral utilizado. Los autores llegaron a la conclusión de que, debido a la ausencia de estandarización metodológica y a las diferencias en la definición del burnout, es complicado comparar distintos estudios. Sin embargo, subrayaron que

el reconocimiento profesional escaso, la presión asistencial y las exigencias laborales son factores psicosociales decisivos para el cansancio emocional.

Dall’Ora et al. (2022) realizaron un análisis estructurado orientado a evaluar la relación entre los niveles de personal de enfermería y los resultados tanto en los usuarios como en el bienestar de los trabajadores. La investigación recopiló y analizó estudios publicados en distintas bases de datos internacionales, identificando que el personal de enfermería está relacionado con una reducción considerable en la mortalidad intrahospitalaria y con menores niveles de agotamiento y estrés laboral entre las enfermeras.

Asimismo, los autores señalaron que la sobrecarga de trabajo, derivada de plantillas insuficientes, constituye un factor psicosocial crítico que afecta el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles. Los hallazgos de esta revisión confirman que las condiciones organizacionales y los factores estructurales del entorno hospitalario desempeñan un lugar determinante en la preservación del bienestar psicológico del personal sanitario.

En un estudio desarrollado en América Latina, Vinueza-Solórzano et al. (2023) llevaron a cabo una revisión sistemática incluyendo 52 investigaciones publicadas entre los años 2015 y 2021 acerca del síndrome de burnout en trabajadores pertenecientes al sector salud. Los autores identificaron una prevalencia elevada de agotamiento emocional, especialmente entre enfermeras y médicos de hospitales públicos, asociada a la excesiva carga laboral, la escasa valoración y el desajuste entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles. El estudio resalta el querer fortalecer las políticas institucionales de prevención y promoción del bienestar psicológico en los entornos sanitarios de la región.

3.1.2 Nacionales

En Colombia, los estudios sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo han tomado mayor importancia en los últimos años y con mayor auge a partir de la implementación de la Resolución 2646 de 2008 y de los cambios legislativos que reconocen la salud mental como un elemento fundamental del bienestar en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008). Investigaciones recientes han evidenciado que condiciones como el exceso de carga laboral, el liderazgo autoritario, el acoso en el entorno laboral y la falta de respaldo institucional afectan significativamente la salud psicológica de los trabajadores en distintos sectores.

Por otro lado, el autor Gómez-Ortiz, Moreno y Montoya (2022) llevaron a cabo un estudio de tipo transversal descriptivo con el objetivo de analizar la interacción entre los factores psicosociales y la salud mental en trabajadores del sector salud. La investigación se desarrolló en instituciones hospitalarias de distintas regiones del país y utilizó como instrumentos el Cuestionario de Factores Psicosociales del Ministerio de la Protección Social y el Cuestionario General de Salud Mental (GHQ-12), con el fin de evaluar la exposición a riesgos psicosociales y su vínculo con síntomas de ansiedad, estrés y agotamiento emocional. Los resultados revelaron que las altas demandas emocionales, el exceso de tareas asignadas, los conflictos interpersonales y la ausencia de apoyo social se asocian significativamente con un deterioro del bienestar psicológico, particularmente en el personal del área de enfermería y personal que tiene atención directa al paciente. Los autores concluyeron que el manejo adecuado de los factores psicosociales debe considerarse una prioridad en los programas de salud ocupacional, ya que su intervención oportuna contribuye al fortalecimiento del bienestar psicológico y el bienestar del personal sanitario en Colombia.

La literatura científica colombiana ha abordado los riesgos de factores psicosociales laborales y sus consecuencias en la salud mental a través de estudios aplicados en distintos sectores económicos. Por ejemplo, Charria et al. (2021) generaron un análisis en la Pontificia Universidad Javeriana sobre los métodos e instrumentos de medición psicosocial, empleando el modelo Demanda-Control y evaluando la fiabilidad de herramientas adaptadas al contexto colombiano, como el DCS (Demand–Control–Support), el COPSOQ-ISTAS21 y el instrumento diseñado por el Ministerio de Salud. Los autores concluyeron que, aunque existen pocos instrumentos validados a nivel nacional, la Batería de Riesgo Psicosocial presenta una adecuada confiabilidad y se ajusta a los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008.

Muñoz *et al.* (2018) realizaron una revisión sistemática de la literatura científica publicada entre los años 2008-2017 sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del sector salud en Colombia.

Un análisis de diez estudios demostró un alto grado de fatiga, trastornos del sueño y síntomas ansiosos que se asociaron con factores como la inestabilidad en el trabajo, la sobrecarga emocional y la escasa autonomía laboral. Los resultados indican que cerca del 76 % de los trabajadores tenían una carga laboral alta, y más del 60 % de las investigaciones indicaban riesgos adicionales, como la falta de respaldo institucional y las demandas emocionales constantes. Estos factores se vincularon con efectos en la salud física y mental, como por ejemplo fatiga crónica, insomnio, cefaleas y episodios de depresión. Esto pone en relieve la necesidad apremiante de poner en marcha políticas integrales de salud mental ocupacional a escala nacional.

Estos ejemplos a nivel nacional muestran una dificultad duradera que necesita un compromiso más fuerte de las instituciones y organizaciones. Además, ratifican lo crucial que es

reforzar las políticas estatales en el área de la salud mental para fomentar entornos laborales dignos, seguros y emocionalmente sanos en todo el país.

3.1.3 Locales

En un sentido local, varios estudios han tratado el problema de los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, sobre todo en ciudades como Medellín, Bucaramanga y Bogotá. En estas urbes, áreas tales como la administración pública, la educación y la salud lidian con condiciones que afectan la salud mental del personal y con elevados niveles de presión institucional y carga laboral.

En un estudio desarrollado por Salamanca y Pérez (2018) en empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, se abordaron los riesgos de origen psicosocial en el contexto laboral mediante enfoque metodológico mixto. Este estudio incluyó la aplicación del instrumento COPSOQ-ISTAS21 junto con estrategias de intervención participativa. El propósito fue identificar

los factores asociados que más afectan la salud mental de los empleados, entre los cuales destacaron el estrés asociado al rol laboral, la dificultad para lograr el equilibrio entre la vida familiar y la laboral, y las exigencias emocionales intensas.

Los hallazgos indicaron que más del 60 % de los trabajadores estaban altamente expuestos a estos factores, con énfasis en la sobrecarga emocional. Así mismo, se implementaron actividades grupales que estuvieron enfocadas en el fortalecimiento organizacional y la participación activa tanto de líderes de grupo como de colaboradores, logrando una disminución del 15 % en la percepción de carga emocional y un incremento del 12 % en el apoyo institucional percibido. Estos resultados evidenciaron la eficacia de abordar los factores psicosociales por medio de la implementación de estrategias sistemáticas que busquen proteger la salud mental en trabajadores en contextos similares.

Vásquez Trespalacios et al. (2016) realizaron un estudio que se llevó a cabo en un hospital de tercer nivel en la ciudad de Medellín. Este estudio fue aplicado a trabajadores del área de salud que laboran por turnos y se utilizó una encuesta estructurada para medir las variables de estrés laboral asociadas al trabajo por turnos, incluyendo irritabilidad, insomnio, somnolencia, desempeño y efectos en la salud física. Dicho cuestionario fue diseñado en colaboración con expertos en materia de SG-SST, en donde se encontró que un porcentaje significativo de trabajadores presentó síntomas relacionados con la presión por el turno, insomnio o afectación del sueño y cansancio crónico. Así mismo, se evidenció una relación significativa entre las horas trabajadas por turno y el aumento de síntomas físicos como cefaleas y malestar general y mostró que, el trabajo por turnos en entornos hospitalarios se constituye en un factor de riesgo psicosocial con efectos directos sobre la salud física y mental de los empleados.

En un estudio realizado por Cañón Sandoval y Galeano González (2018), se realizó un análisis acerca de los principales factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en funcionarios administrativos de una EPS en Bogotá. Se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo-analítico mediante la aplicación del COPSOQ-ISTAS21 y un cuestionario complementario sobre patologías asociadas al estrés laboral. Los resultados revelaron que el 60 % de la muestra percibía alta carga de trabajo y el género femenino presenta niveles significativamente mayores de malestar emocional. Así mismo, se concluyó que una inadecuada asignación de recursos y ausencia de estrategias de gestión humana contribuye a que estos riesgos se traduzcan en ausentismo, menor rendimiento y deterioro de la salud mental.

Los antecedentes mencionados reflejan que los riesgos psicosociales no solo son una problemática nacional, sino que se presentan de forma crítica en entornos laborales cercanos, afectando a trabajadores de distintos sectores y niveles. Es por esto que, se evidencia la necesidad

de mejorar los programas de intervención y fortalecer la cultura de prevención en salud mental en las instituciones locales abordando los factores de riesgo psicosocial correspondientes a las condiciones del trabajo, el entorno, la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades y su contexto cultural pueden incidir en la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Es por esto que, una exposición prolongada a condiciones de alta carga laboral, escaso apoyo social, falta de reconocimiento o desbalance esfuerzo–recompensa puede generar consecuencias negativas en la esfera mental, tales como el estrés prolongado, la ansiedad y el síndrome de desgaste profesional.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Modelos explicativos de los factores psicosociales:

El estudio de los factores psicosociales de riesgo y su asociación con los trastornos mentales y del comportamiento en trabajadores del sector salud se fundamenta en distintos enfoques teóricos que abordan la interacción entre las condiciones de trabajo y el bienestar mental.

El modelo demanda–control de Robert Karasek (1979) constituye uno de los enfoques más influyentes en el análisis del estrés laboral, al plantear que este se origina por la relación entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control o decisión que tiene el trabajador sobre sus tareas. Según este modelo, las situaciones laborales caracterizadas por altas demandas y bajo control configuran un escenario de “alta tensión”, asociado con una mayor exposición a riesgos que afectan la salud física y mental del personal (Karasek, 1979, p. 289).

Este modelo fue ampliado por Robert Karasek y Töres Theorell (1990), quienes incorporaron la dimensión relacionada con apoyo social en el trabajo, lo que dio origen al modelo demanda–control–apoyo, que plantea que, el respaldo entre compañeros de trabajo y superiores es un factor amortiguador del estrés, reduciendo los efectos negativos derivados de condiciones laborales adversas (Karasek & Theorell, 1990, p. 69).

Es por esto por lo que, el modelo no solo permite explicar la aparición del estrés en el entorno laboral, sino también su impacto en el bienestar emocional en aspectos como los trastornos de ansiedad, cuadros depresivos y el síndrome de desgaste profesional. Muchos estudios evidencian que los trabajadores sometidos a elevadas exigencias laborales y bajo control muestran niveles más altos de agotamiento emocional, insatisfacción laboral y deterioro del bienestar psicológico (Bakker & Demerouti, 2017, p. 275).

Este modelo ha sido utilizado en varios escenarios en el análisis de entornos laborales complejos como el sector salud, donde las exigencias laborales suelen ser elevadas debido a la carga asistencial, la presión asociada a la toma de decisiones críticas y el nivel de responsabilidad asumido sobre la vida de los pacientes. Al mismo tiempo, los profesionales de la salud pueden experimentar limitaciones en su autonomía debido a protocolos estrictos, jerarquías organizacionales y condiciones institucionales, lo que configura escenarios propicios para el desarrollo de estrés en el ámbito laboral y afectaciones en el bienestar emocional (Lai et al., 2020, p. e203976).

Así mismo, el modelo demanda-control-apoyo (Karasek, 1979, p. 289) se constituye como referente teórico importante para comprender la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos mentales en trabajadores pertenecientes al sector salud, al facilitar el análisis de las condiciones organizacionales que afectan el bienestar psicológico de las personas.

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, formulado por Johannes Siegrist (1996), sostiene que el estrés en el trabajo surge cuando hay un desajuste entre la cantidad de esfuerzo que pone el empleado y las recompensas que recibe a cambio. Además del reconocimiento social, la estabilidad en el trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional, estas recompensas no se centran únicamente en la remuneración económica. Cuando se quiebra este equilibrio, se producen

reacciones de estrés sostenido que tienen el potencial de afectar considerablemente la salud mental y física del ser humano (Siegrist, 1996, p. 27).

El modelo incluye un concepto conocido como sobre compromiso (overcommitment), que se define como una particularidad individual que denota una fuerte necesidad de aprobación y una propensión a aceptar cargas laborales más grandes. Esta dimensión incrementa la vulnerabilidad del trabajador frente al estrés, ya que potencia la percepción de desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas (Siegrist, 1996, p. 32). En esta línea, el modelo incluye no solo factores organizativos, sino también variables individuales que afectan cómo se percibe el estrés en el trabajo.

Varios estudios han demostrado que las alteraciones en la salud mental tienen más probabilidades de desarrollarse cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. En particular, la depresión, los trastornos de ansiedad y el agotamiento a nivel emocional. De igual manera, se ha constatado que está vinculado con problemas de salud física, como las enfermedades cardiovasculares, lo cual subraya su importancia en el ámbito de la salud ocupacional (Siegrist, 2016, p. 5).

Este modelo es muy relevante para el sector salud, dada la naturaleza del trabajo asistencial. Los empleados de este sector generalmente lidian con presiones constantes, responsabilidad en relación a la vida de los pacientes, altas cargas laborales y situaciones que requieren un esfuerzo emocional. No obstante, en numerosas situaciones, estas demandas no se equilibran con un empleo estable, condiciones adecuadas de trabajo o un reconocimiento adecuado, lo que da lugar a una situación evidente de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Lai et al., 2020, p. e203976).

Así mismo, factores laborales del contexto como los contratos temporales y la limitada valoración social del trabajo en salud contribuyen a intensificar este desequilibrio, incrementando

el riesgo de afectaciones en el bienestar psicológico de los trabajadores. El modelo de Siegrist permite comprender de manera integral cómo las condiciones estructurales del trabajo influyen en el bienestar psicológico del personal del sector salud.

En consecuencia, el modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa se constituye en un referente teórico clave para el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el sector salud, al explicar cómo la falta de correspondencia entre las exigencias laborales y las recompensas percibidas puede derivar en trastornos mentales y del comportamiento.

Los factores asociados al riesgo psicosocial comprenden condiciones vinculadas a la organización del trabajo, el contenido de la tarea, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, las cuales pueden incidir en la salud física y mental de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016, p. 3). Tales factores emergen de la relación entre las características del trabajo, las condiciones del entorno organizacional y las características individuales del trabajador, configurando escenarios que pueden favorecer o deteriorar el bienestar laboral.

3.2.2 Modelos explicativos de los factores psicosociales contexto Colombia

En el contexto colombiano, los conceptos y la forma de abordar los factores de riesgos psicosociales está documentada ampliamente en lineamientos técnicos y normativos establecidos por entidades como el Fondo de Riesgos Laborales, el cual ha establecido los lineamientos técnicos para la promoción, prevención e intervención de los riesgos en el trabajo y, es por esto que se diseñó la Guía técnica general para la intervención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo en donde se establece que los factores de riesgo psicosocial se encuentran inmersos en 3 dimensiones: condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 18).

Las condiciones intralaborales incluyen aspectos asociados con la organización del trabajo como la organización del tiempo, la carga laboral, la claridad de rol, el estilo de liderazgo, los procesos de comunicación en la organización y las relaciones interpersonales. Estas condiciones pueden generar efectos negativos cuando existen altas demandas laborales, baja autonomía, escaso apoyo social o deficiencias en la estructura organizacional (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 22). Por su parte, las condiciones extralaborales se definen como factores externos al entorno de trabajo que pueden impactar la salud del trabajador, como lo son el contexto familiar, social y económico. La guía técnica reconoce que estas variables pueden potenciar o mitigar los efectos de los factores intralaborales, mostrando la importancia de implementar un enfoque integral en la gestión del riesgo psicosocial (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 25).

Finalmente, las condiciones individuales incluyen atributos personales del trabajador, como habilidades de afrontamiento, rasgos de personalidad y estado de salud, las cuales influyen en la manera en que se interpretan y se gestionan las demandas laborales. Estas variables permiten comprender por qué trabajadores expuestos a condiciones similares pueden presentar respuestas diferentes frente al riesgo psicosocial (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 27).

En coherencia con lo anterior, la Resolución 2646 de 2008 establece que es de carácter obligatorio identificar, analizar, prevenir y abordar los factores de riesgo psicosocial, reconociendo su impacto en la salud de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 4). Asimismo, la Resolución 2404 de 2019 establece la adopción de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, la cual operacionaliza estas dimensiones mediante categorías específicas que permiten su medición en el contexto organizacional (Ministerio del Trabajo, 2019, p. 10).

3.2.3 Factores de riesgo psicosociales en el sector salud:

En sector salud, los factores de riesgo psicosocial tienen relevancia debido a la naturaleza del trabajo asistencial, lo que implica una exposición continua a situaciones de alta demanda emocional, toma de decisiones críticas y contacto permanente con el sufrimiento humano. Estas condiciones incrementan la probabilidad de desarrollar estrés laboral, agotamiento emocional y otros trastornos mentales, especialmente cuando se combinan con variables organizacionales adversas como el exceso de carga laboral, la insuficiencia de recursos y el bajo reconocimiento profesional (Lai et al., 2020, p. e203976).

Además, el Fondo de Riesgos Laborales ha indicado que en el área de la salud se dan a menudo riesgos vinculados con la presión asistencial, el alargamiento del horario laboral, la indefinición de roles y el desbalance entre la vida personal y la laboral. Esto hace que estos trabajadores sean más propensos a sufrir alteraciones en su salud mental (Fondo de Riesgos Laborales, 2020, p. 9).

Desde un enfoque teórico, se pueden entender los factores de riesgo psicosocial a través de modelos como el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y el modelo de demanda-control, que describen la manera en que las condiciones organizativas afectan la salud mental de los empleados. Bajo esta perspectiva, la incorporación de estos modelos con las directrices técnicas colombianas facilita la comprensión contextualizada del fenómeno.

En consecuencia, los factores de riesgo psicosocial en Colombia se fundamentan en un enfoque integral que articula elementos organizacionales, sociales e individuales, orientado a la promoción del bienestar y la prevención de enfermedades de origen laboral. Este enfoque es muy relevante en sectores con altas condiciones de exigencia laboral como el de la salud, donde la

gestión adecuada de estos riesgos constituye un elemento clave para garantizar el bienestar del talento humano y la calidad en los servicios ofertados.

3.2.4 Trastornos mentales y del comportamiento:

Las enfermedades mentales y del comportamiento se definen como alteraciones clínicamente significativas en la cognición, la emoción o la conducta, que reflejan fallas en los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo. (American Psychiatric Association [APA], 2013, p. 20). Estas alteraciones se caracterizan por generar malestar clínicamente relevante o deterioro en áreas importantes del funcionamiento, como el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y la calidad de vida.

Desde una perspectiva integral, los trastornos mentales no pueden entenderse de manera individual, sino como consecuencia de la interacción entre factores individuales, sociales y laborales. Es por esto por lo que, la Organización Mundial de la Salud reconoce que las condiciones de trabajo constituyen un determinante clave de la salud mental, actuando como factores protectores y como factores de riesgo, de acuerdo con su configuración (OMS, 2022, p. 8).

En el contexto laboral, diversos estudios han identificado que los trastornos mentales más frecuentemente reportados en trabajadores corresponden a cuadros de ansiedad, de depresión, síndrome de burnout y problemas del sueño (Lai et al., 2020, p. e203976, Spoorthy et al., 2020, p. 2). Estos trastornos presentan una alta prevalencia en sectores caracterizados por elevadas demandas laborales y carga emocional, como es el caso del sector salud.

Los trastornos de ansiedad se manifiestan a través de síntomas como preocupación excesiva, tensión constante, irritabilidad y alteraciones fisiológicas, los cuales pueden interferir significativamente con el desempeño laboral. Por su parte, los trastornos depresivos se caracterizan por la presencia de tristeza continua, disminución de interés en las actividades, sensación de fatiga

y dificultades cognitivas, afectando la productividad y la interacción social en el trabajo (APA, 2013, p. 155).

El síndrome de burnout, aunque no clasificado formalmente como un trastorno mental en todos los sistemas diagnósticos, es reconocido como una condición ocupacional asociada al estrés laboral persistente no gestionado, con persistencia de agotamiento emocional, y disminución del sentido de logro personal (Maslach & Jackson, 1981, p. 101). Este síndrome es especialmente prevalente en profesiones de ayuda, como las del sector salud, donde el contacto continuo con el sufrimiento humano constituye una fuente constante de desgaste emocional.

En cuanto a los trastornos asociados al sueño se encuentran: dificultades para iniciar o mantener el sueño, así como alteraciones en su calidad, lo que repercute directamente en el rendimiento laboral, la toma de decisiones y la gestión de la seguridad laboral. En el personal de salud, estos trastornos se ven frecuentemente asociados a turnos rotativos, jornadas prolongadas y estrés laboral (Lai et al., 2020, p. e203976).

En el contexto del sector salud, la aparición de estos trastornos se encuentra estrechamente relacionada con la exposición a factores de riesgo psicosocial, entre los cuales se encuentra la sobrecarga laboral, la presión en la atención asistencial, la falta de claridad en el rol, el limitado apoyo organizacional y la exposición a eventos traumáticos. Estas condiciones incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores y favorecen la aparición de afectaciones en la salud mental (Spoorthy et al., 2020, p. 3).

Adicionalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha advertido que las afectaciones en la salud mental dentro del entorno laboral no solo afectan al individuo, sino que también tienen repercusiones en las organizaciones y en la sociedad, generando pérdidas en

productividad, incremento del ausentismo y mayores costos en los sistemas de salud (OMS, 2022, p. 14).

En este sentido, el estudio de los trastornos psicológicos y del comportamiento en trabajadores del sector salud resulta fundamental para comprender el impacto de las condiciones laborales en la salud mental, así como para orientar estrategias para la prevención e intervención en el marco de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

3.3 Marco conceptual

3.3.1 Concepto de dominios, dimensiones y condiciones psicosociales de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo.

En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, los factores de riesgo psicosocial se estructuran a partir de dominios y dimensiones que permiten comprender de manera integral las condiciones laborales que podrían repercutir en el bienestar mental de los empleados. Teniendo en cuenta los lineamientos técnicos del Fondo de Riesgos Laborales y la batería de instrumentos adoptada en Colombia, estas dimensiones se agrupan en dominios que representan áreas clave del entorno laboral y extralaboral.

Primero, la habilidad para guiar, influir y sostener interacciones sociales apropiadas en el contexto de trabajo. incluye las condiciones vinculadas con la interacción entre el empleado y su entorno organizativo inmediato. En este ámbito, los rasgos del liderazgo se relacionan con cómo los superiores guían, orientan y respaldan a los empleados, abarcando factores como la claridad comunicativa, la equidad en el proceso de tomar decisiones y el soporte emocional. Las relaciones sociales en el trabajo se refieren a la calidad de las interacciones entre colegas, que se caracterizan por la colaboración, el respeto y el apoyo recíproco. La retroalimentación del desempeño se refiere al procedimiento por el cual un empleado obtiene información oportuna, clara y constructiva

acerca de su trabajo, lo que tiene un impacto en su motivación y rendimiento. Por último, la conexión con los colaboradores se refiere a la percepción de apoyo, confianza y unidad en los equipos de trabajo, aspectos esenciales para el bienestar laboral (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 22).

La claridad de rol implica el conocimiento preciso de las funciones, responsabilidades y expectativas asociadas al cargo. La capacitación se entiende como el acceso a procesos formativos que permiten al trabajador adquirir y fortalecer competencias para el adecuado desempeño de sus funciones. La intervención y gestión de los cambios hace referencia al grado en que los trabajadores pueden involucrarse en decisiones organizacionales y adaptarse a transformaciones en el entorno laboral. Finalmente, el dominio y la independencia en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de decidir cómo y cuándo realizar las tareas, lo cual constituye un factor protector frente al estrés laboral (Karasek, 1979, Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 23).

Por su parte, el dominio demandas del trabajo agrupa las exigencias físicas, cognitivas y emocionales a las que se encuentra expuesto el trabajador. Las demandas del ambiente y exigencia física corresponden a factores del entorno laboral, como ruido, temperatura o esfuerzo corporal requerido. El nivel de responsabilidad del cargo implica el grado de compromiso y consecuencias asociadas a las decisiones tomadas en el trabajo. La consistencia del rol se indica la congruencia entre las funciones asignadas y las expectativas organizacionales. Las demandas emocionales están relacionadas con la exposición a situaciones que generan carga afectiva, como el contacto con el sufrimiento humano, particularmente relevante en el sector salud.

Las demandas del horario laboral incluyen la duración, distribución y características del tiempo laboral. Cómo influye el trabajo sobre el entorno extralaboral refleja el impacto de las responsabilidades laborales en la vida personal. Las demandas cuantitativas se refieren al volumen

de trabajo asignado, mientras que las demandas de carga mental implican el esfuerzo cognitivo requerido para la ejecución de las tareas (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 24).

El dominio recompensas se relaciona con los beneficios que el trabajador percibe como resultado de su labor. La reconocimiento y compensación incluye aspectos salariales, incentivos y valoración del desempeño. Por su parte, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización comprenden el sentido de pertenencia, la estabilidad laboral y el reconocimiento social asociado al trabajo, elementos que, según el modelo de Johannes Siegrist (1996), son fundamentales para el equilibrio psicosocial en el trabajo.

En cuanto a las condiciones extralaborales, estas incluyen dimensiones como el tiempo fuera del trabajo, entendido como la disponibilidad de espacios para el descanso y la recuperación, las relaciones familiares, que influyen en el soporte emocional del trabajador y la comunicación y relaciones interpersonales, que reflejan la calidad de las interacciones sociales fuera del entorno laboral. Asimismo, la situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda y su entorno constituyen factores que pueden incidir en el bienestar general. La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda representan elementos que pueden generar carga adicional y afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 25).

El nivel de estrés hace referencia a la respuesta fisiológica y psicológica del individuo ante las exigencias del entorno, la cual puede variar en intensidad y duración dependiendo de la interacción entre factores laborales, extralaborales e individuales. En este sentido, las características de la personalidad y los estilos de afrontamiento juegan un papel fundamental, ya que influyen en la forma en que la persona interpreta y afronta las situaciones de estrés (Lazarus & Folkman, 1984).

3.3.2 Concepto de trabajadores del sector salud.

La categoría “trabajadores del sector salud” comprende un conjunto heterogéneo de ocupaciones donde su objetivo principal es fomentar la salud, prevenir enfermedades, realizar diagnósticos, brindar tratamiento y apoyar la rehabilitación. Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo, mediante la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), organiza estas ocupaciones en grandes grupos que permiten su análisis estructurado en función de las competencias, funciones y niveles de cualificación requeridos (OIT, 2012).

En este marco, los trabajadores del sector salud se ubican principalmente dentro del Gran Grupo 2 se incluyen ocupaciones como médicos, enfermeros profesionales, odontólogos, farmacéuticos, fisioterapeutas, psicólogos y otros profesionales de la salud, caracterizados por un alto nivel de formación académica y responsabilidad en la toma de decisiones clínicas. También en el Gran Grupo 3 agrupa técnicos y auxiliares de la salud, quienes desempeñan funciones de apoyo en la prestación de servicios, bajo supervisión profesional (OIT, 2012, p. 67).

Esta categorización facilita el entendimiento de la variedad de funciones en el sector sanitario, así como las distinciones en cuanto a responsabilidades, autonomía y exposición a riesgos psicosociales. Específicamente, los profesionales más capacitados tienden a asumir una mayor carga mental y responsabilidad, mientras que los técnicos podrían estar sujetos a condiciones laborales más operativas y, en ciertas situaciones, a un control limitado sobre sus labores.

En Colombia, un conjunto de leyes regula el ejercicio de las profesiones sanitarias, estas normas definen los requisitos que deben cumplir los profesionales en términos de formación, ética y habilitación. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1164 de 2007, el personal sanitario está

constituido por aquellos individuos que ofrecen servicios sanitarios y se rige bajo principios vinculados a la ética, la calidad y la idoneidad profesional (Congreso de la República de Colombia, 2007, p. 1).

Además, esta ley establece que para ejercer profesiones en el campo de la salud es necesario cumplir con ciertas condiciones, tales como tener una formación académica acreditada, estar inscrito en el registro adecuado y cumplir con las normas éticas y disciplinarias. En este contexto, se reconoce el deber social de estos profesionales y la importancia de asegurar condiciones apropiadas para que puedan llevar a cabo sus funciones.

Además, existen varias leyes específicas que rigen profesiones concretas en el sector de la salud, como la Ley 23 de 1981 para médicos, la Ley 266 de 1996 para enfermeros y la Ley 35 de 1989 para odontólogos, entre otras. Estos lineamientos definen marcos técnicos y éticos que guían el desempeño profesional, además de las responsabilidades ante la sociedad y los pacientes.

Los empleados del sector salud son un grupo de particular interés en lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo, debido a las condiciones específicas de su labor. Según el Fondo de Riesgos Laborales, este grupo tiene una alta vulnerabilidad a exponerse a elementos de riesgo psicosocial generados por la carga laboral, la presión asistencial, la toma de decisiones importantes y la participación en situaciones que podrían ser traumáticas (Fondo de Riesgos Laborales, 2020, p. 9).

Para finalizar, la variedad de ocupaciones en el sector salud significa que la exposición a riesgos psicosociales no es uniforme, cambia dependiendo del rol desempeñado, del nivel de responsabilidad y del contexto organizacional. Por ejemplo, los médicos y enfermeros tienden a estar más expuestos a cargas mentales y demandas emocionales, mientras que otros profesionales

pueden tener desafíos más grandes relacionados con la estabilidad laboral o el reconocimiento en el trabajo.

En este sentido, el análisis de la categoría “trabajadores del sector salud” requiere una aproximación integral que considere tanto la clasificación ocupacional internacional como el marco normativo nacional, permitiendo comprender la complejidad de este grupo y la relación existente con factores de riesgo psicosocial y trastornos mentales.

3.3.3 Concepto trastornos mentales y del comportamiento

Los *trastornos mentales y del comportamiento* considerados en esta investigación incluyen diversas categorías diagnósticas, tales como trastornos neurocognitivos (demencia, trastorno cognitivo leve), trastornos del estado de ánimo (episodio depresivo), trastornos asociados al estrés (estrés postraumático, trastornos de adaptación), trastornos de ansiedad (ansiedad generalizada, pánico), síndrome de burnout, trastornos del sueño y trastornos psicóticos. Estas condiciones se caracterizan por afectar la cognición, la emoción y el comportamiento, generando un impacto significativo en el funcionamiento laboral y social del individuo (American Psychiatric Association, 2013).

3.3.3.1 Clasificación trastornos mentales y del comportamiento CIE-10

Desde el punto de vista clínico y epidemiológico, los trastornos se clasifican de manera estandarizada mediante la CIE-10 (Clasificación Internacional de Enfermedades), desarrollada por la Organización Mundial de la Salud. Los trastornos mentales se agrupan en el *capítulo V (códigos F00–F99)*, el cual incluye un amplio espectro de alteraciones que afectan cognitivamente, emocionalmente, de esta manera la conducta y el funcionamiento social del individuo (OMS, 1992, p. 21).

Dentro de esta clasificación, los *trastornos mentales orgánicos (F00–F09)* comprenden aquellos asociados a disfunciones cerebrales de origen conocido, como las demencias y otros trastornos cognitivos. Estos se caracterizan por el deterioro en pensamiento, memoria y la capacidad de juicio, afectando significativamente la funcionalidad del individuo (OMS, 1992, p. 23).

Los *trastornos debidos al consumo de sustancias psicoactivas (F10–F19)* incluyen alteraciones relacionadas con el uso de sustancias psicoactivas, que pueden generar dependencia, trastornos del estado de ánimo y deterioro cognitivo. Aunque no constituyen el foco principal en el ámbito laboral, pueden interactuar con factores psicosociales del trabajo (OMS, 1992, p. 45).

Por su parte, los *trastornos neuróticos, relacionados con el estrés y somatomorfos (F40–F48)* son de especial relevancia en el contexto laboral. Este grupo incluye trastornos de ansiedad, el trastorno de estrés postraumático (TEPT), las reacciones agudas al estrés y los trastornos de adaptación. Estas condiciones se caracterizan por su estrecha relación con eventos estresantes o situaciones adversas, lo que los vincula directamente con estar expuestos a factores de riesgo psicosocial (OMS, 1992, p. 118).

En particular, los trastornos de adaptación (F43.2) representan respuestas emocionales o conductuales ante cambios o eventos estresantes identificables, manifestándose con síntomas depresivos, ansiosos o conductuales. Asimismo, el trastorno de estrés postraumático (F43.1) se desarrolla como respuesta a eventos extremadamente amenazantes o catastróficos, situación que puede presentarse en trabajadores del sector salud expuestos a eventos críticos o traumáticos (OMS, 1992, p. 120).

Los trastornos del estado de ánimo (F30–F39), especialmente los episodios depresivos (F32), componen a nivel mundial uno de los principales motivos de discapacidad. Estos se

caracterizan por tristeza persistente, pérdida de interés, fatiga y alteraciones cognitivas, afectando el bienestar y desempeño (OMS, 1992, p. 95). Asimismo, los *trastornos del sueño no orgánicos (F51)* incluyen alteraciones como el insomnio y los trastornos del ritmo circadiano, frecuentemente asociados a condiciones laborales como turnos rotativos y jornadas prolongadas, especialmente en el sector salud (OMS, 1992, p. 156).

Aunque el *síndrome de burnout* no se encuentra clasificado como trastorno mental en la CIE-10, se reconoce como un fenómeno asociado al estrés laboral crónico. En clasificaciones más recientes como la CIE-11, se describe como fenómeno ocupacional, lo que refuerza su relevancia.

Estos trastornos están vinculados de manera estrecha con la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, especialmente en el sector sanitario. Algunos ejemplos son: condiciones organizativas poco favorables, alta carga de trabajo, baja autonomía, apoyo social limitado y sobrecarga emocional. La exposición a estas circunstancias incrementa el riesgo de sufrir alteraciones del comportamiento y trastornos de estrés, depresión y ansiedad, según han evidenciado los estudios científicos (Lai et al., 2020, p. e203976).

La clasificación CIE-10, en este contexto, ofrece un marco clínico esencial para identificar y categorizar los trastornos, lo que posibilita su análisis en función de los factores de riesgo psicosociales existentes en el entorno laboral. Su incorporación a investigaciones sobre salud ocupacional hace más fácil entender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar de los empleados y planificar estrategias de intervención y prevención.

3.4 Marco legal

El enfoque de los factores relacionados con el riesgo psicosocial y su vinculación directa con las enfermedades mentales y del comportamiento en el entorno laboral colombiano está respaldado por una estructura normativa que entrelaza normativas para temas como la salud, el

trabajo y la seguridad social, todas ellas dirigidas a la protección integral del trabajador. En primer lugar, el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia tiene como propósito evitar, salvaguardar y cuidar a los empleados de los peligros que surjan debido a las condiciones laborales. En este contexto, la Ley 1562 de 2012 refuerza el enfoque preventivo del sistema, expandiendo su alcance enfocado en mejorar la salud y prevenir enfermedades laborales. Esto incluye las que son consecuencia de los factores de riesgo psicosociales (Congreso de la República de Colombia, 2012, p. 2).

En particular, la Resolución 2646 de 2008 es el principal referente normativo en cuanto al riesgo psicosocial, pues establece medidas que buscan identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera continua la exposición a estos factores. Esta resolución establece de manera explícita la conexión entre los elementos psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, indicando que es responsabilidad del empleador manejar estos riesgos (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 4).

Por otra parte, la Resolución 2764 de 2022 completa este marco al incorporar un conjunto de herramientas para evaluar los factores de riesgo psicosocial, brindando instrumentos estandarizados para su implementación en el ámbito laboral. Esta norma posibilita que las dimensiones del riesgo psicosocial se conviertan en operativas, lo cual ayuda a identificarlas y analizarlas dentro del contexto organizacional (Ministerio del Trabajo, 2019, p. 6).

El Decreto 1072 de 2015, por otro lado, determina que la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es obligatoria. Este sistema incluye la identificación y regulación de los factores de riesgo. Este decreto refuerza la visión sistemática y preventiva en la administración de la salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015, p. 89). Las pautas estratégicas para fomentar ambientes de trabajo saludables, con énfasis en la gestión de los

riesgos psicosociales y la salud mental de los empleados, se establecen dentro de las políticas públicas y del Plan Nacional de Salud y Seguridad laboral. Esta herramienta guía las actividades de los diversos participantes del sistema en dirección a disminuir los efectos negativos resultantes de las condiciones laborales (Ministerio del Trabajo, 2022, p. 15).

3.5 Marco normativo

La dirección del riesgo psicosocial y su efecto en la salud mental se basa en un marco normativo que incluye regulaciones nacionales e internacionales, con el objetivo de asegurar ambientes laborales seguros y beneficiosos para el bienestar. La norma ISO 45001:2018 se establece como un referente en la esfera internacional para poner en marcha sistemas de gestión de seguridad y salud laboral (SG-SST). Esta norma propone una perspectiva que se basa en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, incluyendo el manejo de factores psicosociales como un componente esencial del sistema. En este contexto, la ISO 45001 fomenta el perfeccionamiento constante de las condiciones laborales, el liderazgo en la organización y la implicación de empleados de todos los niveles dentro de la misma. Se reconoce que la salud incluye elementos más allá de no estar enfermo, como el bienestar tanto físico como mental (International Organization for Standardization, 2018, p. 5).

Además, la ISO 45003:2021 es una extensión de la ISO 45001, y establece pautas concretas para manejar los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta normativa define pautas para reconocer elementos como las demandas laborales, la estructura organizativa del trabajo, las relaciones entre personas y el estilo de liderazgo, que pueden afectar la salud mental de los empleados. De igual modo, subraya la importancia de implementar medidas que busquen prevenir y corregir situaciones para fomentar ambientes de trabajo psicológicamente seguros (International Organization for Standardization, 2021, p. 8).

En estas circunstancias, la ISO 45003 se vuelve especialmente importante porque reconoce de forma explícita el vínculo entre los factores organizacionales y la salud mental. Ofrece un marco técnico para gestionar el riesgo psicosocial que se alinea con las tendencias contemporáneas en materia de salud ocupacional. Su implementación posibilita que las organizaciones incorporen la dimensión psicosocial en sus sistemas de gestión, reforzando así la prevención de padecimientos mentales y conductuales relacionados con el trabajo.

En el marco legal de Colombia, en particular con el Decreto 1072 de 2015, que establece la obligatoriedad de poner en marcha el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estas normas internacionales se conectan. Este decreto adopta una perspectiva fundamentada en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que es consistente con los lineamientos de la ISO 45001. Esto hace más fácil la incorporación de estándares internacionales en la gestión organizativa (Ministerio del Trabajo, 2015, p. 90).

Además, la Resolución 0312 de 2019 determina los estándares básicos del SG-SST y establece las pautas que las organizaciones deben seguir para identificar, monitorear y controlar los riesgos laborales, incluidos los factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2019, p. 4).

En concreto, la Resolución 2404 de 2019 y la Resolución 2646 de 2008 constituyen el marco normativo-técnico para el manejo del riesgo psicosocial en Colombia. Estas reglas establecen que es obligatorio analizar e intervenir esos factores utilizando herramientas estandarizadas, lo cual está en línea con los principios de identificación y control de riesgos presentados por la ISO 45001 y las guías particulares de la ISO 45003 (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 4, Ministerio del Trabajo, 2019, p. 6).

Asimismo, el Fondo de Riesgos Laborales ha creado manuales técnicos para implementar estos lineamientos, suministrando instrumentos para abordar los factores psicosociales en diversos ámbitos, entre ellos el sector salud. Estas guías posibilitan que los principios normativos se conviertan en acciones específicas dentro de las organizaciones (Fondo de Riesgos Laborales, 2015, p. 18).

Desde el punto de vista de la salud mental, la formulación conjunta de las normas internacionales y nacionales permite progresar hacia un enfoque holístico que tiene en cuenta la relevancia de tratar los factores psicosociales para asegurar el bienestar del personal. Por esta razón, la implementación de la ISO 45003 en el contexto del SG-SST colombiano aumenta la habilidad de las empresas para fomentar ambientes laborales saludables y evitar problemas mentales. Por lo tanto, el marco normativo pertinente a este estudio muestra una convergencia entre las normas internacionales y las disposiciones nacionales, enfocada en la administración de los peligros laborales, incluidos los de tipo psicosocial. Esta articulación resulta fundamental para el sector salud, donde las condiciones de trabajo implican exposición a factores de riesgo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

4. Diseño metodológico

4.1 Alcance

Desde el enfoque del estudio, el análisis de los datos se desarrolló bajo un paradigma cualitativo, de tipo no experimental, alcance descriptivo–relacional, desde una revisión de alcance de la literatura científica publicada entre 2019 y 2024. La información recolectada permitió identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal del área de la salud, así como las relaciones existentes entre estos factores y aparición de trastornos mentales y comportamentales.

En este sentido, el estudio no solo describe los principales factores de riesgo psicosocial reportados en la literatura, sino que también analiza su asociación con condiciones como ansiedad, depresión, síndrome de burnout, trastornos del sueño y otros trastornos relacionados con el estrés. Así mismo, se identifican las estrategias y recomendaciones propuestas en la evidencia científica para prevenir, intervenir y controlar estos factores en el contexto laboral del sector salud.

4.2 Ecuación de búsqueda

La estrategia de búsqueda se diseñó a partir de tres ejes conceptuales: (1) factores de riesgo psicosocial, (2) trastornos mentales y del comportamiento y (3) trabajadores del sector salud. Se emplearon términos controlados (MeSH y DeCS), palabras clave libres, operadores booleanos (AND, OR) y truncadores (*).

4.2.1 Ecuaciones de búsqueda en español

- (Trabajadores del sector salud) AND (riesgo psicosocial) AND (trastornos mentales)
- (Personal de salud) AND (factores de riesgo psicosocial) AND (salud mental laboral)

- (Riesgos psicosociales) AND (profesionales de la salud) AND (estrés laboral)
- (Sector salud) AND (burnout OR ansiedad OR depresión) AND (riesgo psicosocial)

4.2.2 Ecuaciones de búsqueda en inglés

- (Healthcare workers) AND (psychosocial risk) AND (mental disorders)
- (Health personnel) AND (psychosocial factors) AND (mental health)
- (Psychosocial risks) AND (healthcare workers) AND (burnout OR anxiety OR depression)
- (Occupational stress) AND (health sector) AND (mental health outcomes)

4.3 Criterios de elegibilidad

4.3.1 Tipo de documentos a analizar

Los documentos seleccionados para el desarrollo de la investigación correspondieron a artículos científicos (empíricos y de revisión), literatura académica (libros y capítulos de libro) e informes técnicos relacionados con la SST y la salud mental en el contexto laboral.

4.3.2 Año de publicación

Se consideraron investigaciones publicadas entre 2019 y 2024, en idioma español e inglés, que abordan la relación entre factores de riesgo psicosocial y trastornos mentales en personal del área de la salud. Asimismo, se consideraron documentos con rigor metodológico, relevancia científica y aporte significativo al análisis del fenómeno estudiado.

4.3.3 Alcance temático

Se excluyeron documentos duplicados, estudios que no abordaran directamente la población objeto de estudio, así como aquellos que no presentaran resultados relacionados con las variables de interés.

4.4 Fuentes de información

Las principales fuentes de información empleadas para la búsqueda fueron:

- PubMed
- Scopus
- SciELO
- LILACS
- Redalyc

Adicionalmente, se consultaron repositorios académicos y fuentes secundarias como Google Académico para ampliar la cobertura de la búsqueda.

4.5 Estrategias de análisis de evidencias

Se emplearon técnicas de análisis cualitativo y herramientas digitales específicas para analizar la información. En primer lugar, se realizó la selección y estructuración de los documentos, asegurando su calidad científica y relevancia. Más tarde, se utilizó el software ATLAS.ti para codificar la información, identificando categorías y subcategorías relacionadas con los trastornos mentales y los factores de riesgo psicosocial. Gracias a este proceso, fue posible crear conexiones entre códigos y citas, lo que facilitó la creación de redes semánticas para el análisis de datos.

Las redes semánticas hicieron posible la visualización de las conexiones entre las variables estudiadas, lo que permitió identificar patrones, tendencias y relaciones importantes en los trabajos científicos. Esta herramienta fue esencial para el enfoque descriptivo-relacional de la investigación. Se llevó a cabo la gestión de las referencias bibliográficas usando el gestor de referencias de Word, asegurando que las normas APA séptima edición se aplicaran correctamente.

Por último, el documento fue revisado a través del programa Turnitin para comprobar su originalidad y garantizar que se cumplieran los criterios de integridad académica.

4.6 Cronograma

Tabla 1. *Cronograma de actividades*

Actividades	Descripción	Noviembre	Febrero	Marzo	Abril
Primera fase: Recolectar información	Se realizó la recolección de datos, teniendo en cuenta los criterios definidos para su búsqueda en las bases de datos consideradas, para así obtener información relevante y acorde con el estudio.	X			
Segunda fase: Análisis de los datos recolectados.	Se revisó de forma detallada y cuidadosa la información, de manera que se pudieron examinar y estudiar para demostrar la relevancia de los factores psicosociales y los trastornos mentales en el sector salud		X		
Tercera fase: informativa	Se organizó la información analizada y se sustentó, así mismo, se plantearon las recomendaciones producto de la revisión, estas con el fin de contribuir en la prevención de los factores de riesgos psicosociales a los que se ven expuesto los empleados del sector salud			X	X

5. Resultados

Siguiendo los lineamientos metodológicos establecidos para este estudio, se llevó a cabo un procedimiento de búsqueda y elección de literatura científica en varias bases de datos especializadas, como PubMed, Scopus, SciELO y Google Académico, también se consultaron revistas científicas indexadas. Se consideraron elementos como la relación del contenido con los factores de riesgo psicosocial en el personal del sector salud, la población estudiada en cada investigación y el rango de publicación entre 2019 y 2024 para elegir los estudios.

A partir de este proceso, se consolidaron 12 artículos, donde destaca el uso de métodos observacionales y cuantitativos. En particular, los tipos de diseño más utilizados son las revisiones de la literatura (41,67%) y los estudios transversales (41,67%), que incluyen revisiones documentales, narrativas y sistemáticas. Se detectan, en una proporción más pequeña, investigaciones de tipo analítico transversal (8.33%) y cualitativo (8.33%). Esta distribución de métodos revela una tendencia investigativa que se enfoca en la integración y el análisis crítico de pruebas ya existentes, además de la medición de variables psicosociales.

En cuanto a la procedencia geográfica, se ha visto que el 75% de las investigaciones tuvieron lugar en América Latina, y que Colombia fue el país con más estudios, seguido por Perú, Ecuador y El Salvador. El 25% restante, por otro lado, se refiere a investigaciones de tipo internacional, que comprenden tanto los estudios efectuados en España como las revisiones de alcance mundial. Esta distribución muestra que el sector de la salud en Latinoamérica está cada vez más interesado en investigar los riesgos psicosociales, sobre todo después de los efectos causados por la pandemia del COVID-19.

Es importante destacar que los estudios transversales predominan debido a su utilidad para estimar la prevalencia de fenómenos incluyendo manifestaciones como el estrés, la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout en diferentes grupos de población. De igual manera, las revisiones sistemáticas y metaanálisis permiten identificar patrones consistentes y factores de riesgo recurrentes, mientras que los estudios cualitativos aportan una mejor comprensión de las vivencias del personal de salud frente a los riesgos psicosociales.

Los resultados anteriormente descritos se presentan de manera detallada en la tabla 2

Tabla 2. *Artículos seleccionados en la revisión bibliográfica*

Título	Autores	Año	Lugar	Motor de búsqueda / Revista	Método y muestra	Resultados
Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería	Orozco-Vásquez, Zuluaga-Ramírez, Pulido-Bello	2019	Colombia	Revista Colombiana de Enfermería	Revisión de literatura (74 artículos)	Sobrecarga laboral, ritmo de trabajo y demandas emocionales afectan la salud física y mental
Manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19	Carballo Ortega, Sánchez Cabrera	2021	España	Revista ENE de Enfermería	Estudio transversal (36 profesionales)	Relación entre ansiedad y estrés, necesidad de formación y protección
Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario	López Malacatus et al.	2021	Ecuador	Ciencia Latina Revista Científica	Estudio descriptivo transversal (40 profesionales)	Sobrecarga y horarios afectan la salud mental, estrés y ansiedad
Factores relacionados con efectos adversos psiquiátricos en personal de salud durante COVID-19 en Ecuador	Pazmiño Erazo et al.	2021	Ecuador	Revista Colombiana de Psiquiatría	Estudio transversal (1.028 participantes)	Alta prevalencia de depresión, ansiedad, insomnio y TEPT

Título	Autores	Año	Lugar	Motor de búsqueda / Revista	Método y muestra	Resultados
Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia	Noscue Ramírez, Camino Rodríguez	2022	Colombia	Monografía académica	Revisión documental cualitativa	Estrés, carga laboral y fatiga afectan salud y desempeño
Síntomas depresivos en trabajadores de la salud dos años después del inicio de la pandemia COVID-19 en Bogotá, Colombia	Noguera Novoa, C. N., Sarmiento-Meléndez, Y. T.; Sierra-Hincapié, G. M.; González-Díaz, J. M.	2023	Bogotá, Colombia	Revista Colombiana de Psiquiatría (Elsevier / PubMed)	Estudio transversal analítico (n=597), uso de escala PHQ-9	Prevalencia de depresión del 12,4%, asociada a miedo al COVID-19, consumo de tabaco, edad joven y nivel socioeconómico medio.
Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud	Jiménez Gómez, Oñate Peralta, Tatis Mendoza	2023	Colombia	Revista Colombiana de Salud Ocupacional	Revisión sistemática (19 artículos)	Factores: sobrecarga, mala alimentación, tipo de contrato y ambiente laboral
Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante COVID-19 en Latinoamérica	Sánchez-De la Cruz et al.	2023	Latinoamérica	Revista Colombiana de Psiquiatría	Estudio transversal (310 participantes)	Alta agresión; efectos: ansiedad, miedo y alteraciones del sueño

Título	Autores	Año	Lugar	Motor de búsqueda / Revista	Método y muestra	Resultados
Occupational Risk Factors for Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals: A Global Systematic Review and Meta-Analysis	Amiri, S.; Mahmood, N.; Mustafa, H.; Javaid, S. F.; Khan, M. A.	2024	Internacional	International Journal of Environmental Research and Public Health (PubMed, Scopus, Web of Science)	Revisión sistemática y metaanálisis (109 estudios)	Factores como estrés laboral, acoso y baja satisfacción aumentan burnout; el apoyo social y resiliencia actúan como protectores.
Percepción del estrés laboral del profesional de enfermería, área de consulta externa	Hernández Baquero, D. M.	2024	Perú	Revista VIVE (indexación regional / Google Scholar)	Estudio cualitativo fenomenológico (n=15 enfermeras)	Se identifican agotamiento emocional, presión laboral, desmotivación y disminución del rendimiento como efectos del estrés laboral.
Síndrome de desgaste profesional en el personal de salud durante la pandemia de COVID-19	Molina Velásquez, J. I.; Erazo Salas, S. P.	2024	El Salvador	Revista Alerta (PubMed / bases regionales)	Revisión narrativa (artículos 2020–2023 en PubMed)	El burnout se asocia a carga laboral, sexo femenino, juventud y baja satisfacción laboral; genera agotamiento físico, emocional y mental.
Estudio del perfilamiento médico, salud mental, reforma y posicionamiento de la Asociación Colombiana de Cirugía	Herrera-Chaparro, J. A.; Prieto-Ortiz, R. G.; Barrios-Parra, A. J.; Zurita-Medrano, N.; Cerra-Ortegón, D. R.; Sánchez-Maldonado, W.	2024	Colombia	Revista Colombiana de Cirugía (Scopus / SciELO)	Estudio transversal analítico (n=542)	Se evidencia sobrecarga laboral, trastornos del sueño (50%) e ideación suicida (15% en residentes), con impacto significativo en la salud mental.

5.1 Establecer redes semánticas que permitan analizar las relaciones entre condiciones de riesgo psicosocial y trastornos mentales identificadas en la literatura científica sobre trabajadores del sector salud (2019–2024)

La construcción de las redes semánticas se fundamentó en un proceso de categorización estructurado a partir de referentes normativos, conceptuales y ocupacionales, lo que permitió garantizar la validez teórica y la coherencia analítica de los códigos empleados. En una primera fase, se consolidó la información obtenida de los estudios seleccionados en una matriz de análisis, en la cual se integraron aspectos asociados a los factores de riesgo psicosocial, diagnósticos de trastornos mentales y características ocupacionales del sector salud. Para la organización de esta información se tomaron como base tres referentes principales:

La Clasificación Internacional de Enfermedades en su décima revisión (CIE-10), junto con su correspondencia en la CIE-11, se emplea como referente para la identificación y estandarización de los diagnósticos relacionados con los trastornos mentales y del comportamiento. La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), que permitió categorizar los diferentes profesionales del sector salud (médicos, enfermería, psicólogos, fisioterapeutas, entre otros). Los lineamientos conceptuales de factores de riesgo psicosocial, estructurados en dominios y dimensiones como las demandas del trabajo, el nivel de control sobre las actividades laborales, el liderazgo y las relaciones sociales, además de las recompensas y las condiciones extralaborales.

Posteriormente, se realizó un proceso de depuración de la información, en el cual se excluyeron los registros que no cumplieran con los criterios de inclusión, como por ejemplo: información incompleta, categorías no relacionadas con el riesgo psicosocial, diagnósticos no

clasificados dentro de los trastornos mentales o condiciones que, según la CIE-11, no corresponden a trastornos sino a fenómenos ocupacionales o reacciones transitorias, como es el caso del burnout y la reacción aguda al estrés.

A partir de esta depuración, se procedió a la construcción de los códigos analíticos en ATLAS.ti, los cuales se agruparon en tres grandes categorías:

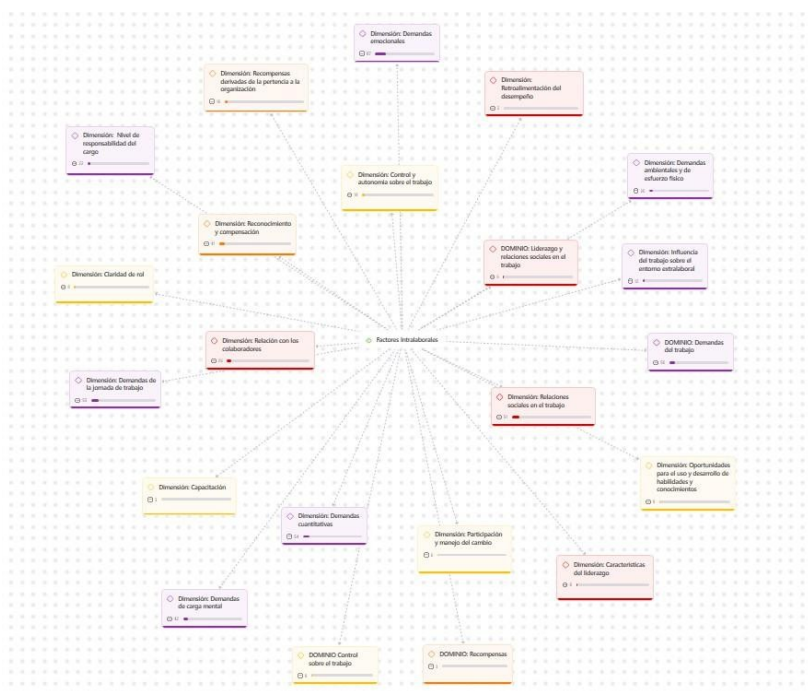
Tabla 3. *Categorías para construcción de códigos analíticos*

Categoría	Descripción
Factores de riesgo psicosocial	Estructurados en dominios y dimensiones, entre los que se destacan: Dominio demandas del trabajo: demandas cuantitativas, emocionales, de carga mental, de la jornada laboral y ambientales Dominio control sobre el trabajo: autonomía, claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio Dominio liderazgo y relaciones sociales: características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación y relación con colaboradores Dominio recompensas: reconocimiento, compensación y pertenencia organizacional Factores extralaborales: condiciones familiares, económicas, de vivienda y desplazamiento
Trastornos mentales y del comportamiento	Codificados con base en la CIE-10, incluyendo: Trastornos de ansiedad (F41) Episodios depresivos (F32) Trastornos de adaptación (F43.2) Estrés postraumático (F43.1) Trastornos del sueño (F51) Trastornos mentales orgánicos (F06, F09)
Profesionales del sector salud	Clasificados según la CIUO-08, entre los cuales se identifican: Médicos generales y especialistas Profesionales de enfermería Psicólogos clínicos Fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales Otros profesionales de la salud

Se destaca que el síndrome de burnout (Z73.0) fue incluido como categoría analítica relevante, aunque en la CIE-11 se redefine como fenómeno ocupacional y no como trastorno mental, lo cual fue considerado en la interpretación de los resultados. Una vez estructurados los códigos, se desarrolló el proceso de análisis relacional mediante redes semánticas, lo que permitió identificar las conexiones entre las categorías.

En términos generales, se observa que las dimensiones asociadas a las demandas emocionales, las exigencias del trabajo y las relaciones sociales, así como al control sobre el trabajo y las recompensas concentran la mayor cantidad de conexiones, lo que indica su papel predominante en la configuración del riesgo psicosocial en el sector salud.

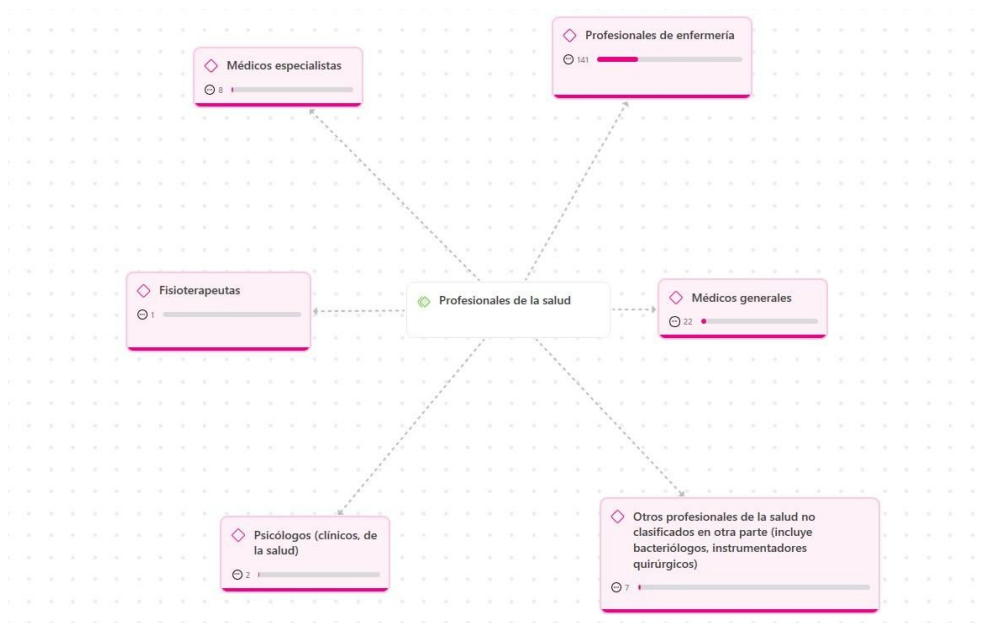
Figura 1. *Red factores intralaborales*



Asimismo, el análisis permitió identificar que los trastornos mentales no se presentan de manera aislada, sino como resultado de la interacción de múltiples factores, configurando un sistema relacional complejo en el que las condiciones laborales desempeñan un papel determinante.

En este sentido, la construcción de redes semánticas permitió no solo organizar la información, sino también comprender la estructura conceptual del fenómeno estudiado, evidenciando la relación existente entre las condiciones de trabajo y el impacto en la salud mental del personal del sector salud.

Figura 2. *Red profesionales de la salud*



Con el fin de caracterizar la población de estudio, se presenta la distribución de los profesionales de la salud incluidos en los artículos analizados.

En la figura 2 se observa que los profesionales de enfermería presentan la mayor frecuencia de aparición en los estudios analizados, seguidos por médicos generales y demás profesionales de la salud. Este resultado evidencia una mayor representación del personal asistencial, particularmente aquellos con contacto directo con pacientes, lo cual puede influir en su mayor nivel de exposición a condiciones de riesgo psicosocial.

5.2 Identificar los diagnósticos de trastornos mentales y del comportamiento prevalentes en los trabajadores del sector salud, según la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024

El análisis de la literatura científica permitió identificar que las condiciones asociadas a trastornos mentales y condiciones conductuales más prevalentes en trabajadores del sector salud son:

Trastornos de ansiedad

Trastornos depresivos

Síndrome de Burnout

Trastornos del sueño

Figura 3. *Red de trastornos del comportamiento*



La figura 3 evidencia que el síndrome de burnout presenta la mayor frecuencia, seguido del nivel de estrés, trastornos de ansiedad y episodios depresivos, lo que confirma la alta carga de afectación emocional en esta población. Por medio de este análisis, se encontró que el riesgo psicosocial no se presenta de forma aislada, sino como un sistema en donde múltiples factores interactúan y potencian su impacto sobre la esfera mental.

El síndrome de burnout se encuentra posicionado en el nodo central teniendo el mayor número de relaciones, lo que muestra su papel principal como manifestación del deterioro de la salud mental en el sector salud. Estos diagnósticos se presentan con mayor frecuencia en contextos caracterizados por altas exigencias laborales, condiciones organizacionales adversas y exposición prolongada a factores estresores.

Se evidencia que el síndrome de Burnout constituye una de las principales manifestaciones del desgaste ocupacional, particularmente en profesiones asistenciales como enfermería y medicina, donde las demandas emocionales son elevadas.

Por su parte, los trastornos del sueño se encuentran estrechamente relacionados con: Jornadas laborales extensas, turnos rotativos y estrés laboral crónico

En conjunto, estos hallazgos evidencian que la salud mental del personal de salud se ve comprometida principalmente por condiciones laborales que generan una exposición sostenida al estrés.

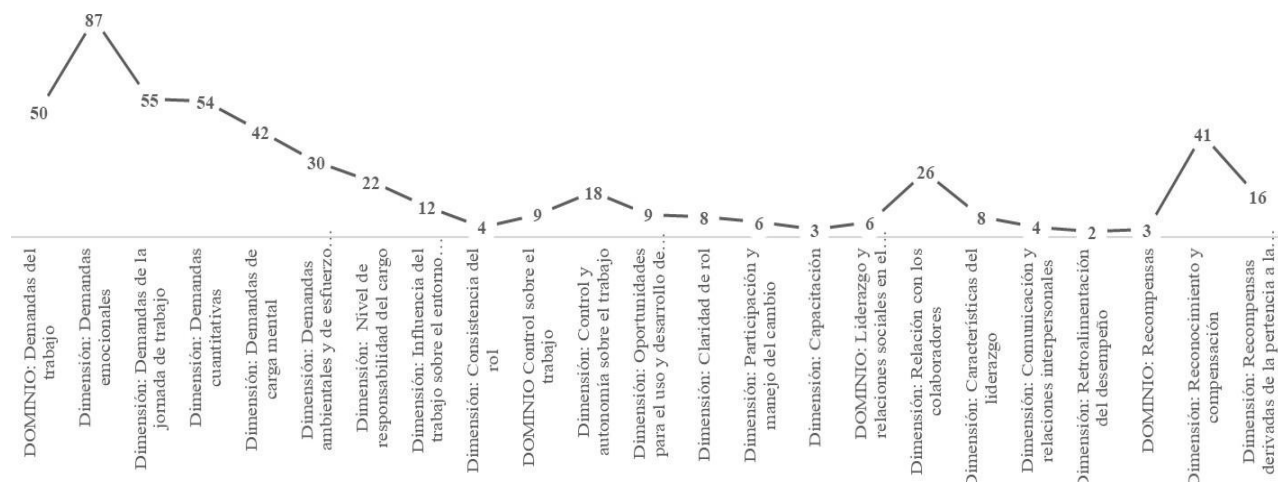
5.3 Determinar los factores de riesgo psicosocial predominantes en los trabajadores del sector salud con diagnóstico de trastorno mental o del comportamiento, según los estudios analizados.

Se puede identificar en lo relacionado a los factores intralaborales una alta densidad relacional y saturación teórica, lo que confirma que estos constituyen el eje central en la

configuración del riesgo psicosocial en el sector salud. Las dimensiones con mayor recurrencia corresponden a demandas relacionadas con el trabajo, el liderazgo, relaciones sociales, nivel control en el trabajo y los sistemas de recompensas. Los hallazgos muestran que las demandas cuantitativas relacionadas con carga laboral, emocionales, cognitivas y relacionadas con la jornada laboral son los factores con mayor frecuencia consistentemente asociados a alteraciones en la esfera mental.

Los estudios analizados coinciden en que la sobre exigencia en el trabajo, los turnos prolongados y la interacción constante al sufrimiento humano generan un desgaste progresivo en los trabajadores de la salud, manifestado en estrés crónico, ansiedad, depresión y síndrome de burnout.

Figura 4. *Resultados factores intralaborales*



Estos resultados se evidencian particularmente en:

Profesionales de enfermería expuestos a carga emocional y ritmo laboral elevado

Personal durante la pandemia por COVID-19 con sobrecarga asistencial

Estudios con alta prevalencia de fatiga mental y agotamiento

Este resultado es coherente con el modelo Demanda-Control de Robert Karasek, el cual indica que la combinación de altas exigencias y un bajo nivel de control incrementa el estrés laboral, así como con el modelo Demanda-Recursos Laborales de Arnold Bakker y Evangelia Demerouti, que plantea la forma en cómo las demandas excesivas agotan los recursos psicológicos del trabajador.

Las dimensiones asociadas a liderazgo, relaciones interpersonales y clima laboral presentan una fuerte asociación con los efectos psicosociales negativos. Se evidencia que la falta de apoyo organizacional, el liderazgo deficiente y la presencia de conflictos o violencia laboral incrementan significativamente los niveles de estrés y malestar psicológico.

Esto se refuerza con hallazgos como:

Experiencias de agresión y discriminación en personal de enfermería

Presencia de acoso laboral (bullying)

Baja calidad en la retroalimentación del desempeño

Estos resultados se alinean con la teoría del apoyo social en el trabajo y con los planteamientos de Johannes Siegrist, quien señala que los entornos laborales con bajo reconocimiento y apoyo incrementan el riesgo de enfermedad mental. Los resultados evidencian que la baja autonomía, la falta de claridad en el rol laboral y la limitada participación en el proceso de toma de decisiones se relacionan con mayor afectación psicológica.

La escasa autonomía al momento de ejecutar tareas y tomar decisiones laborales limita las estrategias de afrontamiento, incrementando la percepción de estrés y reduciendo la satisfacción laboral.

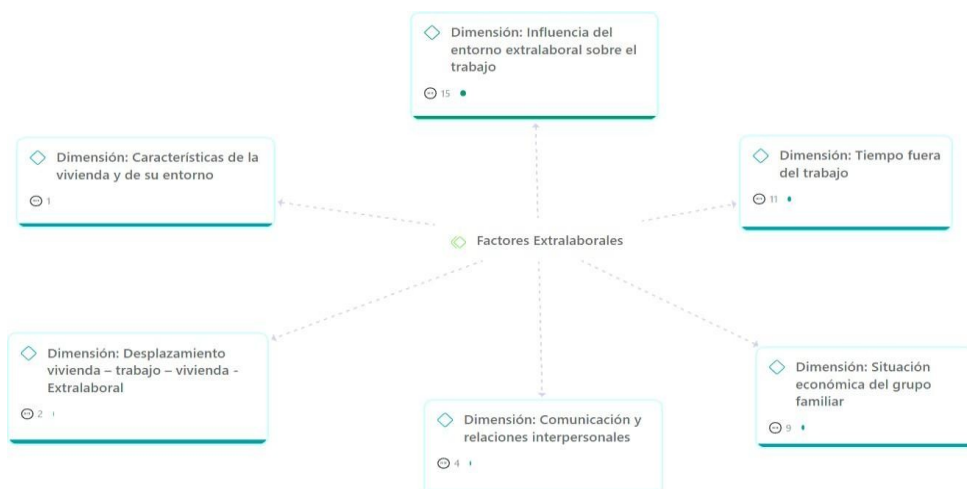
Esto se observa en:

Escasa participación en cambios organizacionales

Deficiencias en claridad de funciones

Limitaciones en la toma de decisiones clínicas

Figura 5. *Resultados factores extralaborales*



Este hallazgo refuerza nuevamente el modelo de Robert Karasek, donde el bajo control laboral actúa como factor crítico en la generación de estrés ocupacional.

Se identifica una relación directa entre falta de reconocimiento, compensación inadecuada y afectación emocional.

Los trabajadores que perciben desequilibrio entre esfuerzo y recompensa presentan mayores niveles de desmotivación, agotamiento y síntomas depresivos.

Esto es consistente con:

Insatisfacción laboral

Baja autoestima profesional

Condiciones contractuales precarias

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Johannes Siegrist explica cómo esta discrepancia genera estrés crónico y riesgo de trastornos mentales.

En conjunto, los factores intralaborales configuran un entorno de alta exigencia y bajo soporte, donde la combinación de demandas intensas, escaso control y limitado reconocimiento favorece el desarrollo de alteraciones en la salud mental y comportamentales en el personal del sector salud.

La red semántica de factores extralaborales presenta una menor densidad, pero su análisis evidencia un papel clave como variables moduladoras del riesgo psicosocial.

Los resultados muestran que las condiciones externas al trabajo, como la situación familiar, económica y social, influyen significativamente en la percepción del estrés laboral.

Se destacan:

Miedo a contagiar a familiares

Carga doméstica (doble presencia)

Condiciones económicas

Estos hallazgos se relacionan con el concepto de conflicto trabajo-familia, ampliamente desarrollado en la literatura sobre salud ocupacional, el cual indica que las demandas de ambos ámbitos pueden generar sobrecarga y desgaste psicológico.

La limitación del tiempo fuera del trabajo y la dificultad para la recuperación física y mental incrementan la vulnerabilidad frente al estrés laboral.

Esto se refleja en:

Jornadas extensas

Alteraciones del sueño

Fatiga acumulada

El modelo de recuperación del estrés plantea que la ausencia de descanso adecuado impide la restauración de los recursos psicológicos, favoreciendo el agotamiento.

Factores como:

Vivienda

Desplazamiento

Entorno social

Actúan como elementos que pueden intensificar o amortiguar el impacto de los factores intralaborales.

Los factores extralaborales no actúan de manera aislada, sino que interactúan con las condiciones laborales, amplificando o mitigando el impacto del riesgo psicosocial sobre la salud mental.

Figura 6. *Red factores individuales*



La red semántica de factores individuales evidencia su rol como mediadores del impacto del riesgo psicosocial.

Las características individuales de cada trabajador condicionan la manera en que interpreta y afronta las exigencias del entorno laboral.

Se identifican:

Mayor afectación en personal joven

Diferencias por género

Influencia de la experiencia laboral

Los estilos de afrontamiento determinan la capacidad de adaptación frente al estrés, siendo los estilos evitativos asociados a mayores niveles de ansiedad y depresión.

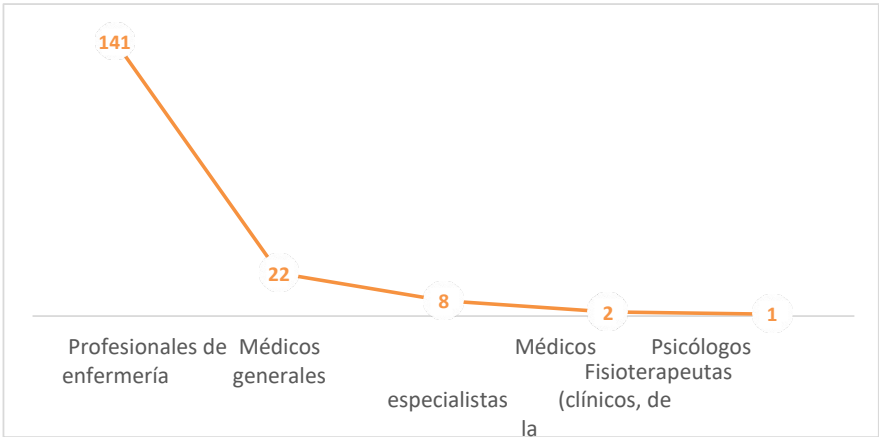
Este hallazgo puede explicarse a partir de la teoría del afrontamiento propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman, la cual señala que la respuesta frente al estrés está influenciada por la valoración cognitiva y las estrategias utilizadas para enfrentarlo.

Los factores individuales no generan el riesgo por sí mismos, pero condicionan la intensidad de su impacto, actuando como elementos de vulnerabilidad o protección ante los factores de riesgo psicosocial.

El análisis conjunto de las redes semánticas evidencia que las alteraciones relacionadas con la salud mental y conductual en el personal del sector salud surgen de la interacción entre factores intralaborales, extralaborales e individuales. Los factores intralaborales, especialmente las altas demandas y las deficiencias organizacionales, emergen como los principales determinantes del riesgo, mientras que los factores extralaborales y personales modulan su impacto.

Estos hallazgos confirman los principales modelos teóricos del estrés laboral y resaltan la importancia de intervenir el riesgo psicosocial mediante una perspectiva integral dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST).

Figura 7. *Resultados profesionales de la salud*



La red de población permitió identificar que los trabajadores del área de enfermería presentan la mayor frecuencia de aparición dentro de los estudios analizados, seguidos por:

- Médicos generales
- Otros profesionales de la salud Médicos especialistas Psicólogos
- Fisioterapeutas

Los resultados del análisis de la literatura científica y de las redes semánticas evidencian que los principales factores de riesgo asociados al entorno psicosocial laboral identificados en el personal del sector salud con diagnóstico de trastornos mentales y del comportamiento corresponden principalmente a condiciones intralaborales, caracterizadas por una alta exigencia y un bajo nivel de control y apoyo organizacional. En términos generales, se identificaron los factores con mayor recurrencia y asociación con alteraciones en la salud mental.

Tabla 4. Factores con mayor recurrencia y asociación con alteraciones en salud mental

Factor	Descripción
Demandas de trabajo	Las demandas del trabajo constituyen el factor de mayor predominancia, especialmente en sus dimensiones: Demandas emocionales Demandas de la jornada laboral Demandas cuantitativas Carga mental

	Los estudios analizados coinciden en que el exceso de actividades laborales, los horarios prolongados y la continua exposición a diversos factores como el sufrimiento humano generan un desgaste progresivo, manifestado en estrés crónico, ansiedad, depresión y síndrome de burnout.
Relaciones Sociales	Se identificó que la forma en que se desarrollan las interacciones y las relaciones interpersonales tiene un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. Se destacan factores como: Falta de apoyo organizacional Conflictos interpersonales Acoso laboral
Recompensas	Estos elementos incrementan la percepción de estrés y afectan el bienestar psicológico Se identificó una relación directa entre: Falta de reconocimiento, Compensación inadecuada, Inestabilidad laboral y la presencia de agotamiento emocional, desmotivación y síntomas depresivos.

Factor	Descripción
Factores extralaborales	Se evidencian factores que actúan como moduladores del riesgo: Carga familiar Condiciones económicas Falta de tiempo de descanso
Control sobre el trabajo	Los resultados evidencian que se relaciona con niveles más altos de afectación emocional y baja satisfacción en el trabajo: La baja autonomía La falta de claridad en el rol La escasa participación en la toma de decisiones organizacionales

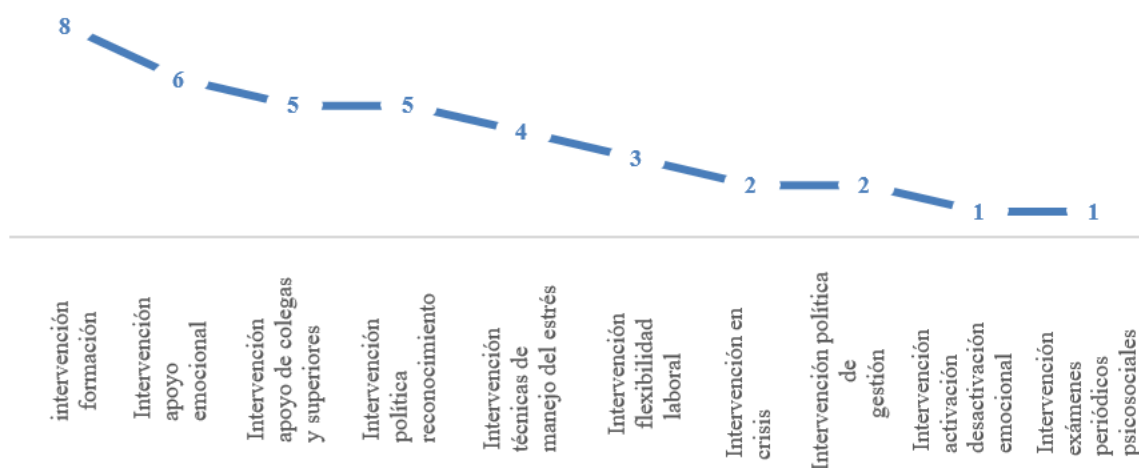
A partir de los hallazgos identificados, se evidencia la necesidad de fortalecer la gestión del riesgo psicosocial en el sector salud en Colombia, particularmente mediante la implementación de protocolos específicos para la prevención e intervención del síndrome de burnout, el cual, aunque reconocido en la CIE-11 como un fenómeno ocupacional, presenta una alta prevalencia y un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. Esto implica la articulación de acciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientadas a la identificación temprana, monitoreo y control de este riesgo.

5.4 Describir recomendaciones orientadas al control de los factores de riesgo psicosocial asociados a los trastornos mentales y del comportamiento en el sector salud, de acuerdo con la evidencia científica publicada entre 2019 y 2024.

A partir del análisis de la literatura científica, se establecieron recomendaciones dirigidas a la prevención e intervención de los riesgos psicosociales en el sector salud, estructuradas en diferentes niveles:

A nivel organizacional: Fortalecimiento del liderazgo y apoyo social, adecuada distribución de cargas laborales, mejora del clima organizacional.

Figura 8. *Red medidas de intervención*



A nivel del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Desarrollo e implementación de programas de vigilancia epidemiológica enfocados en el riesgo psicosocial, junto con el uso de instrumentos para su medición y evaluación como la aplicación de instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial y diseño de intervenciones basadas en evidencia.

A nivel individual: Desarrollo de estrategias de afrontamiento, promoción del equilibrio vida-trabajo, programas de salud mental

Estas recomendaciones evidencian la necesidad de un enfoque integral que articule acciones organizacionales, institucionales e individuales para el control del riesgo psicosocial.

Los resultados evidencian que las afectaciones en la salud mental y del comportamiento en el personal del sector salud se explican por la interacción de múltiples factores psicosociales, donde los factores intralaborales emergen como los principales determinantes del riesgo.

Este hallazgo destaca la relevancia de fortalecer la intervención del riesgo psicosocial desde un enfoque sistémico, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la prevención y promoción de la salud mental laboral.

Por tanto, se proponen las siguientes estrategias para la gestión psicosocial en los profesionales del sector salud.

Tabla 5. *Estrategias de intervención*

Factor de riesgo psicosocial	Estrategia	Propuesta de intervención	Trazabilidad
Relaciones sociales en el trabajo	Mejora del clima organizacional	Programas de convivencia y trabajo en equipo	Disminución de conflictos
Demandas de carga mental	Optimización de procesos	Simplificación de tareas y apoyo tecnológico	Reducción de fatiga mental
Retroalimentación del desempeño	Evaluación continua	Implementación de feedback periódico	Satisfacción laboral
Control y Autonomía sobre el trabajo	Incremento de autonomía	Participación en toma de decisiones	Nivel de participación
Situación económica	Apoyo socioeconómico	Beneficios y auxilios económicos	Reducción de estrés financiero
Relaciones familiares	Apoyo familiar	Programas de bienestar familiar	Bienestar
Oportunidad de Desarrollo	Desarrollo profesional	Programas de formación y crecimiento	Nivel de capacitación
Reconocimiento y compensación	Fortalecimiento organizacional	Estrategias de sentido de pertenencia	Compromiso organizacional
Nivel de responsabilidad	Clarificación de funciones	Definición de roles y responsabilidades	Mejora en desempeño

del cargo			
Relación con los colaboradores	Comunicación efectiva	Estrategias de comunicación organizacional	Mejora en relaciones laborales
Demandas Laborales	Reducción de carga y rediseño del trabajo	Implementar redistribución de tareas y control de turnos	Disminución de horas extras / carga laboral
Demandas emocionales	Apoyo psicosocial	Programas de acompañamiento psicológico y contención emocional	Reducción de estrés
Demandas cuantitativas	Reducción de carga laboral	Redistribución de tareas y ajuste de cargas de trabajo	Disminución de sobrecarga
Burnout	Intervención específica	Implementación de protocolo de prevención de Burnout	Niveles de agotamiento
Demandas de la Jornada de trabajo	Gestión del tiempo laboral	Implementación de turnos adecuados y pausas activas	Cumplimiento de pausas

Dentro de las acciones propuestas, se destaca la necesidad de implementar en Colombia un protocolo específico orientadas a la prevención e intervención del síndrome de desgaste profesional en el sector salud integrándose al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para garantizar la identificación temprana, seguimiento y control de este fenómeno ocupacional.

6. Discusión

Los hallazgos obtenidos en este estudio permiten identificar que los trabajadores del sector salud se encuentran expuestos a una carga importante de factores de riesgo psicosocial, que repercuten directamente su salud mental, esto coincide con lo encontrado en la literatura científica publicada entre 2019 y 2024, donde se reconoce que estas condiciones son frecuentes en este tipo de entornos laborales.

Respecto a los factores de riesgo y los trastornos más comunes, los hallazgos muestran que la sobrecarga laboral, como las altas demandas emocionales y el poco apoyo organizacional son

aspectos influyentes en la aparición de diagnósticos como el síndrome de Burnout, ansiedad y depresión, como lo mencionaban Asante et al. (2019) quienes encontraron que las elevadas demandas laborales, junto con un el poco control laboral se asocian con un menor bienestar psicológico, especialmente en contextos de atención primaria, esto nos permite inferir que no solo la carga laboral repercute negativamente en la salud mental sino también es fundamental las condiciones en las que se desarrolla.

La aparición del síndrome de Burnout identificada en el estudio como lo señalan Rotenstein et al. (2018) afecta una gran proporción del personal médico, esto debido a la presión emocional y el poco reconocimiento a su importante labor. En Latinoamérica los resultados tienen relación con lo mencionado por Vinuesa-Solorzano et al. (2023), ellos resaltan que el agotamiento emocional es más crítico en los hospitales públicos, esto se debe a un evidente desbalance entre las demandas en el trabajo y las herramientas disponibles, esto indica que las condiciones estructurales del sistema de salud influyen significativamente en el bienestar de los empleados.

Basándonos en Colombia los resultados obtenidos refuerzan lo planteado por Gómez-Ortiz et al. (2022), quienes refieren que los profesionales de enfermería representan uno de los grupos más vulnerables. a padecer ansiedad y estrés, esto debido a las altas demandas emocionales a las que su labor los somete, así como la aparición de trastornos del sueño como consecuencia de los riesgos psicosociales, así lo señalan Muñoz et al. (2018), quienes evidenciaron que un gran porcentaje de profesionales presentaban fatiga crónica e insomnio esto debido a cargas laborales excesivas, esto demuestra que los efectos de los riesgos psicosociales no se limitan al ámbito emocional, también impactan la salud física y calidad de vida.

También se evidencian similitudes con estudios previos, como la relación que hay entre trabajar por turnos y el impacto en la salud de los trabajadores, como lo menciona Vasquez

Trespalacios et. a. (2016) quienes encontraron una relación directa entre los turnos nocturnos y sintomatología como cefalea e irritabilidad, por otro lado se evidencia la importancia de la gestión por parte de talento humano y la adecuada asignación de recursos, como lo exponen Cañon Sandoval y Galeano González (2018) quienes concluyen que la falta de estas estrategias aumenta el ausentismo y repercute negativamente en la salud mental de los trabajadores, se puede concluir que muchas de estas problemáticas no son nuevas, por el contrario persisten en el tiempo sin intervenciones efectivas.

Los resultados nos permiten entender que no solo es suficiente con identificar los factores de riesgo, es necesario implementar estrategias concretas y sostenibles, Salamanca y Pérez (2018) demuestran que las intervenciones organizacionales ayudan a disminuir la carga emocional en los trabajadores, sin embargo, en la práctica se evidencia que muchas organizaciones continúan abordando la salud mental únicamente desde el cumplimiento normativo, cuando la salud mental debe asumirse no solo como un requisito establecido en la resolución 2646 de 2008, sino como una prioridad estratégica que garantice el bienestar del personal que constituyen el elemento más importante dentro de cualquier entidad y así la calidad en la prestación de los servicios, de no ser así se corre el riesgo de perpetuar condiciones laborales que afectan a los trabajadores, a pacientes del sistema y a la misma institución.

Interpretación de los resultados propios y su comparación con los estudios presentados en los antecedentes.

7. Conclusiones

En la presente revisión de alcance de la literatura científica (2019-2024), se logró analizar la vinculación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos mentales en el personal del

sector salud, el emplear redes semánticas permitió organizar e identificar la relación entre las condiciones intralaborales y sus efectos en la salud mental del personal asistencial del sector salud.

Los resultados de esta investigación permiten demostrar una relación cercana entre las demandas laborales y la salud mental de los empleados. La sobrecarga de trabajo y la limitada autonomía en el desarrollo de las tareas se identifican como factores clave en el incremento de los niveles de agotamiento del personal. Asimismo, se observa que aspectos organizacionales como una gestión inadecuada de turnos y la falta de apoyo social contribuyen significativamente a síntomas de ansiedad y depresión, especialmente en el personal del sector de la salud.

Por otro lado, según los estudios nacionales, el factor de riesgo más importante es la sobrecarga emocional y laboral, que afecta a más del 76 % de los trabajadores en el ámbito sanitario. A esto se añaden otros factores significativos, como los turnos prolongados, el trabajo a turnos (en particular de noche), la exposición continua al sufrimiento humano y la limitada autonomía en el desempeño laboral. En el campo administrativo, también se observan problemas vinculados con la distribución inapropiada de recursos y la falta de tácticas eficaces para gestionar el talento humano, lo que representa una amenaza seria para la salud mental del personal.

Se constató que los trastornos más comunes vinculados a los riesgos psicosociales son la depresión, la ansiedad y las alteraciones del sueño. Además, se observó que estar expuesto a ambientes de trabajo muy exigentes tiene un impacto negativo en el bienestar psicológico. Elementos como la sobrecarga en el trabajo, los horarios largos, el estrés emocional y el escaso apoyo por parte de la organización son los principales peligros relacionados con la disminución de la calidad de vida y el cansancio emocional.

Los diagnósticos más frecuentes reportados en la literatura científica reciente (2019–2024), se destacan el síndrome de burnout (con prevalencias que alcanzan hasta el 60 % a nivel global),

la ansiedad, la depresión y trastornos del sueño, entre ellos el insomnio y la fatiga crónica. De igual forma, se evidencia un deterioro progresivo del bienestar psicológico asociado a riesgos emergentes como el estrés moral y la incertidumbre laboral, los cuales adquirieron mayor relevancia en el contexto posterior a la pandemia por COVID-19.

En consecuencia, se hace necesario fortalecer la resiliencia institucional a través de políticas organizacionales que promuevan entornos laborales saludables, el apoyo social y una armonía apropiada entre la vida laboral y personal. En este sentido, las intervenciones participativas y grupales han demostrado ser efectivas, al generar disminuciones en la carga emocional percibida y mejoras en el apoyo institucional.

Es importante resaltar la necesidad de implementar estrategias basadas en la evidencia, como programas de vigilancia epidemiológica, el fortalecimiento del apoyo social y optimización en la organización de los turnos, esto con el fin de prevenir y controlar estos riesgos de manera efectiva, evitando así afectar negativamente, a los trabajadores, usuarios e institución.

Con los resultados obtenidos y las limitaciones metodológicas identificadas, se recomienda para futuras investigaciones se amplíe el análisis hacia factores de riesgo externos al trabajo e individuales, se implemente el uso de instrumentos estandarizados que permitan una mayor compatibilidad de los hallazgos, también se sugiere desarrollar investigaciones longitudinales que posibiliten valorar el impacto y la eficacia de las intervenciones a largo plazo.

Finalmente, se recomienda que las instituciones de salud en Colombia den cumplimiento riguroso a la normativa vigente, como la Resolución 2464 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, haciendo uso de la batería de factores de riesgo psicosocial como base para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica sólidos. Asimismo, se plantea la necesidad de profundizar en investigaciones orientadas a evaluar la eficacia de intervenciones centradas en el

fortalecimiento del apoyo social y la resiliencia organizacional, especialmente frente a la alta prevalencia del síndrome de burnout.

Referencias

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.).
- Amiri, S., Mahmood, N., Mustafa, H., Javaid, S. F., & Khan, M. A. (2024). Occupational risk factors for burnout syndrome among healthcare professionals: A global systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(12), 1583. <https://doi.org/10.3390/ijerph21121583>
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19, 447.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Benítez Jiménez, D. D., Reyes Navarro, G. A., Africano Ortigoza, K. A., & Tamayo Olmos, M.D. P. (2024). Impacto del estrés laboral y trastornos mentales en médicos de Colombia en el marco de la identificación de los riesgos psicosociales del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo: revisión bibliográfica. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 392–410. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/324>
- Cañón Sandoval, M. F., & Galeano González, J. C. (2018). Factores psicosociales asociados al estrés laboral en funcionarios administrativos de una EPS en Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 20(2), 210–218.
- Carballo Ortega, B., & Sánchez Cabrera, M. V. (2021). El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. *Ene, Revista de Enfermería*, 15(1). <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v15n1/1988-348X-ene-15-01-0748.pdf>
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2021). Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación. Pontificia Universidad Javeriana.
- Congreso de la República de Colombia. (1981). Ley 23 de 1981: Normas en materia de ética médica.
- Congreso de la República de Colombia. (1989). Ley 35 de 1989: Ética del odontólogo colombiano.
- Congreso de la República de Colombia. (1996). Ley 266 de 1996: Reglamentación de la profesión de enfermería.

- Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1164 de 2007: Talento humano en salud. Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Recio Saucedo, A., & Griffiths, P. (2022). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 112, 103743.
- Fondo de Riesgos Laborales. (2015). Guía técnica general para la intervención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ministerio del Trabajo.
- Fondo de Riesgos Laborales. (2020). Protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial en el sector salud. Ministerio del Trabajo de Colombia.
- Gómez-Ortiz, V., Moreno, L., & Montoya, D. (2022). Factores psicosociales y salud mental en trabajadores del sector salud en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), 45–58.
- Hernández Baquero, D. M. (2024). Percepción del estrés laboral del profesional de enfermería, área de consulta externa. *VIVE. Revista de Investigación en Salud*, 7(21), 762–775. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i21.337>
- Herrera-Chaparro, J. A., Prieto-Ortiz, R. G., Barrios-Parra, A. J., Zurita-Medrano, N., Cerra-Ortegón, D. R., & Sánchez-Maldonado, W. (2025). Estudio del perfilamiento médico, salud mental, reforma y posicionamiento de la Asociación Colombiana de Cirugía. *Revista Colombiana de Cirugía*, 40(3), 511–523. <https://doi.org/10.30944/20117582.2814>
- Jiménez Gómez, L. J., Oñate Peralta, L. M., & Mendoza Tatis, M. F. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2), e-10839. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.10839>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Koren, D., Tzischinsky, O., & Lavie, P. (2023). Sleep and burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A narrative review. *Sleep Medicine Reviews*, 67, 101726.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., et al. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to COVID-19. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976.
- López Malacatus, A. J., Cuenca Buele, A. R., Bajaña Romero, J. A., Merino Choez, K. D., López Malacatus, M. S., & Bravo Bonoso, D. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud

- mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018–8033. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). 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. Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1477 de 2014.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015.
- Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031.
- Molina Velásquez, J. I., & Erazo Salas, S. P. (2024). Síndrome de desgaste profesional en el personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Alerta, Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 7(1), 88–95. <https://doi.org/10.5377/alerta.v7i1.16113>
- Moreira, A. S., & de Lucca, S. R. (2020). Factores psicosociales y síndrome de burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3336. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Muñoz, C. F., Restrepo, D., & Cardona, D. (2018). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores del sector salud en Colombia: Revisión sistemática. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 36(3), 1–12.
- Noguera Novoa, C. N., et al. (2023). Síntomas depresivos en trabajadores de la salud dos años después del inicio de la pandemia COVID-19 en Bogotá, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.006>
- Noscue Ramírez, D. J., & Camino Rodríguez, A. P. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012–2022.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Workplace stress: A collective challenge. Organización Mundial de la Salud (OMS). (1992). Clasificación Internacional de Enfermedades

CIE-10: Trastornos mentales y del comportamiento.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Mental health at work: Policy brief.

Orozco-Vásquez Margarita-María; Zuluaga-Ramírez Yury-Carolina; Pulido-Bello Geraldine. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. 2019, v. 18, n. 1, e006. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

Rohwedder, A., et al. (2024). Psychosocial work factors and sleep quality among healthcare workers: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*.

Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: A systematic review. *JAMA*, 320(11), 1131–1150.

Salamanca, S., & Pérez, J. (2018). Intervención de factores de riesgo psicosocial en empresas de Bucaramanga y su área metropolitana. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(2), 123–138.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.

Siegrist, J. (2016). Effort-reward imbalance model. En *Encyclopedia of occupational health psychology* (pp. 1–5).

Spoorthy, M. S., Pratapa, S. K., & Mahant, S. (2020). Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic: A review. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102119. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>

Vásquez Trespalacios, E. M., et al. (2016). Estrés laboral asociado al trabajo por turnos en personal de salud de un hospital de tercer nivel en Medellín. *Revista de Salud Pública*, 18(4), 558–569.

Vinueza-Solórzano, A. M., et al. (2023). Burnout en profesionales de la salud en América Latina: Una revisión sistemática. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 47.