



**Análisis de los factores protectores del riesgo psicosocial para empleados del sector
salud**

Mary Luz Hincapié Acuña

Diana María Torres Ríos

María Victoria Villalobos Niño

Asesor (a)

Verónica Franco

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Eje Cafetero

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo

Pereira, noviembre 2022

Resumen

Los empleados del sector salud constantemente se exponen a riesgo psicosocial a la hora de desempeñar sus labores de atención a pacientes, y según lo muestran gran cantidad de estudios relacionados se califica en niveles alto y muy alto, reflejado en respuestas negativas como el estrés, el burnout y patologías mentales. Esta monografía buscó analizar los factores protectores del riesgo psicosocial en los trabajadores del sector salud.

La metodología utilizada fue un enfoque documental, tipo cualitativo y descriptivo, utilizando como instrumento una matriz de Excel para consolidar los documentos encontrados y realizar el análisis de cada documento para la construcción de la monografía.

Los resultados muestran la existencia tanto de factores intralaborales como extralaborales calificados como de alto riesgo. Así mismo, estos son generadores de perturbaciones anímicas, enfermedades psicosomáticas y conductas desadaptadas. En este mismo sentido, los estudios encontrados indican que existen acciones encausadas hacia la prevención de la salud de los trabajadores; también se encuentran guías de intervención individual y colectiva para aplicar en contextos laborales intrahospitalarios. Además, la atención primaria en salud mental en situaciones de crisis y el apoyo social percibido en contextos laborales se enfoca en: Estrategias de afrontamiento, bienestar, brigadas de salud y programas de asistencia al empleado. En este sentido, las estrategias investigadas abarcan tanto la prevención como la intervención. En el estudio se da énfasis al factor protector, que aborda actividades de regulación emocional, reducción de los síntomas de fatiga, detección anticipada de sintomatología mental brindando una red de apoyo en los entornos laborales.

En conclusión, la revisión bibliográfica encontrada muestra una tendencia hacia estudios de identificación de factores de riesgo psicosocial, nexo con el estrés y el agotamiento

profesional. En los estudios en Colombia, en su mayoría van hacia la detección del riesgo y en realizar recomendaciones para crear programas de vigilancia epidemiológica que contengan intervenciones sobre el riesgo relacionado con el estrés. En menor proporción se encuentran investigaciones desde la promoción y prevención, con estrategias que prevengan la enfermedad y promuevan la salud. Se logra evidenciar mención de algunos factores de protección en la promoción de la salud mental para favorecer la salud dentro de las políticas organizacionales, enmarcados en fomento de la inteligencia emocional y el bienestar psicológico.

Palabras Claves: Riesgo Psicosocial, Salud Mental, Trabajadores sector Salud,
Prevención

Tabla de contenido

.....	1
1. Introducción	8
2. Justificación	9
3. Objetivos	11
a. Objetivo general:	11
b. Objetivos específicos:	11
4. Metodología	12
5. Cronograma	15
6. Marco Referencial	16
a. Estado del arte o marco de antecedentes:	16
b. Marco Teórico:	62
i. Sector salud y factores de riesgo psicosocial.....	62
ii. Salud mental y factores de riesgo psicosocial	63
iii. Estrés	64
iv. Burnout	65
v. Afrontamiento del estrés.....	66
vi. Modelo del Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa	67
vii. Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social.....	68
viii. Modelo salud total del trabajador (TWH).....	69

ix.	Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá.....	69
x.	Brigadas de salud mental	71
xi.	Programas de asistencia al empleado	71
c.	Marco legal:.....	72
7.	Conclusiones:	74
8.	Discusión	77
9.	Recomendaciones:	79
10.	Referencias	81
11.	Anexos	88

Lista de tablas

Tabla 1.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3.....	38

Lista de figuras

Figura 1	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2	57
Figura 3	58
Figura 4	58
Figura 5	59
Figura 6	60

1. Introducción

La salud en el ser humano integra las esferas física, social y mental desde una perspectiva de completo bienestar, según lo define la Organización mundial de la salud (OMS,2014). En este sentido, en el contexto organizacional la psicología se ha encargado de aplicar metodologías para mejorar la calidad de vida laboral, promocionar la seguridad, fomentar la salud y optimizar el bienestar de los trabajadores enfocada en que las personas logren alcanzar un óptimo rendimiento y satisfacción haciendo uso de sus conocimientos y habilidades (Gil Monte, 2014; Quick, 1999; Salanova, 2010, como se citó en Martínez Mejía,2022, p.2).

Del mismo modo, en las organizaciones se han venido implementando medidas de seguridad y salud en el trabajo producto de regulaciones nacidas en la novena reunión en 1984 sobre Medicina del Trabajo, con el Informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS). Adicionalmente, la OIT emitió convenios de carácter regulatorio relacionados con la salud mental y psicosocial como son: El convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores (1981) el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (1985), convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2019). De allí se desprenden los factores psicosociales en el trabajo como tema fundamental para atender por parte de la psicología en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De tal manera, en las organizaciones se vuelve sustancial la ejecución de programas, no sólo que contengan intervenciones para mitigar los riesgos, si no que, se anticipen a los efectos negativos con acciones de prevención haciendo uso de estrategias ya definidas y que los estudios avalan como efectivas.

2. Justificación

El mundo laboral está en continuo avance económico, industrial, tecnológico, sumando la sostenibilidad y competitividad a todo este panorama de cambios y retos para las empresas. De allí, se desprenden consecuencias en los ambientes laborales que pueden afectar a los trabajadores y, así mismo, la productividad y crecimiento de las organizaciones. Por la vigencia de estas exigencias se comienza a dar un énfasis global a los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo desde la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo. Concretamente la salud mental en la actualidad se encuentra que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010). (Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H., 2018)

Con lo expresado anteriormente, organismos como la OMS y la OIT vienen planteando el riesgo psicosocial como parte de la salud en el trabajo, la psicología organizacional y el desarrollo humano. En este sentido, el ser humano y sus relaciones laborales están comenzando a tomar un papel de vital importancia en las organizaciones. De ahí que, las relaciones empresa y recurso humano estén enmarcadas en materia de seguridad y salud en el trabajo con la implementación de programas mayormente correctivos o de intervención, avanzando hacia la prevención por medio de conceptos relacionados con la satisfacción laboral que involucra una labor encaminada a conocer la forma como se sienten los trabajadores, conocer su realidad, instaurar procesos para reducir las emociones negativas y desarrollar un sentido positivo hacia el lugar de trabajo.

Para hablar de los factores protectores primero se deben conocer los factores psicosociales que influyen en el desarrollo del trabajador en las organizaciones, como pueden

verse alterados y generar inestabilidad, frustración e incomodidad volviéndose factores de riesgo para la salud cuando generan afectaciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales como el estrés y que pueden provocar enfermedad como el burnout. Estos factores son los que requieren atención para que no afecten el curso productivo de la empresa con: ausentismo a causa de incapacidades consecuencia de enfermedades, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El riesgo psicosocial se convierte en un desafío para las organizaciones pues puede afectar a los trabajadores en sus dimensiones individual, intralaboral y extralaborales. Así mismo, los factores psicosociales que están presentes en este ambiente laboral influyen en la calidad de vida de los trabajadores.

Por lo expuesto anteriormente, se hace necesario analizar en la literatura científica reciente como se están abordando desde el sector salud los efectos del riesgo psicosocial desde la mirada de prevención y promoción, así mismo, como el liderazgo puede tener influencia en el clima organizacional y de riesgo psicosocial en estas empresas.

3. Objetivos

a. Objetivo general:

Redactar un análisis crítico sobre los principales factores del riesgo y factores de protección psicosocial en los trabajadores del sector salud.

b. Objetivos específicos:

- Buscar fuentes bibliográficas confiables que contengan estudios sobre los principales factores del riesgo y factores de protección psicosocial en los trabajadores del sector salud.
- Organizar el material bibliográfico en orden de lo simple a lo complejo.
- Analizar la información recolectada.

4. Metodología

La siguiente Monografía se desarrolla teniendo en cuenta los objetivos y alcance de la presente revisión documental, el cual se basa en un estudio documental con enfoque cualitativo y descriptivo, donde se recopila información de un tema muy estudiado en el sector salud con un factor muy común dentro del contexto laboral, pero con el enfoque de conocer los factores protectores para dicho riesgo.

Se estructura una metodología de búsqueda con investigaciones previas por otros autores, para generar un documento nuevo con el análisis de la importancia de identificar dichos factores protectores, un tema que ahora es muy común y reviste gran importancia en este sector.

La estrategia de búsqueda con el tema ya definido se establece inicialmente con la definición de palabras claves y frases que se aplicaron en la búsqueda de las diferentes bases de datos: Riesgo psicosocial en trabajadores salud “Psychosocial risk in health workers

Factores riesgo psicosocial profesionales salud, “Psychosocial risk factors health professionals”, factores protectores de riesgo psicosocial, “Psychosocial risk protective factors estrés laboral sector salud “work stress health sector.

Las bases de datos utilizadas en los medios electrónicos fueron Google académico, Scielo, Proquest, Pub med, Scopus y repositorios universitarios.

Con los criterios de búsqueda, claros, definidos y bases de datos identificadas se realiza la búsqueda; teniendo en cuenta artículos originales, revistas indexadas, artículos de posgrados

(especialización, maestría y doctorado) de origen colombianos o internacionales, no mayor de 5 años.

El instrumento utilizado fue una matriz como herramienta que permitió la construcción un consolidado de revisión bibliográfica en una base de datos, organizando y sistematizando la información, clasificando la literatura revisada, en las categorías de artículo, tesis, libros principalmente, definiendo variables como: título, objetivos, resumen, introducción, herramienta, a quien va dirigido, resultados autores, año, resumen, objetivos, metodología, resultados más relevantes, conclusiones, cita, enlace, autores, país, universidad, autores.

La revisión documental se centró en la prevención, identificación de métodos o intervenciones psicosociales para evaluar, prevenir e intervenir dichos factores psicosociales.

Los pasos que se realizaron para desarrollar la monografía fueron los siguientes:

Paso 1: Establecer la literatura: En este primer paso se enfocó en la revisión de antecedentes y demás información que nos apoyara en la realización del marco teórico. Estableciendo las palabras claves y frases que llevaron a encontrar información sobre factores de riesgo y factores protectores del riesgo psicosocial para empleados del sector salud y que apoyaran al responder los objetivos inicialmente planteados.

Para la búsqueda se plantearon la base de datos como Google académico, Scielo, Proquest, Pub med, Scopus y repositorios universitarios, que fueran de calidad y actualizadas.

Paso 2: Obtención de literatura: La obtención de la literatura se realiza con la búsqueda de fuentes primaria con las palabras claves y base de datos identificadas de manera que nos permita

obtener antecedentes y teorías para poder construir el marco teórica, realizando revisión de la literatura que sea propia de acuerdo a la problemática planteada y descartar lo que no se apropiada y dar

respuesta a los objetivos planteados, estableciendo variables específicas para continuar con el análisis de la información.

Paso 3: Exploración de las categorías: Establecidas las categorías, con verificación de título de cada artículo, verificación del año contemplando los últimos 5 años y verificación del país, así como el idioma.

Con la literatura recolectada se procede a realizar lecturas de cada uno para generar los resúmenes de los artículos y demás documentación encontrada para extraer las ideas principales, técnicas, resultados e información relevante. Esta información se pasa a una matriz donde se relacionó cada documento encontrado facilitando la organización de estos.

Paso 4: Organización de la información: Con la documentación reservada se procede alimentar la matriz de artículos la cual tiene ya variables como título, objetivos, resumen, objetivos, autores, link, cita bibliográfica, resultados y conclusiones para conocer mejor la documentación obtenida, análisis e iniciar la organización del documento es sus antecedentes y marco teórico.

Finalmente se realiza análisis de la información, con la matriz ya desarrollada y conocimiento de todos los artículos y documentación obtenida, para describir cada una y entendiendo e identificando los factores de riesgo y factores protectores psicosociales en la población trabajadora del sector salud, para iniciar la construcción de antecedentes y marco teórico de acuerdo a los objetivos planteados.

6. Marco Referencial

En esta monografía se toman como referencias de estudios con teorías relacionadas con el riesgo psicosocial y su prevención en ambientes laborales del sector salud, desde diferentes perspectivas de habla hispana. De este modo, se abordará desde el marco de antecedentes de investigaciones realizadas en el período del 2018 al 2022, el marco teórico y el marco legal.

a. Estado del arte o marco de antecedentes:

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

Este estudio buscó identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de una institución del sector salud de Cali prestadora de servicios de alta complejidad. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal. Aplicaron el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en sus formas A y B y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010) a una muestra de 183 trabajadores. (Bobadilla, C.A, Garzón, L.M y Charria, V.H., 2018).

Los resultados muestran prevalencia de riesgo psicosocial alto en los dominios de: demandas del trabajo y control sobre el trabajo_con riesgo en los dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas en el trabajo. demandas en el trabajo y recompensa. En consideración con los riesgos extralaborales muestra nivel alto las condiciones: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento vivienda trabajo-vivienda. (Bobadilla, C.A, Garzón, L.M y Charria, V.H., 2018).

Se concluye que la clínica se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial alto, por lo cual se requiere la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo

Psicosocial para prevenir respuestas de estrés y enfermedades asociadas como el burnout.

(Bobadilla, C.A, Garzón, L.M y Charria, V.H., 2018).

Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia

En este estudio realizado por (Merino Plaza, M. J., Carrera Hueso, F. J., Arribas Boscá, N., Martínez Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., y Fikri Benbrahim, N., 2018), el objetivo fue evaluar la relación entre el perfil de riesgo psicosocial y el burnout en un hospital de media-larga estancia, analizando las asociaciones entre variables e identificando los factores con mayor impacto sobre el burnout. Con un estudio transversal, aplicando la versión española del MBI-HSS y el cuestionario F-Psico 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Variables para explicar: características sociodemográficas, moduladoras y factores de riesgo psicosocial. Variables resultado: prevalencia de burnout y afectación de sus subescalas. Encontrando que el agotamiento emocional se relaciona con los riesgos psicosociales relacionados con la carga de trabajo, demandas psicológicas, participación-supervisión, desempeño de rol, relaciones-apoyo social y al consumo de ansiolíticos. De la misma manera, el estudio mostró la existencia de factores protectores relacionados con tener hijos, recibir validación por parte de pacientes y compañeros, estar satisfecho con las condiciones laborales, tener una perspectiva positiva y poseer suficiente apoyo social.

Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital

En esta investigación se relacionó la enfermedad laboral con los riesgos psicosociales presentes en un hospital. El método incluyó un diseño observacional, analítico, transversal y una muestra total de 480 funcionarios que respondieron el cuestionario Suseso/Istas21, con análisis de regresión lineal, inicialmente para la unidad de cirugía, que había presentado un caso de una patología en estudio relacionada a riesgo

laboral, y posteriormente para todo el hospital. (Castro Méndez, N. y Suárez Cretton, X., 2022).

Encontrando que el riesgo psicosocial es diferente en cada área, según la cantidad de factores de riesgo presentes, así mismo, cuando se evidencia bajos niveles de vitalidad existe aumento de reporte de enfermedades laborales. De acuerdo con este resultado se confirma el modelo de demanda-control y el modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa que enuncia como las exigencias en el trabajo son proporcionales a mayor enfermedad, así mismo, el poco control y el bajo apoyo social son generadores de enfermedad en los trabajadores. Lo anterior valida la hipótesis que el riesgo psicosocial se asocia con enfermedad. De este modo, los resultados exhiben como el sentido del trabajo mitiga los efectos de las demandas de trabajo y el endeudamiento que son las variables de mayor presencia en el hospital, originando menos casos con síntomas de estrés. (Castro Méndez, N. y Suárez Cretton, X., 2022).

En el mismo sentido, confirma que el significado del trabajo se asocia a bienestar en salud, involucrado con un liderazgo transformacional que pueda cambiar las expectativas y motivaciones de las personas. Se suma al significado del trabajo su relación con emociones positivas y felicidad en el entorno laboral. (Seligman, 2011, según lo cita Castro Méndez, N. y Suárez Cretton, X., 2022)

Factores de riesgos psicosociales en empleados del sector salud en Argentina, Colombia, Chile y Ecuador en el periodo 2010 a 2020, una revisión bibliográfica

En esta investigación de tipo cualitativo analizó con búsqueda de producción científica publicada en Argentina, Colombia, Chile y Ecuador sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan al personal de salud, basándose en investigaciones realizadas en el periodo 2010 a 2020. Los resultados permitieron identificar que en los países estudiados los factores de riesgos

psicosociales que afectan mayormente al personal de salud van desde el contenido de la tarea, organización del tiempo, exigencias psicológicas, conflicto del rol, carga de trabajo, apoyo social, entre otros. El instrumento utilizado en Colombia es la batería del ministerio de trabajo. (Cordero Torres, Y.D. y Córdoba Mena, K. G., 2020).

Concluye que los factores de riesgo psicosocial presentes con mayor número en el personal de salud en Colombia son: contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo, gestión del personal, ritmo de trabajo, carga mental, exigencias emocionales. Adicional, encontraron numerosas investigaciones sobre el riesgo psicosocial en diferentes sectores relacionadas con variables como: desempeño laboral, clima organizacional, satisfacción, estrés; más que exploraciones de tipo preventivo. (Cordero Torres, Y.D. y Córdoba Mena, K. G., 2020)

Factores psicosociales de riesgo y protección para la salud y el bienestar de los profesionales que trabajan en servicios de transporte sanitario de emergencia y no emergencia, identificados a través de cuestionarios

Según Navarro Et al (2017), los profesionales de la salud que trabajan en los servicios de transporte sanitario de emergencias y no emergencias midiendo su bienestar, pero no solo es medir los factores de riesgo, sino incluir los factores de protección, mediciones que no se realizan frecuentemente y más en este tipo de profesionales que están expuestos a la presión, inmediatez de una atención en salud, bajo mucha presión durante un día laboral. Se hace necesario ampliar este tipo de investigación porque poco se analiza los factores protectores relacionados con las condiciones de trabajo, constructor de coherencia, bienestar personal y el síndrome de burnout ocupacional en el sector de transporte médico, ya que estos dos últimos pueden favorecer a los profesionales frente al síndrome de burnout. También teniendo en cuenta las diferencias de los profesionales que transporta emergencias y no emergencias y las empresas

que manejan ambos servicios deben evaluar la rotación en ambos servicios para poder manejar estos factores de riesgo.

Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional

Este artículo de revisión buscó los principales factores de riesgos psicosociales asociados en diferentes ambientes de trabajo nacional e internacional. La metodología usada fue la recopilación de 40 estudios sobre factores de riesgo psicosocial de habla hispana incluyó Colombia, Argentina, Venezuela, Perú, Chile, Ecuador, México, Uruguay y España. Incluyeron estudios cuantitativo y cualitativo, mostrando que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la más usada. Encontraron los riesgos psicosociales definidos como causantes de enfermedades silenciosas de orden físico y psicológico, así como, pérdida del estado de bienestar físico y mental. De igual manera, promotores de ausentismo laboral. En conclusión, mencionan lo importante que es evaluar los factores de riesgo psicosocial para implementar estrategias y programas de mitigación en aras de reducir la exposición al riesgo, y crear lugares de trabajo sanos y seguros que cuiden la salud física y mental de los trabajadores. Otro punto común, el origen de los riesgos psicosociales obedecen a las carencias de organización y gestión del trabajo, las pocas relaciones sociales, dando origen a estrés laboral, agotamiento y depresión. (Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y., 2019).

Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial

El objetivo de este estudio fue describir los factores asociados al agotamiento profesional en personal de enfermería diagnosticada con síndrome de desgaste profesional (burnout). Utilizando metodología de búsqueda bibliográfica en las encuestas nacional sobre condiciones de salud y seguridad en el trabajo realizadas en Colombia y artículos científicos sobre factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout, síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería asistencial publicados en inglés o español. Encontrándose al personal de enfermería

en riesgo de sufrir síndrome de desgaste profesional. Con presencia de variables relacionadas con el puesto de trabajo, específicamente las que involucran la atención de clientes, profesionales asistenciales, labores vinculadas a la unidad de cuidados intensivos, amenaza por parte de personal residente, experiencia de dar la noticia de defunción de un paciente a su familia. Asimismo, las variables de riesgo psicológicas de cansancio emocional, depresión, fatiga y estrés postraumático. (Méndez Beltrán, J., Botero Carvajal, A.,2019)

Por otra parte, en los estudios se identifican factores protectores como las emociones de compasión y satisfacción, la práctica de actividades de esparcimiento, presencia de vocación hacia la profesión de enfermería, satisfacción personal, salario y liderazgo. (Méndez Beltrán, J., Botero Carvajal, A.,2019).

Plantea como en las instituciones prestadora de servicios de salud se promueven las Guías de buenas prácticas de seguridad del paciente del Ministerio de la protección social del 2010, donde se destaca practicar metodologías preventivas de los factores de riesgo psicosocial, enfatiza en la reducción carga laboral, promover el clima y cultura organizacional especialmente de las áreas de cuidados intensivos. (Méndez Beltrán, J., Botero Carvajal, A.,2019).

Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud

Este estudio busca caracterizar la población de trabajadores de las Unidades de Cuidados Intensivos del centro de salud de Murcia, con una muestra de 440 empleados de diferentes profesiones: Auxiliares de enfermería, enfermería y médicos de unidades de cuidados intensivos. Utilizando una metodología observacional descriptiva transversal, aplicando el cuestionario ISTAS21, cuestionario de satisfacción laboral S10/12 y la escala de somnolencia de Epworth. Haciendo uso de análisis de los factores de riesgo

psicosociales relacionados con el trabajo, nivel de satisfacción laboral y somnolencia, relacionándolos con variables demográficas, hábitos de vida y estado de salud. (Abenza Hurtado, J.D., 2020)

Teniendo presente como las condiciones laborales pueden afectar el desempeño del trabajo y la salud del trabajador, así mismo, estas situaciones se relacionan con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la ejecución de la tarea y el contexto laboral. (Abenza Hurtado, J.D., 2020)

En los resultados se presentan los riesgos psicosociales calificados negativamente en las dimensiones de cada grupo: caracterización del liderazgo, reconocimiento y compensación, demandas cuantitativas, consistencia del rol, demanda de la jornada de trabajo. Sumando a estos, sobresalen las ausencias por somnolencia diurna. Recomiendan trabajar a nivel organizacional para reducir la presencia de riesgos psicosociales y mejorar la satisfacción laboral, aspectos relacionados con deterioro en la salud del trabajador y consecuencias en la atención a pacientes. (Abenza Hurtado, J.D., 2020).

Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario

Esta investigación buscó identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental del personal de salud del Hospital Básico de Jipijapa. La recolección de datos fue de tipo descriptivo de corte transversal, utilizando la técnica cualitativa aplicando una encuesta aleatoria a 40 profesionales de salud, los datos resultantes muestran como los encuestados perciben como los mayores generadores de afectaciones mentales y enfermedades laborales son los factores relacionados con sobrecarga laboral, ritmo de trabajo (demandas cuantitativas) y demandas de jornada laboral, por otro lado, relacionan los factores de riesgo psicosocial con el estrés y la ansiedad. (López

Malacatus, L. A. J., Cuenca Buele, L. A. R., Bajaña Romero, L. J. A., Merino Choez, L. K. D., López Malacatus, L. M. S., y Bravo Bonoso, M. D. G., 2021).

Prevalencia del síndrome de burnout en parte del personal asistencial de una clínica oncológica de la ciudad de Armenia

En este documento se revisaron los niveles del síndrome de burnout en personal asistencial de una clínica que presta servicios de oncología. Con una investigación descriptiva, la muestra estuvo compuesta por 19 personas a las que se les aplicó una ficha de caracterización y el cuestionario MBI-HSS (Human Services Survey), compuesto por las escalas de Agotamiento emocional, despersonalización realización (Gonzales-Portillo J, Arbeláez-Caro JS, Lopera-Orozco NM, Valderrama-Porras KJ., 2018).

Los resultados demuestran que no existe burnout para el personal asistencial, muestran en un 31% puntuaciones bajas en agotamiento emocional y despersonalización, y datos altos para realización personal, el restante 69% no presenta ningún síntoma. (Gonzales-Portillo J, Arbeláez-Caro JS, Lopera-Orozco NM, Valderrama-Porras KJ., 2018).

La práctica médica de profesionales de oncología, y en general de la salud, presume responsabilidad y una relación larga y cercana con los problemas de los pacientes tratados. Estas relaciones, involucran nivel alto emocional por la presencia de sentimientos como: aflicción, miedo, rechazo. También comprende el concepto de satisfacción personal con el manejo de herramientas y estilos de afrontamiento, además, de los factores medio ambientales. (Gonzales-Portillo J, Arbeláez-Caro JS, Lopera-Orozco NM, Valderrama-Porras KJ., 2018).

Concluye con tres hipótesis por las que no existen síntomas relacionados con la presencia de Síndrome del burnout: La primera, argumenta que la clínica por prestar un servicio ambulatorio hace que la carga emocional que traen los pacientes no afecte significativamente a

los empleados que lo atienden. La segunda, El grupo estudiado tiene autonomía y capacidad de decisión, lo que genera con el paciente una relación personalizada lo que incrementa la satisfacción tanto del profesional de la salud como de su paciente. La tercera hipótesis, indica que los encuestados experimentan satisfacción laboral, con recompensas salariales y de estudio. (Gonzales-Portillo J, Arbeláez-Caro JS, Lopera-Orozco NM, Valderrama-Porras KJ., 2018).

Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica

Este artículo de revisión teórica encaminó su análisis sobre el estrés laboral presente en el sector salud en Perú. En los resultados se observa que 44,1 % de los médicos y las enfermeras padecen de estrés, según datos de la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo (Gil, 2009). Así mismo, en informe dado por el Ministerio de Trabajo de Colombia (2013) afirma que el 60% del personal asistencial del sector salud labora en turnos diarios de entre 9 y 12 horas, con repercusiones sobre la salud y la vida de estos trabajadores. (Valderrama Mayorca & Polino Livias, 2020)

El artículo concluye que el estrés afecta negativamente la calidad en la atención de los pacientes. Con presencia de consecuencias reflejadas en desmotivación, ansiedad, fatiga emocional, trastorno del sueño. (Sarsosa & Charria, 2017, según cita Valderrama Mayorca & Polino Livias, 2020)

Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención

En este estudio se analizó los referentes teóricos del estrés laboral, sus causas, consecuencias y estrategias de prevención. Utilizando la revisión de 60 artículos publicados entre 2015 y 2020. El estrés se genera por diversos factores relacionados con las condiciones laborales y personales y causa en el individuo consecuencias fisiológicas y mentales que afectan su efectividad y productividad. Es así como, para las empresas se precise fomentar la prevención para el cuidado de la salud de los colaboradores. (Félix R.O., García C., Mercado S.M., citado

por Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo M.A, Plazas Serrano L.Y., Chaparro Penagos C. ,2021).

Concluyen las diferentes teorías que las principales causas asociadas con las exigencias del trabajo son: carga laboral, largas jornadas de trabajo, ambiente laboral perjudicial, escasa comunicación, desconocimiento del rol desempeñado, apoyo deficiente, así mismo, variables físicas y factores emocionales individuales. En el mismo sentido, las consecuencias del estrés se muestran con derivaciones emocionales causantes de ansiedad, depresión, irritabilidad, problemas de sueño y otros síntomas. Además, cognitivamente se reduce la concentración y la memoria, conllevando la ejecución de tareas de manera inexacta. Ello reduce la calidad de vida del colaborador, que tiene implicaciones en el desempeño, la productividad y en el clima organizacional. (Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo M.A, Plazas Serrano L.Y., Chaparro Penagos C., 2021)

Finalmente, observa como en las organizaciones se debe implementar acciones de prevención enrutadas en mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación. Así mismo, fomentar un estilo de liderazgo adecuado, donde se dé cabida a la participación, la claridad del rol, una adecuada política de recompensas, el diseño y ejecución de programas de autocuidado, con el fin de ofrecer un ambiente laboral saludable. (Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo M.A, Plazas Serrano L.Y., Chaparro Penagos C., 2021)

Influencia del riesgo psicosocial en la manifestación del estrés en las enfermeras en una clínica en el norte de la ciudad

En esta propuesta de investigación tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés de las enfermeras pertenecientes al área de la salud una clínica al norte de la ciudad de Bogotá por medio del instrumento, batería de factores de riesgo psicosociales, establecida por el Ministerio del trabajo en la resolución 2764 del (2022) y la

Universidad Javeriana. Tomando una muestra de 2 grupos de enfermeras, con enfoque cuantitativo.

El grupo de trabajadores evaluados, experimentan respuestas de estrés alto debido a: demandas emocionales, ya que ente están brindando servicios de atención a usuarios. Así mismo, el riesgo extralaboral lo perciben como factor riesgo específicamente en las dimensiones características de su vivienda y su entorno, desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. El nivel de estrés para toda la población se encontró en un riesgo muy alto por lo que recomienda intervención dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológico de Prevención de Riesgo Psicosocial, con seguimiento con la información reportada en las evaluaciones medicas ocupacionales. (Colorado, L., Chawes, Z., López, M., 2022).

Factores psicológicos sociales y su relación con el trabajo. El estrés como efecto generador del burnout

En este artículo se determinó la incidencia de cinco factores del trabajo y su repercusión en la motivación, el estrés laboral y el bienestar de los colaboradores de salud en cuatro hospitales de alta complejidad y otros de menor nivel en Medellín y Bogotá. Para ello se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory-MBI a 360 profesionales de salud de diversas disciplinas, con análisis de las variables incentivos, satisfacción y burnout, entre otras. Abarcando factores relacionados con el trabajo: la ausencia de recompensas, los niveles de desapego, desmotivación. Los resultados mostraron existencia de relaciones entre las actividades laborales, el burnout y el desinterés emocional; así como también, la falta de incentivos, en correspondencia con la falta de programas de bienestar en el trabajo. Así mismo, los análisis estadísticos muestran el efecto negativo del síndrome de burnout y la incidencia negativa del estrés laboral en la motivación de los colaboradores. (Prada R., 2019)

La alta tensión y el bajo apoyo social en el trabajo como factores de riesgo para ser objeto de violencia laboral de terceros entre los trabajadores del sector salud

Baltuci et al (2020), en el estudio de “Alta tensión y bajo apoyo social en el trabajo como factores de riesgo para ser objeto de violencia laboral de terceros entre trabajadores del sector salud”, afirma que la violencia que se puede generar en el sector salud puede ser desencadenada por los factores de riesgo psicosocial, a los cuales los trabajadores de la salud se ven expuestos en su labor, por situaciones de su labor en la atención a pacientes y la que se puede generar con los familiares, lo cuales puede generar una vulnerabilidad de estos para se presente una violencia laboral.

Ese estrés laboral se puede ver agravado por la organización laboral, carga o el contexto laboral donde se encuentra, concluyendo en el estudio que no se puede subestimar el papel del entorno de trabajo psicosocial en la generación de violencia en el lugar de trabajo por parte de terceros.

Se encuentra en este estudio que un factor protector puede ser el apoyo social que se convierte en un escudo de las mala experiencias frene al estrés laboral. Ese estrés laboral que termina es una vulnerabilidad de a una violencia laboral por terceros también puede agravar el desempeño laboral o productiva en su jornada laboral, por eso se hace necesario garantizar en estos contextos laborales mejores condiciones psicosociales y apoyo social para contribuir a la prevención de la violencia laboral en el lugar de trabajo.

High strain and low social support at work as risk factors for being the target of third-party workplace violence among healthcare sector workers.

Baltuci et al (2020), en el estudio de “Alta tensión y bajo apoyo social en el trabajo como factores de riesgo para ser objeto de violencia laboral de terceros entre trabajadores del sector salud”, afirma que la violencia que se puede generar en el sector salud puede ser desencadenada por los factores de riesgo psicosocial, a los cuales los trabajadores de la salud se

ven expuestos en su labor, por situaciones de su labor en la atención a pacientes y la que se puede generar con los familiares, lo cuales puede generar una vulnerabilidad de estos para se presente una violencia laboral.

Ese estrés laboral se puede ver agravado por la organización laboral, carga o el contexto laboral donde se encuentra, concluyendo en el estudio que no se puede subestimar el papel del entorno de trabajo psicosocial en la generación de violencia en el lugar de trabajo por parte de terceros.

Se encuentra en este estudio que un factor protector puede ser el apoyo social que se convierte en un escudo de las mala experiencias frente al estrés laboral. Ese estrés laboral que termina es una vulnerabilidad de a una violencia laboral por terceros también puede agravar el desempeño laboral o productiva en su jornada laboral, por eso se hace necesario garantizar en estos contextos laborales mejores condiciones psicosociales y apoyo social para contribuir a la prevención de la violencia laboral en el lugar de trabajo.

Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombiana del sector salud

Contreras et al, se centra en la responsabilidad social empresarial, “integrando los temas sociales y ambientales dentro de la empresa para generar impacto sobre los gerentes, directivos, empleados clientes, proveedores, comunidad amplia, y autoridades (Balogun & Hailey, 2004), o grupos de interés internos y externos (stakeholders).

El objetivo de esta investigación fue observar si ciertas variables relacionadas con el contexto laboral ejercen influencia sobre la percepción de riesgo psicosocial de los trabajadores del sector salud.

Para la empresa no solo basta con ser productivas, rentables y cumplir con la normatividad, hay un factor importante que es la percepción del trabajador y cómo influye

positivamente sobre el individuo o a nivel grupal, el estilo del liderazgo, la claridad en los objetivos, comunicación, gestión en la toma de decisiones y demás Aspectos de estructura de una organización que pueden percibir los colaboradores como satisfacción y bienestar de una empresa. La investigación da importancia al líder y como puede ser mediador sobre los procesos organizacionales y como esta variable puede influir en los estados emocionales de los colaboradores influyendo el bienestar psicológico, compromiso con el trabajo y productividad. Menciona como antecedentes como la falta de autonomía en la toma de decisiones y la escasa claridad de roles pueden incrementar los problemas de salud, percepción de bienestar y ausentismo laboral. Dentro del método se encuentra 338 trabajadores de entidades promotoras de salud (EPS) de 4 grandes ciudades de Colombia como Bogotá, Cali, Bucaramanga, Barranquilla. Los trabajadores que hicieron parte del estudio se distribuyeron entre administradores, operarios, ejecutivos/directivos y técnicos (48,2%, 28,1%, 14,5% y 9,2% respectivamente), la mayoría de ellos con contrato de trabajo a término indefinido (88,8%), una edad promedio de 31 años y una antigüedad media de tres años ocho meses.

Los Instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo [CFP] (Espinosa & Romero, 2002). Este instrumento evalúa cinco factores:

- 1) Labores y condiciones de su realización (apremio de tiempo, complejidad de la tarea, sobrecarga, monotonía, autonomía, y responsabilidad, etc.),
- 2) Organización del trabajo y gestión empresarial (pausas durante la jornada, rotación del personal, cambios organizacionales, estilos de mando, niveles de participación, políticas de desarrollo del talento humano, etc.),
- 3) Relaciones interpersonales (comunicación, resolución de conflictos entre grupos, valores éticos, compromiso, confianza, respeto, tolerancia, etc.),

4) Factores extralaborales que inciden en el trabajo (relaciones de pareja, familiares y sociales)
y

5) Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales (frecuencia de “síntomas” psicológicos y biológicos asociados con el estrés ocupacional y las enfermedades profesionales).

En términos generales, el instrumento presentó un alto nivel de confiabilidad al estimar la presencia de factores psicosociales, su impacto y las manifestaciones asociadas (alpha de Cronbach de 0,84, 0,90 y 0,86 respectivamente).

Promoción, prevención e intervención

Del mismo modo, el documento guía emitido por el ministerio de trabajo va generalizada para el riesgo psicosocial en general, en relación con actividades y protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos. Allí este nos comparte la estructura general y estrategias de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales para todos los sectores, este contiene un protocolo con 34 acciones generales que tienen información de promoción de salud e información de factores protectores, tiene elementos de intervención y prevención de efectos del riesgo psicosocial, así mismo tiene 6 protocolos específicos de intervención por sector económico que son: administración pública, defensa, educación, financiero, salud y servicios sociales, además tiene seis protocolos de atención de efectos tales como: estrés agudo, TEPT, depresión, burnout, duelo y acoso laboral (Ministerio de trabajo, 2018).

Así mismo según el (Ministerio de trabajo, 2018), cada actividad dentro del protocolo debe tener ocho ítems, como los siguientes:

1. Nombre de la actividad de promoción, prevención o intervención.
2. Objetivos esperados luego de su ejecución.

3. El tipo de acción, es decir si es primaria, secundaria o terciaria de los efectos de los factores de riesgo psicosocial o si se trata una actividad de promoción de factores psicosociales de la salud.
4. Alcance y limitaciones de la actividad
5. Responsables de la ejecución.
6. Descripción de la actividad con alto nivel de detalle, para continuar con la ejecución. Esta debe estar inmersa en el ciclo PHVA, y debe elaborarse en el formato dispuesto para el cumplimiento del SG-SST.
7. La actividad como método de promoción de factores psicosociales protectores.

Por otro lado, los protocolos específicos por sector económico se deben detallar del siguiente modo:

1. Descripción del sector económico de manera resumida, y así mismo de los factores de riesgo psicosociales más importantes.
2. Marcos legales y conceptuales básicos que permitieron formular la estrategia de intervención.
3. Alcance del protocolo de intervención.
4. Descripción minuciosa de la estrategia de intervención: Presentación a nivel general, objetivo de la estrategia, personas objeto de esta, el alcance y limitantes de la misma. Allí también se debe presentar un flujograma de la estructura general de la intervención, y se incluyen las acciones que constituyen la estrategia, inmerso también estaría el ciclo PHVA.
5. Seguimiento de cumplimiento de acuerdo con los indicadores.
6. Anexos con: tabla resumen de objetivos, actividades e indicadores.

7. Glosario

8. Referencias

Clasificación de las acciones de promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial y efectos asociados, según tipo

Las actividades de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y los efectos asociados pueden catalogarse de acuerdo con si se trata de acciones dirigidas hacia la promoción de la salud o la prevención de efectos adversos tales como: implementación de actividades que tengan que ver con educación, deporte, cultura o recreacionales, promoción de un estilo de vida saludable, utilización efectiva del tiempo, generar la competencia de la resiliencia en el lugar de trabajo, promover la salud en el trabajo y prevenir cualquier tipo de trastorno, acompañamiento en aprender a afrontar el estrés y la ansiedad.

Así mismo se acompaña en la promoción secundaria en temas tales como: un servicio en el que se acompañe al trabajador, eventos educación donde este se pueda preparar para la pensión, así mismo impulso de actividades relacionadas con la educación, deporte, cultura y recreación, estímulo de estilo de vida con salud, herramientas psicológicas cognitivas para desensibilizar la ansiedad, manejo adecuado del tiempo, apoyo en la mejora donde se fomente la participación de la situación psicosocial en el trabajo, acompañamiento en el programa de prevención al consumir sustancias que alteren el estado de conciencia como las psicoactivas, apoyo con el programa de primeros auxilios psicológicos, acompañamiento y capacitación en el manejo del estrés y la ansiedad, promover la salud y prevenir el trastorno en el trabajo Ministerio de trabajo (2018, p 48).

A su vez la prevención terciaria se acompaña de impulso de actividades relacionadas con el estilo de vida saludable, acompañamiento con actividades deportivas, recreativas, culturales y educativas, desensibilización en el entrenamiento del manejo del estrés y la ansiedad,

capacitación en el manejo efectivo del tiempo, prevención en el consumo de sustancias psicoactivas, promoción de la salud mental y prevenir el trastorno en el lugar de trabajo

En el mismo orden de ideas, la clasificación de las acciones sobre los factores psicosociales según si se trata de actividades de promoción o intervención son:

- Generación de actividades que promuevan redes de apoyo social en la empresa.
- Provecho por habilidades de cada colaborador
- Refuerzo y capacitación en la calidad de relaciones familiares
- Impulsar actividades recreativas, educativas, culturales y deportivas.
- Trabajo en gestionar el cambio.
- Mejora continua del plan de formación hacia los trabajadores.
- Gestión adecuada del manejo de los turnos
- Inducción y reinducción
- Tener muy claro el rol para el desempeño
- Acompañamiento en el ajuste de la persona al trabajo.
- Mejoramiento de los puestos de trabajo
- Mejorar las estrategias y canales de comunicación.

Aunado a ello, el realizar intervención primaria podría darse de la siguiente manera:

- Administración de labores equitativas acordes con el tiempo y las competencias en el trabajo.
- Manejo de descansos e intervalos laborales.
- Mejora de comunicación asertiva
- Cooperación en el trabajo.

- Monitoreo y feedback en el trabajo.
- Equilibrio vida laboral y personal.
- Llevar a cabo trabajo remoto en los casos en que aplique.
- Progreso y apoyo en las condiciones psicosociales del lugar de trabajo.
- Actuación de los líderes en prevenir y manejar el estrés.
- Mejora en las tácticas para afrontar las situaciones cotidianas
- Intercambio de cargos laborales.
- Asistencia al colaborador.
- Informe en materia de cajas de compensación familiar, salud, educación financiera, vivienda y educación.

Promoción de la unión familiar y red de apoyo (Ministerio de trabajo (2018, p 50).

Estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud ante Covid-19: revisión sistemática

En el estudio, la autora eligió 8 estudios mediante el método de revisión sistemática, donde se buscó recopilar evidencia sobre mecanismos de afrontamiento durante la pandemia de Covid19 (Dullius et al.2020).

De acuerdo con lo anterior, las principales estrategias de afrontamiento descritas fueron: apoyo psicológico, red familiar, amigos, colegas y pacientes, elementos de protección personal, educación a distancia, trabajar en su espiritualidad y en pasatiempos (Dullius et al.2020).

Así mismo, tener estrategias de afrontamiento efectivas, permiten que los profesionales de la salud afronten retos mayores (Dullius et al.2020).

Por otro lado, la revisión sistemática implica un plan detallado y exhaustivo con estrategias de investigación a priori, con el objetivo de minimizar los sesgos a través de la

identificación, evaluación y síntesis de los estudios relevantes para el tema estudiado (Uman, 2011 como se citó Roger Dullius, Alba Scortegagna, & McCleary, 2020)

Del mismo modo, la revisión sistemática se revisó en mayor proporción con investigaciones realizadas en el continente asiático, ya que allí fue que inició la pandemia, y en el momento que se realizó esta revisión, era quienes tenían más información al respecto (Dullius et al. 2020).

Así pues, el uso de la máscara n95 como elemento de protección personal y uso de ropa especial de protección, permitió que se deteriorara la comunicación interpersonal, que se generaran estrés situacional que requiere ser atendido con buenas estrategias de afrontamiento (Dullius et al. 2020).

De ahí que, herramientas importantes como el apoyo psicológico virtual, el apoyo de familia, amigos, pacientes y sociedad, la disposición de familia y amigos para hablar sobre lo que ocurría en el trabajo, además del soporte de los colegas en el trabajo y las instituciones de salud fueron los elementos que surgieron en común en los diferentes artículos revisados (Dullius et al. 2020).

Luego, también otro de los elementos importantes de afrontamiento fue el uso de piezas de protección personal, flexibilidad en la jornada laboral, disminución en la distribución de las cargas laborales, educación continua, tener una creencia religiosa, y evitar la sobreexposición a noticias Covid 19 (Dullius et al. 2020).

Es de resaltar, que la revisión sistemática que se hizo fue consistente en tres puntos importantes como estrategias de afrontamiento empleados. El número uno, es la meditación diaria sobre las competencias que se tienen para reaccionar ante crisis, lo que permite reducir la

ansiedad y fortalecer la independencia y seguridad. Número dos, la protección con buenos elementos de protección personal para no contagiarse del virus; y número tres las conversaciones con compañeros sobre otros temas que se relacionan con el trabajo. Estos elementos fueron alternativas para afrontar y reducir el estrés además de la ansiedad que se desarrollan en los ambientes hospitalarios (Dullius et al.2020).

Es relevante resaltar, que el apoyo psicológico es importante para los colaboradores del área de salud, cuando afronta una situación de crisis dada por la pandemia (Dullius et al.2020).

Además, las entidades de salud les deben brindar herramientas a los colaboradores para contribuir a que se faciliten las estrategias de afrontamiento, tales como asignar recursos para divulgar y prevenir la salud mental, hacer talleres y prácticas de comunicación asertiva, creación de protocolos y formación a profesionales, disposición de materiales educativo y redes de apoyo y la adecuada infraestructura y protocolos de actuación para trabajar en pandemia (Dullius et al.2020).

Así mismo, algunos estudios recomiendan intervenciones de salud mental para los profesionales en el área de la salud, estos resaltan cuidar la salud mental y el apoyo individual, centrándose en tres áreas: autocuidado, autoeficacia y conexión social (Dullius et al.2020).

En consecuencia, algunos estudios sugieren que el personal sanitario pueda realizar psicoterapia de grupo, basada en la teoría cognitivo-conductual (TCC), terapias focales, con sesiones estructuradas y técnicas conductuales como la relajación, la respiración diafragmática, el escaneo corporal, las técnicas de psicoeducación cognitivo, los juegos de rol y el autocontrol, entre otros (Dullius et al.2020).

Además, del uso de terapias como el mindfulness, aceptación, compromiso, las técnicas de regulación emocional permitirán que el personal sanitario este en equilibrio emocional (Dullius et al.2020).

Se toma el estudio con el objetivo de revizar la tácticacs para afrontar las situaciones diarias mas adecuadas, como la situación vivida durante la pandemia que fue extrema para el personal sanitario a nivel mundial.

Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida

Esta investigación se apoya en un modelo teórico de bienestar, donde el Optimismo es protagonista de Satisfacción con la Vida, el estudio examina la relación entre estas variables. El modelo se confronta con la variable Felicidad en la Vida con el Optimismo en el Trabajo. La variable edad fue controlada (Hidrobo R, y otros, 2021).

De este modo, se encontró que la Felicidad en la Vida esta equilibrado entre Optimismo y Satisfacción con la Vida. La Felicidad en el Trabajo hace parte de la Felicidad en la vida y se deriva del Optimismo en el Trabajo y Satisfacción con la Vida. (Hidrobo R, y otros, 2021).

Por otro lado, la variable controlada edad no tuvo ninguna incidencia en las mediciones de felicidad (Hidrobo R, y otros, 2021).

Según Sheldon & Lyuboirsky, citado por (Hidrobo Revelo, M. C., Melo Salguero, D. N., & Montoya Espinosa, Á. M. 2021) La felicidad se explica a partir de tres aspectos fundamentales: el primero genético, que se refleja en el temperamento y los rasgos de personalidad; el segundo, apunta a las circunstancias personales y contextuales, incluye aspectos demográficos y situaciones vividas y el tercero está relacionado con la búsqueda de felicidad y bienestar.

Por consiguiente, los frutos de la investigación permiten observar que el optimismo activa que las personas se perciban satisfechas con la vida. Además, las personas optimistas con su trabajo son más felices en sus laborales se ven más satisfechos con la vida (Hidrobo R, y otros, 2021).

Del mismo modo, los resultados de la investigación proponen que las entidades que favorezcan el bienestar de los colaboradores deben promover el progreso de las condiciones laborales y el equilibrio entre la vida extralaboral e intralaboral y por supuesto el aumento positivismo (Hidrobo R, y otros, 2021).

En igual forma, el proyecto diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas de trabajo en una organización en salud, en la ciudad de Cali (Montilla y Kaiser, 2016, como se citó en Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021, p48), planteó un proyecto donde se proponía intervenir las necesidades de una organización de salud. Este fue gestionado en secciones que hacen alusión a los componentes de riesgo psicosocial en el trabajo, carga mental, laboral, emocional y predominio del trabajo sobre el entorno personal; cada sección está compuesta por fases y estas a su vez por objetivos específicos (Ver tabla 1) y que a continuación se muestra que tipos de actividades son programadas (Montilla, Kaiser, 2016).

Tabla 1

Elementos de Intervención de las necesidades de una institución de salud

MODULO 1: ASPECTOS CUANTITATIVOS DE LA JORNADA LABORAL

Sesión	Objetivo	Actividades	Recursos	Indicadores Esperados
Presentación del programa tutores y asistentes	<p>Realizar la presentación de los tutores.</p> <p>Informar acerca del programa en el que se va a intervenir, el marco de antecedentes y los objetivos.</p> <p>Percibir la perspectiva de los asistentes en lo que se refiere al programa</p>	<p>Los tutores inician con la bienvenida y se presentan. Se da introduce al tema del programa y se solicita la firma del y el diligenciamiento del consentimiento informado.</p> <p>Luego, se comunican las percepciones que se tienen frente al programa.</p>	<p>Espacio físico y elementos de trabajo como lo son: sala, sillines, bolígrafos, hojas.</p>	<p>*Información acertada acerca del programa.</p> <p>*Informar y recoger información de lo que los asistentes esperan del programa.</p> <p>*Recolectar el consentimiento informados diligenciado y firmado por los asistentes.</p>
Adaptación a las jornadas laborales, incluyendo manejo del tiempo libre y pausas.	<p>Generar estrategias para que los asistentes puedan ejecutar las actividades asignadas en los tiempos pactados. Resaltar lo importante que es realizar pausas y tiempo libre durante la jornada de trabajo.</p>	<p>Capacitación sobre las estrategias para realizar un adecuado manejo del tiempo.</p> <p>Se generará un espacio de dialogo, donde se comunicarán las asignaciones laborales que cada uno tiene para posibilitar la distribución de actividades en la jornada de trabajo.</p> <p>Así mismo se propondrán opciones que ayuden a utilizar de manera estratégica el tiempo libre y las pausas activas en la jornada de trabajo.</p>	<p>sala, sillines, bolígrafos.</p>	<p>Favorecer la formulación de estrategias para mejorar la asignación del tiempo libre y pausas activas.</p>

Actividad: Inventario de tareas

Cada participante enumerara las tareas que ejecuta en su cotidianidad laboral, y asignara en su cronograma de actividades el espacio de pausas activas o descansos, de acuerdo a la necesidad que surja que vaya acorde con su carga de trabajo (se debe tener presente la información recabada de la actividad anterior. Así mismo, se deben distribuir las actividades de teniendo presente como distribuir mejor esa carga de trabajo en el transcurso del día, de acuerdo con la consideración de cada asistente. Una vez hecho esto, se socializará la construcción del inventario.

**MODULO 2: ASPECTOS DE LA CARGA MENTAL
LABORAL**

Inspección de Carga Mental (laboral)	Relacionar las actividades laborales en orden de importancia.	<p>Discusión:</p> <p>Se generará un espacio con los asistentes donde se toma la actividad anterior y se validan estas tareas de acuerdo con la complejidad cognitiva de la tarea.</p> <p>Se revisará la dificultad de la tarea, la necesidad de una concentración superior, la importancia y la urgencia de esta.</p>	Sala, sillines, bolígrafos.	Validar carga mental laboral.
Manipulación de la fatiga y los síntomas evidenciados.	Promover un uso efectivo del tiempo teniendo en cuenta las demandas relacionadas con la carga mental.	<p>Los tutores compartirán información acerca de los tipos de fatiga laboral existentes, y asesoran a los asistentes sobre estos en la actividad del día a día.</p> <p>Luego estos darán diferentes opciones para disminuir la fatiga en la jornada de trabajo.</p>	Sala, sillines, televisor, computador, bolígrafo y hojas	<p>Validar Resultados Matriz de Covey</p> <p>Validar lo aprendido de fatiga laboral y como disminuirla durante la jornada laboral</p>

		<p>Actividad: Matriz de prioridades:</p> <p>Los asistentes ejecutaran la matriz de Covey para así reforzar el conocimiento sobre la correcta administración del tiempo de manera efectiva, priorizando tareas buscando así, disminuir la fatiga.</p>		
MODULO 3: ASPECTOS EMOCIONALES LABORALES				
Observación de las emociones y trato negativo.	Validar los momentos en los que se presenta la emoción y trato negativo.	<p>Actividad: Sociodrama:</p> <p>Se crearán varios grupos de acuerdo con el tamaño de la audiencia, donde se actuará un momento del entorno laboral, donde se presente malestar emocional. Se distribuirán los roles y se recomendará que la actuación sea lo más fiel a la situación recreada.</p> <p>Posterior a ello, se discutirá con los grupos acerca de las emociones que se generaron al hacer y ver la representación.</p> <p>Se socializará las diferentes estrategias de afrontamiento para cuando se les vuelva a presentar ese tipo de situaciones, cuáles serían las alternativas para reaccionar de una manera más asertiva en ese momento.</p>	Sala, sillines, bolígrafos.	<p>Actuar en el socio drama.</p> <p>Generar Inventario de momentos que generan malestar y estrés emocional.</p> <p>Compartir las estrategias de afrontamiento para el manejo asertivo del malestar emocional.</p>

MODULO 4: DOMINIO DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO PERSONAL

Comprensión de la situación familiar e interpersonal	<p>Validar acciones laborales que generan impacto negativo en la vida extralaboral de los colaboradores</p> <p>Brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo de las actividades propias laborales y las dinámicas por fuera de la organización.</p>	<p>Actividad: Árbol que identifica el problema</p> <p>Cada asistente hará un boceto de un árbol, en las raíces describirá las situaciones negativas que haya identificado durante la jornada laboral, luego deberá relacionar los efectos que estas tengan en la vida personal de cada asistente.</p> <p>Posterior a ello, en las ramas se relacionarán soluciones probables para reducir el impacto negativo en la vida laboral y extralaboral de cada asistente.</p>	Sala, sillines, bolígrafos.	<p>Comprensión de los efectos que producen las situaciones laborales en la vida personal de los asistentes.</p> <p>Árbol que identifica el problema de cada asistente.</p>
--	--	--	-----------------------------	--

Nota: Tomado de (Montilla y Kaiser, 2016, como se citó en Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021, p48).

Siguiendo con las investigaciones, la tesis Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos, generan las siguientes sugerencias con respecto al cuidado de la salud mental en el sector salud:

Una de las actividades que se plantea es que el colaborador se habitué a las solicitudes laborales, teniendo actividades de capacitación en inteligencia emocional, actividades que permitan generar redes de apoyo sociales y familiares como factor protector, y herramientas que entregan las entidades que acompañan todo lo relacionado con la salud mental (Cruz F, y otros, 2021).

De acuerdo con lo anterior, se comunica organizar actividades diarias encaminadas a generar tranquilidad, bienestar, alegría y/o felicidad y pausas activas, trabajando en simultanea con las esferas de alimentación y sueño (Cruz F, y otros, 2021)

Aunado a lo anterior, el sumar periodos de descanso a la rutina diaria mejora la concentración y toma de decisiones en las actividades asistenciales. Así mismo, si se adicionan actividades de ocio la motivación se incrementa y se mejora la actitud (Cruz F, y otros, 2021).

De este modo, una de las tácticas para gestionar la emoción es prestar mucha atención a la respiración, respirando en diferentes tiempos y técnicas, atención plena antes de iniciar o finalizar la jornada laboral asistencial (Cruz F, y otros, 2021).

Así mismo, se propone participar en grupos de apoyo emocional y no exponerse a información durante el día, sin sustento científico que pueda generar ansiedad o depresión.

Vale decir, que como ser social al colaborador, se le propone establecer espacios fijos para compartir con amigos, familiares o personas significativas e importantes, esta comunicación puede ser física o virtual (Cruz F, y otros, 2021).

Se hace necesario resaltar, las citas con el profesional en el área de psicología.

En esa misma línea, debido a la naturaleza de la prestación asistencial, los funcionarios del sector salud, pueden sufrir agresiones verbales por parte de algunos pacientes o familiares de estos, por lo que se recomienda fortalecer estrategias de afrontamiento que permitan la comunicación asertiva e incremento de la resiliencia (Cruz F, y otros, 2021).

De manera similar, trabajar las emociones en la jornada laboral en apoyo con los compañeros de trabajo permite detectar situaciones que podrían ser mejoradas durante sus labores. Se sugiere que los espacios físicos o virtuales de gestión de emociones en el que se pueda hablar de las vivencias, emociones y dificultades durante la jornada laboral (Cruz F, y otros, 2021).

Igualmente, los líderes cercanos y empáticos, que acompañen los procesos de gestión emocional comunitaria, pueden facilitar el eficaz desarrollo de las estrategias de cuidado comunitario (Cruz F, y otros, 2021).

Agregando a lo anterior, se sugiere hacer rotación de funciones de los colaboradores que vayan de mayor a menor estrés, Para el tratamiento del estrés entre los equipos, se propone rotar a los trabajadores de las funciones de mayor estrés y combinar equipos de trabajadores con experiencia y sin experiencia (Cruz F, y otros, 2021).

Además, se sugiere seleccionar regularmente herramientas para aquellos trabajadores que presenten alguna discapacidad, enfermedad mental o trastorno psicológico (Cruz F, y otros, 2021).

Por último, se propone que los equipos psicosociales diseñen estrategias de prevención, acompañamiento y rutas de atención en las instituciones de salud, entre otros temas, en primera medida los primeros auxilios psicológicos (Cruz F, y otros, 2021).

Ahora bien, el proyecto *Promoción y prevención de los riesgos psicosociales del personal asistencial de la clínica de urgencias La Merced*, realizado por Martínez Rodríguez & Becerra Palacios (2019) realizó las siguientes propuestas luego de aplicar los resultados de la batería de riesgo psicosocial:

Acción 1: Apostarle a la conformación de la cultura del cuidado, teniendo presente un ambiente y entornos saludables, que condense la formación y entrenamiento en nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos, donde el colaborador se desenvuelva mejor y más sanamente en su entorno, con el fin de prevenir riesgos que pudiesen llegar a afectar, la salud física, emocional y mental, para que puedan protegerse a sí mismos, a los otros y el entorno laboral.

Acción 2: La construcción e implementación de pausas saludables o activas dentro del horario de trabajo, para que con estas los colaboradores puedan activar su cuerpo, prevenir el estrés y reencausar energía y concentración.

Acción 3: Efectuar psicoeducación a los colaboradores con énfasis en el desarrollo de aptitudes personales, cuyo objetivo principal sería promover participación en diferentes actividades, usando su talento y así mejorar su calidad laboral.

Acción 4: Establecer un comité de convivencia laboral con el fin de mejorar la comunicación y sana convivencia y así obtener un mejor clima laboral.

De acuerdo con los estudios realizados en intervención del riesgo psicosocial, hay una especial atención frente a la gestión adecuada de este, para así solucionar situaciones que puedan surgir y mejorar el clima y la convivencia laboral de las empresas. Situaciones tales como pobres condiciones de trabajo, estilo de liderazgo autoritario, cargas de trabajo, entre otros, pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

Por lo tanto, es de suma importancia, mejorar las condiciones de trabajo y disminuir el estrés de los profesionales del área de la salud, ya que continuamente son expuestos a una presión laboral superior, por tener a su cargo la vida de las personas.

En concordancia con lo anterior, en el estudio Diseño De Un Programa De Intervención De Los Factores Asociados Al Riesgo Psicosocial En Una IPS De La Ciudad De Manizales, los autores manifiestan que una gran cantidad de trabajadores refieren que las funciones propias de la tarea en el área de la salud generan una gran demanda emocional y por tanto tienen la posibilidad de mezclarse con los sentimientos y emociones del trabajador. Agregando a ello, que se aumenta la posibilidad de que se trasladen al colaborador de la salud, las emociones negativas de usuarios y pacientes (González Martínez & Muñoz, 2018).

Partiendo de la guía técnica general propuesta por el Ministerio de trabajo para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores de Riesgo Psicosocial y Sus Efectos en la Población Trabajadora, donde propone que los factores psicosociales son una del individuo, del medio ambiente y laboral, que de acuerdo a diversas condiciones y tiempos de exposición pueden generar efectos negativos en la población trabajadora y que en una gran cantidad de casos se genera estrés, el cual tiene consecuencias a niveles emocional y cognitivo, social, laboral y fisiológico.

Además, lo planteado anteriormente coincide con los planteamientos de (Tejada y Gómez 2014 cómo se citó en González Martínez & Muñoz, 2018 p.83), en su estudio Factores

Psicosociales y Laborales Asociados al burnout de psiquiatría, donde se determina que hay los psiquiatras tienen niveles superiores de burnout, por lo que pronostican que podría tener efectos negativos al realizar su ejercicio laboral en pacientes. Los autores hacen énfasis en la interrelación de que los pacientes estén satisfechos con el incremento en la percepción de bienestar de los psiquiatras. Sumado a ello, el estudio menciona que es necesario que la prevención del burnout parta de políticas de los gremios, que institucionalicen nuevas formas de trabajo en las organizaciones de salud teniendo este objetivo presente (González Martínez & Muñoz, 2018).

En el estudio planteado anteriormente, se obtuvo que el resultado de los dominios en nivel de riesgo alto con intervención inmediata es:

1. Intralaboral y autonomía sobre el trabajo. El cual indica las exigencias en el trabajo asignadas al colaborador, pueden ser de ambiente físico laboral, cuantitativas, horario de trabajo, de responsabilidad, emocionales y mentales (González Martínez & Muñoz, 2018).

2. Dimensión Demandas Emocionales. Allí se sugirió desarrollar un estudio de carga laboral en los puestos de trabajo que dieron como resultado nivel de riesgo alto, allí el objetivo sería establecer necesidades de otros colaboradores en la organización, verificar estas necesidades con relación al manejo del estrés y proponer un programa de pausas activas (González Martínez & Muñoz, 2018).

Continuando con lo anterior, en el dominio control y autonomía sobre el trabajo, se observa un nivel de riesgo alto, se sugiere que la gerencia junto con líder de SG-SST, efectúen un análisis de puestos de trabajo en los cargos que puntuaron más alto, también es necesario incluir las pausas activas y de descanso en el horario laboral (González Martínez & Muñoz, 2018).

Así mismo, las dimensiones características de la vivienda y de su Entorno e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo”, fueron calificadas en un nivel medio, se sugiere generar

actividades de formación para el manejo del tiempo libre, estrategias de adaptación a situaciones de la vida cotidiana y bienestar laboral (González Martínez & Muñoz, 2018).

En cuanto al riesgo psicosocial asociado al estrés, este se presenta en un nivel medio, por lo que se sugiere iniciar acciones de promoción y prevención para evitar efectos perjudiciales en la salud a corto, mediano y largo plazo (González Martínez & Muñoz, 2018).

De otro modo, como factores protectores intralaborales se encontró lo siguiente: permanencia en rol, requerimientos y responsabilidades del cargo, demandas de la jornada de trabajo, afectación del ambiente de trabajo sobre el entorno personal del colaborador, demandas cuantitativas, de carga mental, información clara del rol, formación, oportunidad de crecimiento, uso de competencias y habilidades, participación, adaptación al cambio, atributos de líder, feedback del desempeño, ser reconocido y obtener compensación. A nivel extralaboral se obtuvo: comunicación, relaciones familiares, personales, relaciones familiares, tiempo personal (González Martínez & Muñoz, 2018).

No obstante, respecto a la intervención de los factores encontrados dentro del diagnóstico de riesgo psicosocial en la IPS, se generaron estrategias de intervención basadas en los protocolos propuestas por el Ministerio del Trabajo. Por lo que los (González Martínez & Muñoz, 2018) sugirieron las siguientes recomendaciones:

- Garantizar el compromiso de gerencia en la participación y desarrollo del plan de intervención.

- Comunicar el plan de intervención a los colaboradores para así generar sensibilización frente a la necesidad que se adhieran y participen en los programas de intervención, y hagan uso de ellas en la esfera laboral, personal y social.

- Suministrar los profesionales, el recurso financiero, financiero, la locación y el tiempo para realización de las actividades planteadas en el plan de intervención.

- Se debe diseñar e implementar un plan de intervención en donde se puedan integrar todas las diferentes áreas de la empresa.

- Diseñar y ejecutar capacitaciones, material formativo propuestas por el empleador, los empleados, los líderes de gestión humana y de seguridad y salud en el trabajo.

- Ejecutar un programa con diferentes ejercicios de convivencia laboral, tales como trabajo en equipo, para sí fortalecer la dimensión de relaciones sociales en el trabajo.

- En la dimensión de demandas emocionales, entrenar a los funcionarios en estrategias de afrontamiento.

- Para la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, en alianza con la ARL es importante realizar el análisis de puestos de trabajo en cargos específicos y evaluar las cargas laborales.

- En cuanto a la dimensión del estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable e integración de lazos familiares.

- Implementar mesas de trabajo para que los equipos identifiquen y evalúen lo que pasa en la organización.

- Ejecutar el programa de factores protectores y disminución de los factores de riesgo de acuerdo con los resultados de la batería de riesgo psicosocial de la IPS, con el fin de que se vean reflejados en el bienestar de los colaboradores y en la siguiente aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Estrategias De Brigadas De Salud Mental Y Sus Posibles Efectos De Prevención E Intervención En Los Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores De La Salud En Entornos Intrahospitalarios

Cabe considerar por otra parte que las autoras Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021

realizaron su proyecto de grado con énfasis en resaltar las brigadas de salud mental como

estrategia para mitigar los posibles efectos de los riesgos psicosociales de los trabajadores del sector salud, en entornos intrahospitalarios. Las autoras resaltan la importancia de los psicólogos en el apoyo en salud mental a médicos y enfermeros, y refieren lo mencionado por (García, 2015, como se citó en Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021) en el artículo sobre el apoyo psicológico en crisis y emergencias, donde corroboran que el apoyo consiste en trasladar la capacidad de resiliencia de las personas impactadas, con intervenciones en las fases de adaptación, superación y crecimiento postraumático.

Se puede agregar que (Valencia & Ortiz, 2017, como se citó en Cáceres S & Marin L., 2021) realizaron una revisión sistemática en la intervención psicosocial, estos encontraron investigaciones de salud mental a personal del sector sanitario en Colombia y concluyeron que el personal de salud tiene una carga emocional importante, por lo que hace necesario el acompañamiento en riesgo psicosocial para tener una salud mental estable.

Cabe destacar, en el artículo de (Ogińska & Bulik 2015, como se citó en Cáceres S & Marin L., 2021) donde buscó correlacionar el apoyo social percibido en el trabajo y el efecto negativo o positivo de las situaciones que hayan podido causar traumatismo, en el personal de servicios de emergencia y se encontró con los resultados que asocian el apoyo social percibido por sus líderes inmediatos negativamente con síntomas de estrés postraumático, con énfasis en intrusión y evitación.

A su vez, el apoyo de los compañeros de trabajo se correlaciona positivamente con el crecimiento después del trauma, una correspondencia más fuerte se relaciona con el crecimiento después del trauma. Por lo que se propuso la creación de Brigadas de Salud Mental, similar de las brigadas de emergencia tradicionales, cuyo enfoque principal sería el de prevenir y disminuir

posibles altibajos en materia de salud mental y realizar intervenciones oportunas ante situaciones de crisis.

Tal es el caso, de la brigada conformada por el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán del Gobierno de México que durante la pandemia acompañó a sus colaboradores del sector salud con apoyo y orientación en situaciones de crisis y estrés, generando momentos de escucha activa vía telefónica y entrenamiento en estrategias de relajación, mindfulness y autocuidado en materia de salud Mental (Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021).

Se puede adicionar, que ante la pandemia COVID-19 la brigada de salud mental conformada principalmente por psicólogos y psiquiatras, que hacen parte de diversos cargos en el instituto, brindó atención telefónica al personal de la institución que necesitó apoyo para afrontar el Covid, un servicio dispuesto las 24 horas del día, y durante la semana (Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021).

Al mismo tiempo, en Colombia se da inicio a las brigadas de apoyo emocional en el Servicio Civil Distrital de Bogotá, debido a las necesidades en materia de salud mental que se vieron exacerbadas durante la pandemia del Covid-19. Estas están conformadas por colaboradores de la organización que se encargan de apoyar en materia de salud mental desde la prevención o cuando surge una crisis (Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021).

Cabe anotar que otras empresas se han sumado a esta iniciativa, como la Dirección de Bienestar de la Policía Nacional de Colombia, ya que su departamento de comunicación refiere la ejecución de Brigadas de Salud y Bienestar para sus policías, médicos, trabajadores sociales y responsables de apoyo psicosocial del Departamento de Policía Cundinamarca, además a ello se une la empresa Procesos y Talentos, quienes brindan dentro de su portafolio la formación de brigadas de salud mental, donde enfatizan en actividades de promoción y prevención con énfasis

en salud mental en la organización, programas de acompañamiento emocional, cuya base es el apoyo en la vivencia emocional desde la presencia activa, La ruta de aprendizaje para la capacitación de la brigada es la siguiente: inteligencia emocional, sanidad emocional, ansiedad y sus estados, proyecto de vida, cambios de hábitos, depresión, manejo de duelo, autocontrol y manejo de emociones, resolución de conflictos, resiliencia emocional, manejo de estrés laboral, comunicación asertiva y empatía, autoestima positiva, relaciones interpersonales apropiadas, delegando el poder, manejo del tiempo libre, prevención de adicciones, ocio saludable, paliativos mentales, bienestar y calidad de vida, estrés, manejo de bullying, trastornos de alimentación, crisis, trauma y salud mental, trastornos de sueño, aceptación total, trastornos afectivos, manejo de carga laboral, trastorno de pensamiento y miedos y factores psicológicos acerca del suicidio y su prevención (Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021).

Programa de Asistencia al Empleado y Atención integral de Apoyo Psicosocial a Los Trabajadores

Por otra parte, los servicios de salud mental deben responder a la necesidad de cada organización, estos deben abarcar ítems como el contexto social, psicológico, de salud mental y de cuidado del medio ambiente laboral. Una alternativa importante desde la prevención son los programas de asistencia al empleado (PAE), el objetivo es acompañar al colaborador en situaciones de riesgo. “La misión del PAE la detección oportuna y la respuesta o solución a algunos problemas de tipo personal o laboral que podrían afectar el rendimiento y satisfacción, permitiendo ayudar al colaborador con actitudes de afrontamiento adaptativas a momentos conflictivos, que posibilitan el aumento de la confianza, autoestima y el equilibrio de las emociones (Solé & Balduque, 2006, p. 2 como se citó en Villalobos Fajardo, 2019).

No obstante, el programa de asistencia al empleado (PAE), participa con acompañamiento en consejería profesional cuando se detectan y acompañan momentos de vida

laboral y personal de los colaboradores y su círculo familiar, buscando reducir ausentismo, presentismo, enfermedades, incidentes y accidentes laborales (Villalobos Fajardo, 2019)

Cabe destacar, que el (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017 como se citó en Villalobos Fajardo, 2019) resalta las estrategias que informen a los colaboradores acerca de elementos que pueden contribuir de manera favorable en su salud mental; así mismo promover psicoeducación para acoger estilos de vida saludable, desarrollar capacidades de liderazgo y dirección para los líderes de los equipos de trabajo y estrategias de solución de conflictos, formación en reforzar redes de apoyo, y mejora de condiciones de trabajo. Además, se hace énfasis en capacitación y formación en primeros auxilios psicológicos, donde se generan capacidades para identificar y abordar inicialmente problemas y trastornos mentales, manejo de situaciones en crisis como ataques de pánico, intentos de suicidio, y/o conductas violentas, entre otros.

Se puede señalar que las ventajas de los PAES permiten reducir el ausentismo, disminuyen accidentes laborales, reducen costos por reemplazos, reintegros laborales en corto plazo, reducen costos de atención en salud, manejo de incidentes, manejo del alcohol (Walsh, 1982 como se citó en Villalobos Fajardo, 2019)

En otro orden de ideas, el concepto de bienestar de las personas de acuerdo con la compañía Suramericana de Seguros define lo siguiente: “Es la construcción que tengo a partir de la satisfacción de mis necesidades y la certeza sobre las capacidades futuras para resolverlas”. Por lo tanto, el estado de bienestar es un proceso personal y propio de cada ser humano”. Haciendo énfasis en lo anterior, el bienestar se puede definir como estar tranquilo, pleno o satisfecho, con diferentes esferas tales como las físicas, emocionales, financieras, sociales, familiares, laborales...), de carácter cambiante (cuando se tiene se vuelve insuficiente), relativo

(depende del contexto) y sostenible (evita el deterioro personal y de otros) (Villalobos Fajardo, 2019).

Significa que gracias a los habilitadores del PAE se pueden fomentar nuevas capacidades en las personas donde podrán: incrementar su desarrollo, actuar en libertad, crear, transformar, vivir con propósito y bienestar”. Generar capacidades implica la libertad de una persona para hacerse cargo de un estilo de vida. El bienestar es un objetivo individual y de los organismos internacionales, tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), esta última suele hacer énfasis en la importancia de utilizar el trabajo como influenciador de un estilo de vida saludable y de bienestar en los trabajadores (Villalobos Fajardo, 2019).

Se puede adicionar que los PAE, son conocidos por permitir una intervención oportuna y temprana, donde debe incluirse el área de talento humano. Anteriormente se refirió que Los PAE tienen lugar en el trabajo, y su génesis se dio con el fin de que los colaboradores pudieran tener un acompañamiento en la identificación y resolución de problemas relacionados y no relacionados con el trabajo, dentro de los cuales destacan: temas relacionados con la salud, pareja, familiares, educación financiera, consumo de alcohol, drogas, legales, emocionales u otras preocupaciones que pueden afectar el trabajo desde un punto de vista negativo (Villalobos Fajardo, 2019).

Se puede señalar que para la fecha en se realizó este documento, en Colombia no se contaba con cifras enfocadas en el desarrollo de los PAE (bajo este nombre), aunque es una figura muy similar al de brigadas de emergencia y este mismo modelo puede estar bajo otros nombres. Por otro lado, (la Sociedad para el manejo de los Recursos Humanos en Estados Unidos 2009 como se citó en Villalobos Fajardo, 2019), refiere que el 52% de las pymes ofrecían los servicios del PAE, en comparación con el 76% de empresas medianas y el 86% de las

grandes. Las pymes tienen poca participación de los PAES en diversas partes del mundo, aun cuando la economía es fuerte, como la de Japón (Villalobos Fajardo, 2019).

En efecto, los PAE utilizan la consejería, técnica que se basa en el desarrollo de estrategias cognitivo-conductuales, bajo la premisa de que la emoción y pensamiento son dos procesos que dependen el uno del otro y el cómo se enfrenta la realidad inicia de acuerdo con como las personas entienden lo ocurrido. Por tanto, la escucha activa es una competencia por desarrollar, para entender las situaciones por las que atraviesan los colaboradores y darle una mirada diferente desde otro punto de vista. Quien dirige la consejería, da orientaciones para que el colaborador busque otras opciones o soluciones que le permitan solucionar sus problemas (Villalobos Fajardo, 2019).

Dentro de este marco de actuación (EASNA52 2017 como se citó en Villalobos Fajardo, 2019), las principales acciones de los PAE son:

Acompañamiento al personal en identificar los problemas y en resolverlos, problemas de desempeño laboral que tienen relación con elementos personales, incluyen evaluación, acompañamiento y consejería, y en caso de tener que remitirse, de acuerdo con el caso, se efectuaría y seguimiento. Otros de los ítems del trabajo se acompañan en un PAE son cambios en las organizaciones, niveles de estrés, problemas en las relaciones, violencia, equilibrio familia-trabajo, motivadores, enfermedades o jubilación. En lo relacionado con lo extralaboral, los servicios del PAE acompañan en duelos, pérdidas familiares, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, adicciones, entre otras (Villalobos Fajardo, 2019).

En igual forma, la terapia usada en el PAE es la terapia breve centrada en soluciones, esta busca resolver los problemas aquí y ahora, parte de la identificación de los problemas y

soluciones probables, se fijan objetivos y el alcance del apoyo terapéutico, lo que aumenta la autoeficacia y la motivación para el cambio (Villalobos Fajardo, 2019).

Es de resaltar que (Compton y McManus 2015, como se citó en Villalobos Fajardo 2019) ejecutaron un estudio en 44 organizaciones con un total de 50.500 trabajadores que son beneficiarios del servicio PAE, allí mencionan las motivaciones de la empresa para implementar los PAES y los las siguientes; a) soporte en salud y en bienestar de los colaboradores (18%), b) ejecución de mejores métodos o prácticas (15%) y c) cultura del cuidado del colaborador (12%). No obstante, el 42% de los colaboradores entrevistados refirieron a los PAE como un elemento importante de su salud, seguridad y bienestar en la empresa.

Del mismo modo, los PAE han afectado positivamente variables como la salud, el clima laboral, la motivación, el desempeño, la calidad de las relaciones, el trabajo en grupo, la imagen corporativa la satisfacción de los clientes y los trabajadores y disminuyen el ausentismo (Villalobos Fajardo, 2019).

Finalmente, el éxito de los PAE radicaría en los siguientes elementos:

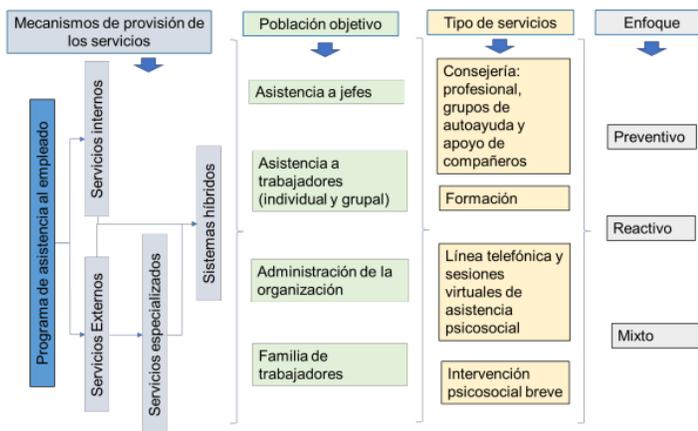
- Una comunicación continua entre el área de talento humano y quienes acompañan los servicios del PAE.
- Indicadores y seguimiento para evaluar que tan efectivo está siendo el PAE.
- Estrategias de comunicación de los de los programas del PAE y los beneficios en los colaboradores
- Confidencialidad
- Relevancia de la prevención por encima de cualquier otro interés
- Que el PAE se construya en base a la cultura organizacional.

- Apoyo de la alta gerencia visualizada a través de las políticas de bienestar al trabajador.
- Aclaración del alcance y límite de los PAE (Villalobos Fajardo, 2019)

Por tanto, en síntesis, los PAE son importantes para el empleado y empleador, gracias a la intervención oportuna, individual o grupal enfocada en acompañar el riesgo psicosocial. En estos se combina un equipo interdisciplinario que comprende psicólogo, jurídico, financiero, atención en crisis, entre otros. Estos partes de la información recabada de las necesidades de la organización y sus colaboradores e incluyen sugerencias y programas para mejorar la efectividad, la cultura y la continuidad del negocio. La figura 2 permite ver el modelo general del PAE:

Figura 1

Modelo Comprensivo Programa de Asistencia al Empleado PAE



Nota: (Suramericana de Seguros, Villalobos Fajardo 2019)

Este modelo permite visualizar como se prestarían los servicios, con recurso interno, especializado, o ambos, la población que será acompañada por el programa, los servicios brindados allí y que enfoque tendría.

Figura 2

Componentes del diseño del PAE

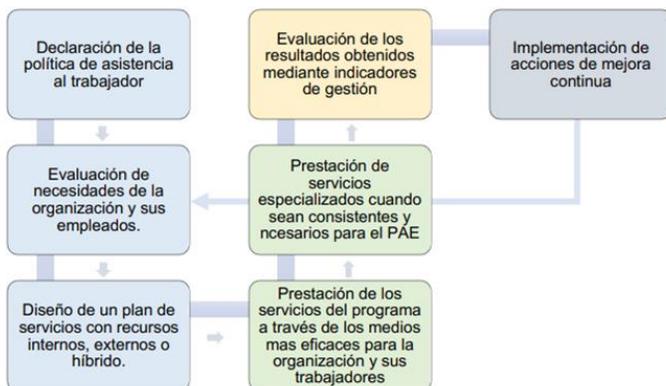


Nota: (Suramericana de Seguros, Villalobos Fajardo 2019)

La figura 3 permite resalta los elementos claves para diseñar el PAE y los beneficios que se tendrán para los colaboradores y el empleador una vez estos sean implementados.

Figura 3

Ciclo PHVA PAE



Nota: (Suramericana de Seguros, Villalobos Fajardo 2019)

La figura 4 permite ver AL PAE de forma resumida desde el ciclo PHVA. Desde el planear permite la implementación de la política de bienestar del colaborador, se hace análisis de necesidades y se esquematizan los servicios de un programa de asistencia al trabajador. En el hacer se realizan los acompañamientos básicos del programa PAE; luego se evalúa la efectividad del PAE con respecto a los objetivos planteados y se retroalimenta el programa buscando mejorarse, por último, se retroalimenta el análisis de necesidades que permitió darle origen al PAE (Villalobos Fajardo, 2019)

Si bien es cierto, que la declaración de la política de asistencia al trabajador es la base del desarrollo del PAE, también puede realizarse una política para el bienestar. De este modo, para orientar al trabajador hacia uno de los servicios del PAE de acuerdo con sus necesidades, se sugieren las siguientes preguntas orientadoras visualizadas en la figura 5, las cuales serán de ayuda al jefe o al encargado de Talento Humano que desee apoyar a un trabajador. PAE (Villalobos Fajardo, 2019)

Figura 4

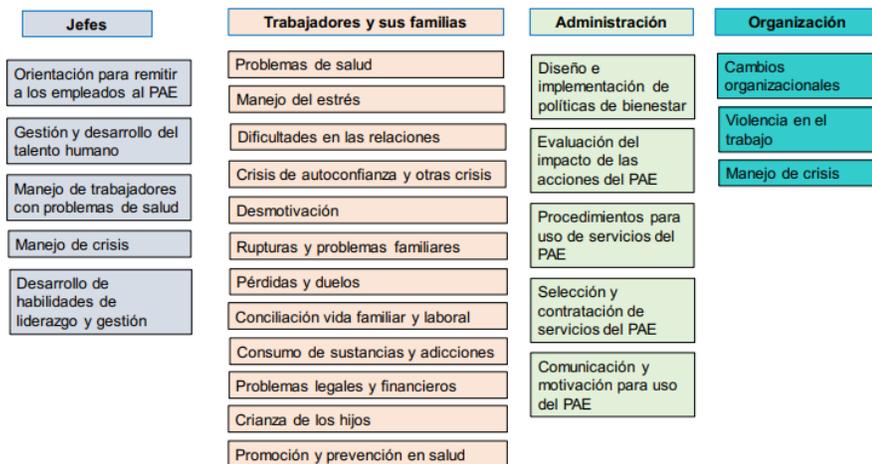
Preguntas orientadoras para validar cual es el servicio del PAE más apropiado

¿El trabajador reconoce una problemática particular?	¿Existe un riesgo de daño para él o para otros?	¿Hay existencia de eventos precipitantes (intra o extralaborales)?
¿Existe impacto en el desempeño laboral y en las actividades diarias ?	¿Se identifica una historia de la problemática (ej: el trabajador ya se había ausentado por dicha situación)?	¿Se han considerado los mayores riesgos que pueden afectar al trabajador?
¿Se conoce información sobre la dinámica familiar del trabajador?	¿El trabajador ha buscado información de apoyo ?	¿Los servicios disponibles responden a las necesidades detectadas?

En la misma medida, los servicios del PAE tienen incluida la intervención adecuada para los empleados cercanos al trabajador que los solicita, como los de suicidio, para estos casos es indispensable los primeros auxilios psicológicos.

Figura 5

Opciones de servicios PAE para necesidades específicas de acuerdo al diferente tipo de actores en el sitio de trabajo



De esta manera, se detallan los servicios más frecuentes del PAE:

Consejería de corto plazo: Permite dar soporte a través de información y orientación de personal capacitado para asesorar al trabajador y esta tiene como objetivo que se pueda resolver de una manera eficiente una determinada situación; se da acompañamiento en resolver problemas, , dificultades con el desempeño, manejo de malentendidos, entre otros (Villalobos, Fajardo 2019). La consejería tiene el siguiente ciclo, establecer empatía, enfocar a la persona en alcanzar metas y resolución de problemas, fomentar el desarrollo de habilidades y solución de

problemas, educar en técnicas de autogestión. Según (Collins et al. 2012, como se citó en Villalobos, Fajardo 2019), enmarcan en un tiempo máximo de 7 sesiones, se generaría una mayor sensación de bienestar, de acuerdo con lo visualizado mediante evidencia científica.

Servicios especializados:

En función de lo planteado, la estrategia SURA de salud integral - componente de salud mental, y las guías que la componen, son herramientas valiosas que permiten realizar prevención e intervención en salud mental y podrían hacer parte de los servicios del PAE. Así mismo, los protocolos de intervención psicosocial del Ministerio de Trabajo son ayuda valiosa (Villalobos, Fajardo 2019).

Recursos educativos: En el PAE puede haber un repositorio de elementos para la formación, tales como documentos, ayudas disponibles en sitios web, talleres o sesiones de capacitación. Dentro de los temas que pueden tratarse desde la educación en los PAE, son: manejo de las emociones, identificación de efectos del estrés, reducción de malestar por síntomas de ansiedad, reconocimiento de situaciones conflictivas, entre otros (Villalobos, Fajardo 2019).

Desde esta perspectiva, los PAES utilizan: servicios presenciales, líneas telefónicas, materiales educativos, sitios o portales interactivos e incluso sesiones vía internet. Todo ello con la mayor confidencialidad. Para las Pymes, estas facilidades son grandes aliados, ya que reducen costos y ofrecen versatilidad (Villalobos, Fajardo 2019).

En efecto, los indicadores de éxito del PAE se realiza de acuerdo con la mejora los problemas de desempeño laboral; resultado de las acciones de intervención psicosocial, se basa

en la modificación de las acciones que dieron origen a los efectos adversos (Villalobos, Fajardo 2019).

Por último, los PAE permiten identificar y reducir los efectos negativos de condiciones tanto laborales como extralaborales; son muy importantes en la intervención de los riesgos psicosociales debido a que su objetivo es disminuir las situaciones que el trabajador vive como de malestar a través del apoyo individual y son factores protectores (Villalobos, Fajardo 2019).

b. Marco Teórico:

En este análisis se considera esencial conocer la mayoría de las teorías y conceptos sobre los que se apoyan los diferentes estudios consultados, que dan respaldo científico, ahondan y aclaran las investigaciones, así mismo, explican las intervenciones mencionadas por los autores.

i. Sector salud y factores de riesgo psicosocial

Un riesgo psicosocial afecta el bienestar psicológico, emocional y físico de los trabajadores, incluida su facultad para participar adecuadamente en un entorno profesional donde existe la interacción con otras personas, toma de decisiones, ánimo y liderazgo. Los riesgos psicosociales están vinculados con el diseño, la organización y gestión del trabajo, así mismo, con el entorno económico y social del trabajo.

Por otro lado, identifican Cordero y Córdoba (2020), la forma en que los factores de riesgos psicosociales afectan al personal intrahospitalario en sus emociones, relaciones familiares y sociales, además, en el ámbito laboral se refleja en ausentismo, cansancio mental y físico, insomnio, estrés, burnout. Sumando a estos aspectos, aumenta la relación que tiene los riesgos psicosociales en el sector salud con los cargos de servicios asistenciales por la mayor exposición,

el menor control sobre sus tareas, las largas jornadas laborales. Mostrando indicadores de riesgo alto referente a la jornada laboral por el manejo de turnos nocturnos, días festivos, jornadas extensas sin descansos programados. Esto último, según investigaciones relacionadas promueven efectos dañinos sobre la salud, especialmente el área de enfermería, dando como resultado un mal clima organizacional y deficiente calidad en el servicio a los pacientes atendidos.

El factor de riesgo psicosocial de mayor incidencia que afecta a la salud mental del personal de salud se debe a la alta demanda de trabajo (Puente, 2020), actualmente los profesionales de salud se encuentran en contante presión acarreado sentimientos de frustración, temor con repercusiones como el insomnio, entre otras perturbaciones que pueden llegar a causar enfermedades de salud mental. (López Malacatus, L. A. J., Cuenca Buele, L. A. R., Bajaña Romero, L. J. A., Merino Choez, L. K. D., López Malacatus, L. M. S., y Bravo Bonoso, M. D. G., 2021).

ii. Salud mental y factores de riesgo psicosocial

En el sector salud estar expuesto a factores de riesgo en el trabajo puede causar daño a la salud mental del personal, encontrando patologías más recurrentes el estrés y la ansiedad , además de diversos trastornos psicológicos, entre los que se encuentra:

El síndrome de desgaste profesional, trastornos de la personalidad, fatiga crónica, desarrollo de adicción a sustancias psicoactivas, distrés, depresión, sentimientos de fracaso, insatisfacción laboral, insomnio, desórdenes cardiovasculares, desórdenes digestivos y osteomusculares. Estos factores debilitan no sólo la salud, sino que también perjudican considerablemente a las organizaciones de trabajo, afectando la calidad y la productividad. (Méndez Beltrán, Jenny, Botero Carvajal, Alejandro, 2019, p.502)

La relación del trabajo, las competencias y la satisfacción del ser humano ligadas al desarrollo personal, profesional y económico impacta la salud (Luque, Gómez y Cruces, 2000, como se citó en Bobadilla, Garzón y Charria,2018, p. 132). Cuando el sitio de trabajo no es el adecuado porque no se logra cumplir las expectativas personales, profesionales y económicas, la salud se verá afectada apareciendo enfermedades e incapacidades. Sumando a esto, en la actualidad las empresas buscan ser competentes en medio de un mercado globalizado y con cambios tecnológicos acelerados, generando en la población trabajadora necesidades y condiciones cambiantes. Es así como nacen las ciencias que estudian y promueven la salud en ambientes organizacionales, para mantener su competitividad, en las organizaciones se está viendo la importancia de mejorar la seguridad, calidad y productividad del trabajador (Fang, 2009 como se citó en Bobadilla, Garzón y Charria,2018, p. 132).

iii. Estrés

La calificación del estrés laboral comienza en 1926, al identificar en algunos pacientes síntomas similares, cansancio, debilidad, falta de apetito y pérdida de peso. Con estudios posteriores se determina que también puede producirse por demandas sociales. Más adelante la Organización Mundial de la Salud lo define como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Luego se añade el concepto de estrés laboral, entendido como las demandas externas e internas de las organizaciones puedan acarrear incomodidad psicológicas y físicas en el trabajador. (Herrera D, Coria G, Muñoz D, Graillet O, Aranda G, Rojas F, et al., 2017 citado por Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo M.A, Plazas Serrano L.Y., Chaparro Penagos C. ,2021).

Por ende, el estrés laboral es considerado un factor de riesgo que afecta el aspecto psicológico del individuo, al ocasionar respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y de comportamiento cuando se enfrenta a circunstancias laborales demandantes que rebasan los recursos personales y del propio trabajo, causando que se pierda el control y afecten la salud del trabajador (Smith TD, Mullins-Jaime C, Dyal MA, DeJoy DM, citado por Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo M.A, Plazas Serrano L.Y., Chaparro Penagos C. ,2021). En vista de ello, está incluido en los sistemas de gestión del riesgo, por el impacto que tiene en el bienestar de los empleados y en su rendimiento laboral.

La cada vez más exigente demanda para los profesionales relacionados con prestación de servicios produce aumento en los indicadores de aparición de ansiedad, al versen en escenarios de posibles pérdidas de empleo, tareas monótonas, ausencia de crecimiento dentro de la organización, además, baja satisfacción con su entorno laboral. Por otro lado, están más expuestos los trabajadores con funciones de cuidadores (Matey, 1996). En consecuencia, desencadenan desmotivación, ansiedad, agotamiento emocional, perturbación del sueño (Sarsosa y Charria, 2017, citado por Valderrama Mayorca y Polino Livias,2020). Añadiendo a estas repercusiones aparecen problemas laborales como: inseguridad, ambientes dañinos, insatisfacción laboral, jornadas laborales extensas. (Valderrama Mayorca & Polino Livias, 2020)

iv. Burnout

El burnout considerado como la consecuencia del estrés mantenido en el tiempo (Carlin, M. Garcés de los Fayos Ruiz, J.,2010, según cita Quintero Febles, J.M., Gerson Reyes Abreu, G., Suárez Daroca, P. y Rodríguez García, M.A. ,2020). La OMS ha reconocido la existencia del síndrome del burnout, encontrándose en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE 10) sección Otros factores que afectan la salud, con la descripción:

Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1. Sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2. aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3. Eficacia profesional reducida. (Quintero Febles, J.M., Gerson Reyes Abreu, G., Suárez Daroca, P. y Rodríguez García, M.A. ,2020, p.101)

En entornos hospitalarios, según datos mostrados por diversas investigaciones mencionados por (Acevedo, S. 2014), implican que los ambientes de trabajo concentren mayor probabilidad de desarrollar síntomas asociados al burnout. En este sentido, tal como lo expresan (Salgado y Leria, 2017), el ambiente laboral influye en el equilibrio de los individuos a la hora de enfrentarse a situaciones asociadas al síndrome de burnout. (Gonzales-Portillo J, Arbeláez-Caro JS, Lopera-Orozco NM, Valderrama-Porras KJ., 2018).

Por último, se encuentra que una adecuada gestión del recurso humano en la organización puede atenuar los factores causantes de agotamiento profesional, debido a que favorece la fatiga emocional y la realización personal, esta última afirmante de herramientas y estilos de afrontamiento en los trabajadores. (Caballero et al., 2017, según cita Gonzales-Portillo J, Arbeláez-Caro JS, Lopera-Orozco NM, Valderrama-Porras KJ., 2018)

v. Afrontamiento del estrés

El concepto de afrontamiento tiene su génesis desde la perspectiva psicodinámica llamada mecanismos de defensa (Freud, 1933, citado en Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M., 2018). También definida por Lazarus y Folkman, como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan

para manejar las demandas específicas externas e internas que son catalogadas como desborde de los recursos manejados por la persona, (Lazarus y Folkman, 1984 citado en Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M., 2018), de ahí se desprenden los términos estilos de afrontamiento que son habilidades que maneja la persona para pensar y actuar de manera equilibrada cuando se enfrenta a eventos, por otro lado, las estrategias de afrontamiento se valoran con la situación (Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M., 2018)

En este aspecto, Guerrero (2002), Espinosa, Contreras y Esquerri (2009) y Zavala, Rivas, Andrade, y Reidl, (2008), las dividen en dos estilos: aquellos que involucran modificar lo que molesta, además, los que se centran en la regulación de la emoción ante el evento. Este tendrá una variación dependiendo del contexto, la situación, la carga emocional, la cultura, la dimensión de la exigencia, las diferencias individuales, los recursos manejados y la personalidad (Espinosa, et. al, 2009). De acá se desprenden las estrategias de afrontamiento a manejar, las que se consideran con resultado más efectivo son las centradas en el problema. En este sentido, las organizaciones deben acompañar al sujeto de manera individual, enseñando estrategias para el control de los estresores, otras como la frecuencia o recurrencia son relacionadas con el entorno más que con el individuo. (Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M., 2018)

vi. Modelo del Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa

La literatura científica ha demostrado relación entre la percepción de un alto Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) y enfermedad en trabajadores de la salud. Adicional, el alto desequilibrio esfuerzo-recompensa, con un alto esfuerzo, con una baja recompensa en el trabajo tienen una probabilidad mayor de presentar problemas de salud. También se ha

evidenciado que la característica de personalidad con exceso de compromiso tiene una mayor probabilidad de presentar inconvenientes de salud.

Como propuesta de intervención, el modelo ERI (Siegrist, 2002, 2010) plantea:

Desarrollar actividades en tres niveles: a nivel individual reduciendo el exceso de compromiso, a nivel interpersonal mejorando la calidad del liderazgo, y a nivel organizativo con un sistema salarial basado en recompensas y reconocimientos económicos. También, involucrar la promoción y la permanencia en el empleo. Así mismo, añadir espacios formativos y de entrenamiento con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y de desarrollo de habilidades sociales, involucrando al liderazgo. Otras técnicas eficaces que se pueden sumar son las de manejo del estrés como el mindfulness, para reducir los niveles aumentados de compromiso entre los trabajadores. (García Maroto, M., Luceño Moreno.L. y Martín García, J. 2022, p. 26)

vii. Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Desde el sustento teórico, el modelo propuesto por Karasek es uno de los más utilizados en salud pública para el estudio del estrés relacionado con el trabajo. El modelo en su inicio presentaba al estrés laboral proveniente de las demandas laborales y su control. Las demandas entendidas como exigencias psicológicas que el individuo involucra con el trabajo; el control se refiere a cómo se trabaja, que, a su vez, se conforma por la autonomía y el desarrollo de habilidades. En este modelo, el estrés se identifica con presión psicológica en el trabajador cuando las demandas laborales sean altas y escaso el control que se tiene sobre las mismas. Más adelante, el modelo incluye el apoyo social, que se desempeña como moderador del efecto del estrés en la salud. Este factor en la organización se ve reflejado en el clima laboral, con

ingredientes de apoyo emocional y proporción de herramientas, e involucra elementos como: relación entre compañeros, relaciones con los jefes. Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Escudero Fernández, L., & Martínez Roche, M. E. (2018).

viii. *Modelo salud total del trabajador (TWH)*

El modelo postulado y las relaciones hipotéticas sugieren que el deterioro de la salud, en el contexto del estrés y el agotamiento resultante, afecta negativamente la seguridad. Pretende incluir intervenciones dirigidas a proteger y promover la salud del trabajador, más allá del enfoque tradicional basado primero en la ingeniería. Así mismo, sugiere la necesidad de incorporar la promoción de la salud y el bienestar en el modelo tradicional de programa de seguridad, basado en la creciente evidencia de la relación entre el bienestar de los trabajadores y sus resultados generales de seguridad y salud. Este modelo holístico considera políticas, programas y prácticas que integran la protección contra los riesgos de seguridad y salud relacionados con el trabajo con la promoción de los esfuerzos de prevención de lesiones y enfermedades para promover el bienestar de los trabajadores (NIOSH, 2018, según cita Smith T.D., Mullins Jaime C., Dyal M.A., DeJoy D.M. (2020)).

ix. *Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá*

A continuación, se muestran de manera resumida los dominios y dimensiones intralaborales, según la forma A o B (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010). Y las condiciones extralaborales. Los dominios abordados desde las dimensiones que componen cada uno, valorados en cinco niveles de riesgo: sin, bajo, medio, alto y muy alto. (Bobadilla, C.A, Garzón, L.M y Charria, V.H., 2018)

Tabla 2.*Dominios y dimensiones intralaborales, según la forma A o B.*

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo	X	X
	Relaciones sociales en el trabajo	X	X
	Retroalimentación del desempeño	X	X
	Relaciones con los colaboradores (subordinados)	X	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	X	X
	Capacitación	X	X
	Participación y manejo del cambio	X	X
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	X	X
DEMANDAS DEL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	X	X
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	X	X
	Demandas emocionales	X	X
	Demandas cuantitativas	X	X
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	X	X
	Exigencias de responsabilidad del cargo	X	No aplica
	Demandas de carga mental	X	X
RECOMPENSA	Consistencia del rol	X	No aplica
	Demandas de la jornada de trabajo	X	X
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	X	X
	Reconocimiento y compensación	X	X

Tomado de: *Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá (2010).*

Tabla 3.*Condiciones extralaborales.*

CONDICIONES
Tiempo fuera del trabajo
Relaciones familiares
Comunicación y relaciones interpersonales
Situación económica del grupo familiar
Características de la vivienda y de su entorno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Tomado de: *Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá (2010).*

x. Brigadas de salud mental

La Resolución 2003 de 2014 define las brigadas o jornadas de salud como:

El conjunto de actividades en salud que se desarrollan de manera puntual y esporádicamente en infraestructuras físicas no destinadas a la atención en salud, o infraestructuras físicas de salud en áreas de difícil acceso, que no cuentan con servicios quirúrgicos habilitados, o actividades en salud que se prestan en unidades móviles aéreas, fluviales, marítimas o terrestres que requieren para su funcionamiento recurso humano, equipos, materiales y medicamentos necesarios, para beneficio de la población del área de influencia. Estos servicios incluyen consulta externa, promoción y prevención, apoyo diagnóstico y complementación terapéutica de baja complejidad. (Ministerio de salud, 2018, p.3-4)

xi. Programas de asistencia al empleado

El objetivo principal del EAP consiste en la detección precoz y/o resolución de aquellos problemas personales o laborales que pueden afectar el rendimiento y satisfacción del empleado ayudando al trabajador a adoptar una actitud constructiva en situaciones conflictivas, aumentando la autoconfianza, la autoestima y el equilibrio emocional. El Counselling, también conocido por asesoramiento psicológico breve, se está utilizando con gran éxito como técnica de intervención para resolver conflictos humanos en las empresas. El Programa de Ayuda al Empleado utiliza las técnicas del counselling para reconducir las situaciones que generan malestar. (Solé, M.D. y Balduque Alonso, M., 2007, p.2)

c. Marco legal:

En este apartado se exponen conceptos fundamentales relacionados con este estudio, como apoyo en la normatividad que regula, el riesgo psicosocial de orden nacional.

- i. Resolución 2646 del 2008, “define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional y señala que en el artículo 10 que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para efectos hayan sido validados en el país,” (Ministerio de trabajo, 2019)

Esta resolución son los inicios de la implementación de instrumentos especializados para identificar el riesgo psicosocial en los ambientes laborales.

- ii. Ley 1616 de 2013, en su artículo 9, respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que “Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (Ministerio de trabajo, 2019)

En esta ley cobra importancia las acciones de promoción y prevención en salud mental por parte de las Administradora de riesgo laborales par que sean implantadas en el ámbito laboral

- iii. Finalmente la resolución 2404 de 2019, adopta la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos” Ministerio de trabajo, 2019).

Con esta resolución se validan el instrumento de evaluación de factores riesgo psicosocial a nivel país, en los entornos laborales como estrategia obligatoria de las acciones de promoción y prevención en salud mental.

7. Conclusiones:

El presente estudio analizó los factores protectores del riesgo psicosocial en los trabajadores del sector salud, encontrando la siguiente información:

Los factores de riesgo psicosocial asociados con trabajadores del sector salud identificados en la revisión bibliográfica, están relacionados con el diseño, la organización y gestión del trabajo, así mismo, con el entorno económico y social del trabajo. Adicionalmente, los riesgos psicosociales son distinguidos internacionalmente como uno de los retos para la seguridad y salud en el trabajo, así como para la productividad de las organizaciones. (Izquierdo F.M.,2012, citado por Villarroel Vargas, J. F. y Ortega Aldás, D.E. , 2021). Así mismo, en el sector salud se evidencia una alta exposición a factores de riesgo psicosocial, respuestas y síntomas de estrés ocupacional, y enfermedades asociadas, tales como el síndrome de burnout; enfermedades ácido pépticas, cardiovasculares o psicoafectivas (Aranda & Pando, 2007; Juárez, 2007, citado por Bobadilla, C.A, Garzón, L.M y Charria, V.H., 2018). De igual forma, las necesidades principales de los trabajadores de la salud son: Condiciones de trabajo ajustadas, formación constante, gratificación, espacios de participación, ser valorado, lograr la aplicación de conocimientos y habilidades, y existencia de buenas relaciones interpersonales (Alí, 1991, citado por Bobadilla, C.A, Garzón, L.M y Charria, V.H., 2018). Por otro lado, están asociados con deterioros o enfermedades de orden mental y físico, como fatiga laboral, trastornos de ansiedad, depresión, hipertensión y enfermedades cardiovasculares. (Izquierdo F.M.,2012, citado por Villarroel Vargas, J. F. y Ortega Aldás, D.E. , 2021).

Así mismo, al encontrarse afectaciones de orden emocional y mental en el entorno hospitalario principalmente en cargos de atención de pacientes, se exponen las intervenciones de prevención e intervención del riesgo psicosocial. Desde la OMS, en Colombia reguladas desde el

Ministerio de Protección social se encuentra el diseño e implementación de estrategias encaminadas a proteger la vida, promover la salud y bienestar de los trabajadores. De igual manera, desde el Ministerio de Salud con guías para ejecución de acciones para manejar las demandas emocionales, mejorar las competencias emocionales y de autocontrol, aumentar habilidades para identificar señales de fatiga laboral en los trabajadores de la salud (Ministerio de Salud, 2015; Villalobos, 2019), crear entornos de trabajo saludables promoviendo la gestión de exigencias emocionales ocasionadas por el trabajo a través de atención individual, fortalecer redes de apoyo dentro de los sitios de trabajo y proveer con herramientas de afrontamiento para el manejo adecuado de las exigencias de tipo emocional, prevención y control de la fatiga de manera grupal (Villalobos, 2019). Siguiendo en esta línea, las brigadas de salud mental son una de las estrategias de prevención e intervención en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la salud en entornos intrahospitalarios. Asimismo, son herramientas individuales de afrontamiento al riesgo psicosocial, al fomentar conciencia de prácticas de autocuidado, como también sensación de acompañamiento y apoyo en su lugar de trabajo, reducir niveles de estrés con apropiación de técnicas enseñadas desde la promoción, además, de promover respuestas positivas y solución de problemas, (Villalobos, Fajardo 2019).

Para algunos autores (Villarreal et al., 2018) en el desarrollo de intervenciones en hospitales de alta y baja complejidad, debe incorporarse el apoyo social y la calidad del liderazgo para reducir los riesgos de exigencias psicológicas (cuantitativas), endeudamiento, trabajo activo y posibilidades de desarrollo (sentido del trabajo). (Castro Méndez, N. y Suárez Cretton, X., 2022). La intervención basada en la evaluación de riesgos psicosociales debe estar orientada a reducir los efectos dañinos de la salud física y psicológica del trabajador, así como impulsar factores de protección, en la organización. De otro lado, modelo de intervención propuesto en

Chile, liderado por el Ministerio de salud, incluyó como principales factores de riesgo las dimensiones de apoyo social y calidad del liderazgo como mediadores del comportamiento de las otras dimensiones y variables. (Villaruel, Cristian, Busco R., Carolina, Neira L., Belén, Ensignia E., André, y Durán V., Pablo., 2018).

8. Discusión

El actual estudio permitió recopilar información de varios autores que se interesaron en investigar el riesgo psicosocial en el sector salud y como se puede abordar el sector desde la prevención e intervención de este riesgo.

Ante todo, es importante mencionar que los colaboradores de este sector son una población vulnerable en lo que se refiere al riesgo psicosocial, ya que la mayor parte de las investigaciones coinciden en que estos están expuestos a largas jornadas laborales, rotación de horarios, riesgo público por parte de los pacientes y sus familiares en algunos casos, presión inherente a la actividad por ser una actividad dedicada a la salud del ser humano, liderazgo, ya que muchos colaboradores se encuentran laborando en hospitales y clínicas del sector público, y estos estudios arrojan que en algunos casos sus líderes carecen de la competencia de liderazgo para el sector.

Así mismo, los estudios reflejan como el riesgo psicosocial afecta la percepción de felicidad y satisfacción con la labor que se está ejerciendo. Del mismo modo, refieren que el sector tiene niveles muy altos en los factores de riesgo intra y extralaboral, los niveles de estrés suelen ser factores que puntúan en una escala mayor, el bournout, entre otros. Lo que resalta la importancia de la prevención y la intervención del riesgo psicosocial.

Por tanto, la prevención del riesgo psicosocial a través de los PAE (programa de atención al empleado), citado por trabajadores (Villalobos Fajardo, 2019 y Suramericana de seguros), son programas muy bien estructurados, que permite intervención efectiva, y donde se entrena a un equipo en la empresa para hacer acompañamiento a los colaboradores en solución de problemas, comunicación asertiva, acompañamiento en duelo o en cualquier situación que pudiese afectar al colaborador en materia de riesgo psicosocial, en sus diferentes esferas, laborales o personales.

Cabe destacar, que los PAE de acuerdo con la investigación realizada por la autora Villalobos, no están aún generalizados en las empresas. Las pocas investigaciones que hay al respecto, muestran una reducción del ausentismo y refleja un aumento en los índices de satisfacción del personal que se beneficia de este acompañamiento.

Al mismo tiempo, hay investigaciones relacionadas con las brigadas de emergencia donde los autores (Cáceres Serrato & Marin Loaiza, 2021) refieren que estas cumplen la función de proteger al colaborador en primeros auxilios psicológicos directamente en el lugar de trabajo, con acompañamiento de consejería e incluso terapéutico, además de promoción e intervención del riesgo psicosocial, entre otros, y a sí mismo, manifiestan que algunas empresas nacionales, están implementando estas brigadas de emergencia o modelos similares.

En materia de riesgo psicosocial, el instrumento que permite ver el mapa de salud mental en la empresa, son las baterías de riesgo psicosocial, aprobadas por el ministerio de protección social. Las empresas están obligadas a aplicar dicho instrumento, con el objetivo de obtener la información de los resultados de dichas baterías y realizar una oportuna intervención. Dicha intervención, se complementa perfectamente con los PAE (programa de atención al empleado) y brigadas de salud mental, que suman en la oportuna prevención del riesgo psicosocial buscando que haya un índice satisfactorio en este riesgo en las empresas.

Finalmente, los estudios de investigación que se recopilieron tienen variadas estrategias de afrontamiento en riesgo psicosocial, en su gran mayoría coinciden con los protocolos sugeridos por el ministerio de trabajo y mencionan factores protectores efectivos que permiten tener equilibrio y salud mental en la población trabajadora del sector sanitario.

9. Recomendaciones:

- Con la recopilación bibliográfica que se obtuvo se resalta la importancia de los programas de atención al empleado y brigadas de salud mental desde la prevención, para que estos sean adoptados por las empresas del sector salud y en general en el ámbito laboral.
- Por otro lado, un liderazgo adecuado, la distribución de cargas, la rotación de turnos que permitan tener un equilibrio en vida personal y familiar, la red de apoyo, la buena alimentación, el ejercicio, entre otros, son ítems que están inmersos en la mayor parte de las investigaciones que fueron revisadas, y estas a su vez siguen los protocolos de actuación en materia de riesgo psicosocial recomendadas por el ministerio de trabajo. Sin embargo, algunas investigaciones coinciden en que aún falta por que las empresas adopten en el día a día estas recomendaciones.
- Del mismo modo, se recomienda realizar investigaciones del porque aún no se viven en las empresas del sector salud, las recomendaciones dadas por el ministerio y los distintos investigadores, donde en su mayoría coinciden en estrategias de afrontamiento y factores protectores similares.
- Con relación al punto anterior, se podría complementar con una investigación de las acciones que está tomando el ministerio de trabajo para hacer que las empresas cumplan con la protección de los trabajadores en materia de salud mental.
- Seguidamente, podría realizarse otra investigación que coincida con investigaciones de como impacta la disminución del ausentismo en las empresas

del sector salud, cuando se tienen un programa adecuado en materia de riesgo psicosocial.

- Finalmente, podría desarrollarse un estudio donde se investigue como demostrarles a las empresas el impacto económico positivo que tendrían al implementar un programa adecuado de riesgo psicosocial.

10. Referencias

Abenza Hurtado, J.D. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud*.

(Tesis, escuela internacional de doctorado). <http://hdl.handle.net/10201/105921>.

Balducci C, Vignoli M, Dalla Rosa G, Consiglio C. (2020). *High strain and low social support at work as risk factors for being the target of third-party workplace violence among healthcare sector workers*. *Med Lav*. 2020 Oct 31;111(5):388-398. doi: 10.23749/mdl.v111i5.9910. PMID: 33124610; PMCID: PMC7809982.

Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo M.A, Plazas Serrano L.Y., Chaparro Penagos C. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. *Revista Investigación Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.

<https://doi.org/10.24267/23897325.553>.

Bobadilla, C., Garzón, L. & Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología Desde el Caribe*, 35(2), 131-144.

DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>.

Cáceres Serrato, K. V., & Marin Loaiza, K. (27 de 11 de 2021). *Estrategias De Brigadas De Salud Mental Y Sus Posibles Efectos De Prevención E Intervención En Los Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores De La Salud En Entornos Intrahospitalarios*. *Uniminuto*.

Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/xmlui/handle/10656/13989>

Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Escudero Fernández, L., & Martínez Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante

según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304–324.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

Castro Méndez, Nelson, & Suárez Cretton, Ximena. (2022). *Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital*. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e2551. Epub 01 de junio de 2022. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>.

Colorado, L., Chawes, Z., López, M. (2022). *Influencia del riesgo psicosocial en la manifestación del estrés en las enfermeras en una clínica en el norte de la ciudad*. (Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Repositorio institucional UNIMINUTO. <https://hdl.handle.net/10656/15168>.

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., & Uribe, A. F. (2010). *Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud*. *Revista argentina de clínica psicológica*, XIX (2), 173-182.

Cordero Torres, Y.D. y Córdoba Mena, K. G. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en empleados del sector salud en Argentina, Colombia, Chile y Ecuador en el periodo 2010 a 2020, una revisión bibliográfica*. (Tesis, Corporación universitaria UNITEC). Repositorio UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/657>.

Cruz F, C., Lombana J, M., Parra , A., Martin, B. L., Paternina , Q. N., González Giraldo , C., . . . Yomayusa González , N. (2021). *Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos*. *Revista Colombia Psiquiatria*. Obtenido de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7955936/>

Dullius, Willian Roger, Scortegagna, Silvana Alba, & McCleary, Lynn. (2021). *Coping strategies in health professionals facing Covid-19: s systematic review*. *Psicologia: teoria e prática*, 23(1), 1-20. <https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPC1913976>

Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M. (2018). *El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría*. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64). <http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>.

García Maroto, M., Luceño Moreno.L. y Martín García, J. (2022). *Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática*. *Ansiedad y Estrés*, 28, (2022), 16-29. <https://doi.org/10.5093/anyes2022a2>.

GONZALEZ , G. J. (2020). *Satisfacción Laboral, Bienestar En El Trabajo Y Salud En Enfermeras De La Sanidad Pública Española*. Córdoba, España: UCO.Press 2020. Obtenido de: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>

Gonzales Portillo J., Arbeláez Caro J.S., Lopera Orozco N.M., Valderrama Porras K.J. (2018). *Prevalencia del síndrome de burnout en parte del personal asistencial de una clínica oncológica de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia)*. *Archivos Médicos (Manizales)*, 18(1). DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.18.1.2156.2018>.

González Martínez, A. M., & Muñoz, D. V. (06 de 2018). *Diseño de un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial en una Ips de la ciudad de Manizales*. Repositorio Universidad Católica de Manizales Obtenido <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2071/1/Angélica%20María%20Gonzalez.pdf>

Hidrobo Revelo, M. C., Melo Salguero, D. N., & Montoya Espinosa, A. M. (2021). *Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática*. bibliotecadigital.udea.edu.co. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18668>

López Malacatus, L. A. J., Cuenca Buele, L. A. R., Bajaña Romero, L. J. A., Merino Choez, L. K. D., López Malacatus, L. M. S., y Bravo Bonoso, M. D. G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887.

Martínez Mejía, E. (2022). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. CIENCIA Ergo-sum*, 30(2). <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540>.

Martinez Rodriguez, B. E., & Becerra Palacios, A. C. (2019). *Promoción Y Prevención De Los Riesgos Psicosociales Del Personal Asistencial De La Clinica La Merced*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15494>

Méndez Beltrán, Jenny; Botero Carvajal, Alejandro (2019). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela, 38(4). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022>.

Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>.

Ministerio de trabajo. (2018). *Guia Tecnica General Fondo de Riesgos Laborales*.
Obtenido de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>.

Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 24024 del 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 23 de julio del 2019. D.O N51.023.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de salud (2018). *Orientaciones actividades salud mental brigadas salud*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/Orientaciones-actividades-salud-mental-brigadas-salud.pdf>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. y Hernández Palma, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. *Psicogente* 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Navarro Moya P, González Carrasco M, Villar Hoz E. (2017). Psychosocial risk and protective factors for the health and well-being of professionals working in emergency and non-emergency medical transport services, identified via questionnaires. *Scand J Trauma Resusc Emerg Med*. 2017 Sep 6;25(1):88. doi: 10.1186/s13049-017-0433-6. PMID: 28877702; PMCID: PMC5586025.

Prada R. (2019). *Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout*. *Interdisciplinaria*.36(2):39-53.

<https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>.

Quintero Febles, J.M., Gerson Reyes Abreu, G., Suárez Daroca, P. y Rodríguez García, M.A. (2020). *Estrés y burnout, evolución histórica*. *Revista de los cuidadores profesionales y de la salud*, 7(16). <https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122>.

Roger Dullius, W., Alba Scortegagna, S., & McCleary, L. (2020). *Estrategias De Afrontamiento En Profesionales De La Salud Ante Covid-19: Revisión Sistemática*. *Coping strategies in health*. Canada: Universidade Presbiteriana Mackenzie. Obtenido de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7955936/>

Roger Dullius, W., Alba Scortegagna, S., & McCleary, L. (2020). *Estrategias De Afrontamiento En Profesionales De La Salud Ante Covid-19: Revisión Sistemática*. *Coping strategies in health*. Canada: Universidade Presbiteriana Mackenzie. Obtenido de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7955936/>

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45.

Smith T.D., Mullins Jaime C., Dyal M.A., DeJoy D.M. (2020). *Stress, burnout, and diminished safety behaviors: an argument for Total Worker Health® approaches in the fire service*. *Journal of Safety Research*. 75:189-195. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.09.010>.

Solé, M.D. y Balduque Alonso, M. (2007). *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales*. <https://eldesfibrilador.es/wp-content/uploads/2021/10/Programa-ayuda-empleado.pdf>

Valderrama Mayorca, E. J., y Polino Livias, Y. B. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en parte del personal asistencial de una clínica oncológica de la ciudad de Armenia (tesis, repositorio upeu). <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>.

Vidal, G. (2017). *Calidad de vida laboral y autocuidado en personal de enfermería asistencial con alta demanda emocional*. España. <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1016/j.enfcli.2018.06.004>

Villalobos Fajardo, G. H. (2019). *Guía Para El Diseño De Programas De Asistencia Al Empleado Y Atención Integral De Apoyo Psicosocial*. Arl SURA. Obtenido de https://www.arlsura.com/demos/salud-mental/files/SM.P2.01.V4_guia_atencion_empleado_v4.pdf

Villarroel, C., Busco R., Carolina, Neira L., Belén, Ensignia E., André, y Durán V., Pablo. (2018). *Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud*. *Ciencia & trabajo*, 20(62), 76-79. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076>.

Villarroel Vargas, J. F. y Ortega Aldás, D.E. (2021). *Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de salud, pertenecientes al distrito salud 18d02 del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en el año 2019*. (Trabajo de grado universidad técnica de Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32825>.

11. Anexos

Rejilla de búsqueda bibliográfica

Título	Objetivo	Resumen	Introducción	Herramienta	A quien va dirigida	Resultados	Conclusiones	Cita	Enlace	Autores	País	Revista	Universidad	AÑO	Tema relacionado
Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad	El objetivo general del estudio es identificar los factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad.	El objetivo general del estudio es identificar los factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad.	Actualmente la investigación se encuentra en fase de recolección de datos.	La investigación se realizó en una clínica de alta complejidad.	Los resultados se analizarán para determinar los factores de riesgo psicosocial.	Se concluye que los factores de riesgo psicosocial son un problema importante en esta población.		DOI: http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650	IDENTIFICACIÓN	Bobadilla, C., Colombia	Colombia	Psicol. caribe vol.3	Pontificia Universidad Católica de Colombia	2018	salud ocupacional; riesgos psicosociales; psicología del trabajo
Factores de riesgos psicosociales en empleados del sector salud en Argentina, Colombia, Chile y Ecuador en el periodo 2010 a 2020, una revisión bibliográfica	Analizar la presencia de factores de riesgo psicosociales en empleados del sector salud en Argentina, Colombia, Chile y Ecuador en el periodo 2010 a 2020.	El estudio de investigación personal de los autores.	El análisis de los datos se realizó a través de una búsqueda en bases de datos.	En la búsqueda se encontraron 15 artículos.	Se seleccionaron los artículos más relevantes.	Se concluye que los factores de riesgo psicosociales son un problema importante en el sector salud.		https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/657	https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/657	Cordero Torres, Y.D. y Córdoba Mena, K. G. (2020).	Colombia	Repositorio UNITEC	Corporación universitaria UNITEC	2020	factores de riesgo, riesgo psicosocial, riesgo laboral, personal de salud, empelados de salud
Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital	Este estudio tiene como objetivo determinar los riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital.	Los trabajos de investigación de los autores.	El método incluyó un diseño cuantitativo.	Los resultados se analizarán para determinar los factores de riesgo psicosocial.	Se concluye que los factores de riesgo psicosocial son un problema importante en el hospital.			https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551	https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551	Castro Méndez, Nelson, & Súdez Cretton, Ximena. (2022).	Uruguay	Ciencias Psicológicas	Universidad Católica del Uruguay	2022	factores protectores psicosociales
Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial	El objetivo de la investigación es determinar el nivel de agotamiento profesional y los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería.	Introducción de la investigación de los autores.	La salud de los profesionales de enfermería es un tema de gran importancia.	El personal de enfermería presenta altos niveles de agotamiento profesional.	Se plantea la necesidad de implementar estrategias de intervención.			https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022	Méndez Beltrán, Jenny; Botero Carvajal, Alejandro	Venezuela	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica	Universidad de los Andes	2019	Agotamiento profesional, salud laboral, enfermería, factores de riesgo
Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia	Evaluar la relación entre el burnout y los factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia.	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el burnout como un síndrome de agotamiento.	Estudio transversal.	Se evaluó el nivel de burnout y los factores de riesgo psicosocial.	El estudio se realizó en un hospital de larga estancia.			https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217	https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217	Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, F., Vargas-Morales, A., & Filici-Benbrahim, N. (2018).	España	Cuadernos de salud	Universidad de Granada	2019	factores protectores psicosociales
Prevalencia del síndrome de burnout en parte del personal asistencial de una clínica oncológica de la ciudad de Armenia	El objetivo de la investigación es determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de una clínica oncológica.	Objetivo: determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de una clínica oncológica.	La investigación fue de tipo cuantitativa.	Las subescalas de burnout se aplicaron a los participantes.	No existe evidencia de burnout en el personal asistencial de la clínica oncológica.			https://doi.org/10.30554/archmed.18.1.2156.2018	https://doi.org/10.30554/archmed.18.1.2156.2018	Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 11 de noviembre de 2021 [citado 18 de septiembre de 2022];8(2):131-46. Disponible en: https://revistasdigitales.umboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553	Colombia	Archivos de Medicina (Manizales)	Universidad de Manizales	2018	Agotamiento profesional, despersonalización, salud
Estrés laboral: una revisión de las principales causas y consecuencias y estrategias de prevención	Analizar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral.	Introducción del estrés laboral.	Revisión documental.	Hay una mayor prevalencia de estrés laboral en el personal de salud.	El estrés es un problema importante en el personal de salud.			https://revistasdigitales.umboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553	https://revistasdigitales.umboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553	Abenza Hurtado, J.D. (2021).	Colombia	Revista Investig. Sa	Universidad de Boyacá	2022	Estrés laboral, psicosocial, salud, trabajadores
Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud	Caracterizar los factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud.	Introducción de los factores de riesgo psicosocial.	Los factores de riesgo psicosocial son un problema importante en el personal sanitario.	El estudio se realizó en las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud.	Presentan los resultados de la investigación.			https://doi.org/10.10201/105921	https://doi.org/10.10201/105921	Abenza Hurtado, J.D. (2021).	España	Repositorio Digital	Universidad de Murcia	2021	factores protectores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales, factores de protección psicosocial, protectores psicosociales
Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales	El objetivo de la investigación es determinar el espectro de los factores psicosociales en el trabajo.	El objetivo de la investigación es determinar el espectro de los factores psicosociales en el trabajo.	La argumentación de la literatura se realizó a través de una búsqueda en bases de datos.	Revisión de la literatura.	Las características de los factores psicosociales se analizarán.			https://cienciaergosum.uamex.mx/article/view/17540	https://cienciaergosum.uamex.mx/article/view/17540	Martínez Mejía, E. (2022).	México	Ciencia Ergo sum	Universidad Autónoma de México	2022	psicosociales

Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario	Identificar los factores de riesgo psicosocial del personal de salud en el ámbito hospitalario	Ávila-Bertrán, L.V., Sánchez-Ramírez, L.E. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en el ámbito hospitalario. <i>Revista Colombiana de Enfermería</i> , 20(1), e030. https://doi.org/10.18270/rce.v20i1.3498	https://revista.lds.uanl.mx/	Adrián, México	Ciencia Latina Universidad Estatal	2021	riesgo psicosocial;trabajo;salud mental;estrés, ansiedad.
Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica	Analizar el estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica	Valderrama Mayorca, E. J., & Polino Livias, Y. B. (20 de 12 de 2020). <i>repositorio.upeu.edu.pe</i> . Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960	https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960	Eli, Perú	Trabajo de grado Universidad Peruana	2020	Salud mental en trabajadores del sector salud; factores de riesgo psicosocial, evaluación, batería de riesgo psicosocial, ausentismo, organización.
Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional	Analizar los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional	Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. <i>Revista TEMAS</i> , III (13), 39-45	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6544444	Colombia	Revista temas: Dep Universidad Santo	2019	factores de riesgo psicosocial
Influencia del riesgo psicosocial en estrés en las enfermeras la manifestación del en una clínica en el norte de la ciudad de Bogotá	Analizar la influencia del riesgo psicosocial en el estrés en las enfermeras en una clínica en el norte de la ciudad de Bogotá	Colbrado, L., Chaves, Z., López, M. (2022). Influencia del riesgo psicosocial en la manifestación del estrés en las enfermeras en una clínica en el norte de la ciudad. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios. Soacha - Cundinamarca.	https://hdl.handle.net/10396/20353	Colombia	Repositorio Univer: Uniminuto	2019	factores de riesgo psicosocial
Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española	Analizar la satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española	González Gancedo, J. (2020). <i>Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española</i> . (Tesis universidad de Córdoba).	https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353	España	Repositorio Helvia, Universidad de Córdoba	2020	Salud,
Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida	Analizar la satisfacción con la vida y la felicidad en el trabajo y la vida	Sanín Posada, A.; Salanova Soria, M. & Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i> , 38(1), 54-66. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a05	https://go.galileo.usg.edu/interamericana/article/view/10396	Colombia	Revista Interamericana de Psicología C	2019	factores protectores
Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática	Analizar el bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática	Hidrobo Revelo, M. C., Melo Salguero, D. N., & Montoya Espinosa, Á. M. (2021). Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática. https://hdl.handle.net/10495/18668	https://bibliotekan.unizar.es/	Colombia	Repositorio Univer: Universidad de Antioquia	2021	psicosociales
La voz de enfermería promoción del engagement y prevención del síndrome de burnout en el entorno laboral	Desarrollar la voz de enfermería promoción del engagement y prevención del síndrome de burnout en el entorno laboral	Sanclemente Vinué, I. (2018). Promoción del engagement y prevención del síndrome de burnout en el entorno laboral. http://zaguan.unizar.es/	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6544444	España	Repositorio univers: Universidad de Zaragoza	2018	salud mental; promoción; prevención; riesgos psicosociales
Diseño, validación y pilotaje de un programa para la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales en las organizaciones	Diseñar un programa para la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales en las organizaciones	Osorio, L., Medina, M. M., Cantillo, P., Medina, A., Cuartas, A., & Guaqueta, A. (2022). Diseño, validación y pilotaje de un programa para la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales en las organizaciones. <i>Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología</i> , 22(1), 1-14. https://doi.org/10.18270/chps.v2021i2.3775	https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/psychology/docview/268256085			2022	salud mental; promoción; prevención; riesgos psicosociales
Herramientas de autocuidado para el profesional psicosocial como factor protector de su salud mental y bienestar / Self-care tools for the psychosocial professional as a protective factor of his mental health and wellbeing	Relacionar las herramientas de autocuidado para el profesional psicosocial como factor protector de su salud mental y bienestar	Díaz-Torres, C. D., Gómez-Villa, C. A., Corredor-Díaz, S., Quiceno-Garcés, Y. G., y Rodríguez-Bustamante, A. (2020). Herramientas de autocuidado para el profesional psicosocial como factor protector de su salud mental y bienestar. <i>Poiesis</i> (39), pp. 168-186. DOI: https://doi.org/10.21501/16920945.3767	https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1139968			2020	factores protectores psicosociales

20	Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional	Explorar las variables relacionadas con la calidad de vida laboral y el autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional.	Gabriel Vidal-Blanco, Amparo Oliver, Laura Galiana, Noemí Sansó, Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional, Enfermería Clínica, Volume 29, Issue 3, 2019, Pages 186-194, ISSN 1130-8621, https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004 (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862118301116)	https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1016/j.enfcli.2018.06.004	autocuidado y salud mental en enfermería	2019
21	Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos	Generar recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos para el cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19.	Cantor-Cruz F, McDouall-Lombana J, Parra A, Martín-Benito L, Paternina Quesada N, González-Giraldo C, Cárdenas Rodríguez ML, Castillo Gutiérrez AM, Garzón-Lawton M, Ronderos-Bernal C, García Guarín B, Acevedo-Peña JR, Gómez-Gómez OV, Yomayusa-González N. Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos [Mental Health Care of Health Workers During Covid-19: Recommendations Based on Evidence and Expert Consensus]. Rev Colomb Psiquiatr. 2021 Jul-Sep;50(3):225-231. Spanish. doi: 10.1016/j.rcp.2021.02.007. Epub 2021 Mar 14. PMID: 34629561; PMCID: PMC7955936.	https://www.francycanto.com	Revista Colombia Psiquiatría	2021
22	Estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud ante Covid-19: revisión sistemática	Recopilar evidencia sobre estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud ante COVID-19.	Dullius, Willian Roger, Scortegagna, Silvana Alba, & McCleary, Lynn. (2021). Coping strategies in health professionals facing Covid-19: a systematic review. Psicología: teoría e práctica, 23(1), 1-20. https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPC1913976	http://pepsic.dullius.com.br	Psicología: Teoría e Intervención	2020
23	Estrategias de afrontamiento en personal sanitario de primera línea de un centro hospitalario de la ciudad de Cajamarca frente al COVID 19	Describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal sanitario de primera línea de un centro hospitalario de la ciudad de Cajamarca frente al COVID-19.	Rojas Melendez, M. R., & Sangay Sangay, D. R. (2022). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL SANITARIO DE PRIMERA LÍNEA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA FRENTE AL COVID19. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título de Licenciados en Psicología. A. Cajamarca, Perú.	http://repositorio.upagu.edu.pe	Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte	2022
24	Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud	Identificar las estrategias de intervención de riesgos psicosociales en la red asistencial de salud.	Villarroel, Cristian, Busco R., Carolina, Neira L., Belén, Eisinga E., André, & Durán V., Pablo. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. Ciencia & trabajo, 20(62), 76-79. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076	http://www.sciencedirect.com	Ciencia & Trabajo	2018
25	Propuesta de Intervención en Riesgo Psicosocial dirigida a los Trabajadores de Cruz Blanca EPS en Causal de Liquidación	Diseñar una propuesta de intervención en riesgo psicosocial dirigida a los trabajadores de Cruz Blanca EPS en causal de liquidación.	Navarro Moya P, González Carrasco M, Villar Hoz E. Psychosocial risk and protective factors for the health and well-being of professionals working in emergency and non-emergency medical transport services, identified via questionnaires. Scand J Trauma Resusc Emerg Med. 2017 Sep 6;25(1):88. doi: 10.1186/s13049-017-0433-6. PMID: 28877702; PMCID: PMC5586025.	https://repositorio.uniminuto.edu	Revista Escandinava de Trauma, Resuscitación e Medicina de Emergencias	2017
26	Factores psicosociales de riesgo y protección para la salud y el bienestar de los profesionales que trabajan en servicios de transporte sanitario de emergencia y no emergencia, identificados a través de cuestionarios	Identificar los factores psicosociales de riesgo y protección para la salud y el bienestar de los profesionales que trabajan en servicios de transporte sanitario de emergencia y no emergencia, identificados a través de cuestionarios.	Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., & Uribe, A. F. (2010). Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud. Revista Argentina de Clínica Psicológica, XIX(2), 173-182.	https://www.sciencedirect.com	Revista Argentina de Psicología	2010
27	Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud	objetivo de la investigación: El objetivo de la investigación es determinar los efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud.	Cáceres Serrato, K. V., & Marín Loaiza, K. (27 de 11 de 2021). Estrategias De Brigadas De Salud Mental Y Sus Posibles Efectos De Prevención E Intervención En Los Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores De La Salud En Entornos Intrahospitalarios. Uniminuto. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/xmlui/handle/10656/13989	https://repositorio.uniminuto.edu	Revista Colombiana de Psicología	2021
28	Promoción, prevención e intervención	El objetivo de la investigación es determinar los efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud.	Cáceres Serrato, K. V., & Marín Loaiza, K. (27 de 11 de 2021). Estrategias De Brigadas De Salud Mental Y Sus Posibles Efectos De Prevención E Intervención En Los Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores De La Salud En Entornos Intrahospitalarios. Uniminuto. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/xmlui/handle/10656/13989	https://repositorio.uniminuto.edu	Revista Colombiana de Psicología	2021
29	Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos	El objetivo de la investigación es determinar los efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud.	Cantor-Cruz F, McDouall-Lombana J, Parra A, Martín-Benito L, Paternina Quesada N, González-Giraldo C, Cárdenas Rodríguez ML, Castillo Gutiérrez AM, Garzón-Lawton M, Ronderos-Bernal C, García Guarín B, Acevedo-Peña JR, Gómez-Gómez OV, Yomayusa-González N. Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos [Mental Health Care of Health Workers During Covid-19: Recommendations Based on Evidence and Expert Consensus]. Rev Colomb Psiquiatr. 2021 Jul-Sep;50(3):225-231. Spanish. doi: 10.1016/j.rcp.2021.02.007. Epub 2021 Mar 14. PMID: 34629561; PMCID: PMC7955936.	https://www.francycanto.com	Revista Colombia Psiquiatría	2021
30	Estrategias De Brigadas De Salud Mental Y Sus Posibles Efectos De Prevención E Intervención En Los Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores De La Salud En Entornos Intrahospitalarios	Analizar cómo el personal de la empresa enfrenta el riesgo psicosocial en entornos intrahospitalarios.	Cáceres Serrato, K. V., & Marín Loaiza, K. (27 de 11 de 2021). Estrategias De Brigadas De Salud Mental Y Sus Posibles Efectos De Prevención E Intervención En Los Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores De La Salud En Entornos Intrahospitalarios. Uniminuto. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/xmlui/handle/10656/13989	https://repositorio.uniminuto.edu	Revista Colombiana de Psicología	2021
31	Estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud ante Covid-19: revisión sistemática	Recopilar evidencia sobre estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud ante COVID-19.	Dullius, Willian Roger, Scortegagna, Silvana Alba, & McCleary, Lynn. (2021). Coping strategies in health professionals facing Covid-19: a systematic review. Psicología: teoría e práctica, 23(1), 1-20. https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPC1913976	http://pepsic.dullius.com.br	Psicología: Teoría e Intervención	2020

32	Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española	El objetivo pr La calidad de Introducción 3.1 Diseño y ámbito de est Los resultad 6.1 Conclusi	GONZALEZ , G. J. (2020). Satisfacción Laboral, Bienestar En El Trabajo Y Salud En Enfermeras De La Sanidad Pública Española. Córdoba, España: UCO.Press 2020. Obtenido de: https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353 González Martínez, A. M., & Muñoz, D. V. (06 de 2018). <i>Diseño de un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial en una Ips de la ciudad de Manizale s</i> . Repositorio Universidad Católica de Manizalez Obtenido chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/ https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2071/1/Angélica%20Martínez%20Gonzalez.pdf	https://helvia González García España	Universidad de Cór	2020	
33	Diseño de un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial en una Ips de la ciudad de Manizale s.	Diseño de un En el present 1. Introducci Bateria de ri personal ips Se observó e CONCLUSIO	Hydrobo Revelo, M. C., Melo Salguero, D. N., & Montoya Espinosa, Á. M. (2021). Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática. Martínez Rodríguez, B. E., & Becerra Palacios, A. C. (2019). <i>Promoción Y Prevención De Los Riesgos Psicosociales Del Personal Asistencial De La Clínica La Merced</i> . Obtenido de https://repository.unilibe.edu.co/handle/10901/15494	chrome-exte González Ma Colombia	Universidad de Mai	2018	Intervencion riesgo psicosocial factores protectores psicosociales promoción y prevención riesgos
34	Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática	.Se propone Mediante rev El bienestar l Para el prese Empresas y e NA El presente t	Hydrobo Revelo, M. C., Melo Salguero, D. N., & Montoya Espinosa, Á. M. (2021). Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión sistemática. Martínez Rodríguez, B. E., & Becerra Palacios, A. C. (2019). <i>Promoción Y Prevención De Los Riesgos Psicosociales Del Personal Asistencial De La Clínica La Merced</i> . Obtenido de https://repository.unilibe.edu.co/handle/10901/15494	https://bibliot Hidrobo Rev Colombia	Universidad de Ant	2021	psicosociales promoción y prevención riesgos
35	Promoción y prevención de los factores psicosociales del personal asistencial de la clínica la merced	Esta investigi Objetivo: Est INTRODUCCI ara determin Empleados d NA Se lograr la a	https://repository.unilibe.edu.co/handle/10901/15494 Rojas Melendez, M. R., & Sangay Sangay, D. R. (2022). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL SANITARIO DE PRIMERA LÍNEA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA FRENTE AL COVID19. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título de Licenciados en Psicología. A. Cajamarca, Perú. Gabriel Vidal-Blanco, Amparo Oliver, Laura Galiana, Noemí Sansó, Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional, Enfermería Clínica, Volume 29, Issue 3, 2019, Pages 186-194, ISSN 1130-8621, https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004 , (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862118301116)	https://repositorio.martinez Roc Colombia	Universiad libre	2019	psicosociales
36	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL SANITARIO DE PRIMERA LINEA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA FRENTE AL COVID 19	La presente i La pandemia Para ello se l Personal san La pandemia La mayor par	Licenciados en Psicología. A. Cajamarca, Perú. Gabriel Vidal-Blanco, Amparo Oliver, Laura Galiana, Noemí Sansó, Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional, Enfermería Clínica, Volume 29, Issue 3, 2019, Pages 186-194, ISSN 1130-8621, https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004 , (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862118301116)	http://repositorio.upagu.ec Perú	Repositorio Insituci Universidad Privad:	2022	factores protectores, estrategias de afrontamiento
37	Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional	Explorar las URI Resumen Since the nin Cualitativo, s enfermeras e Los factores Es necesario	(Villabos, Fajardo 2019).	https://doi-or Gabriel Vidal ESPAÑA	Science direct	2019	Salud laboral Autocuidado Enfermería Agotamiento Satisfacción en el trabajo Empatía salud mental
38	Guía para el diseño de programa de asistencia al empleado	Brindar orientac La Organizac Construcción La Guía para NA NA	(Villabos, Fajardo 2019).	chrome-exte Gloria H. Vill: Colombia	NA	2019	empleados
39	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL SANITARIO DE PRIMERA LINEA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA FRENTE AL COVID 19	La presente i La pandemia Para ello se l Personal san La pandemia La mayor par	Rojas Melendez, M. R., & Sangay Sangay, D. R. (2022). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL SANITARIO DE PRIMERA LÍNEA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA FRENTE AL COVID19. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título de Licenciados en Psicología. A. Cajamarca, Perú.	http://repositorio.upagu.ec Perú	Repositorio Insituci Universidad Privad:	2022	afrontamiento