

**Estrés laboral y consecuencias psicológicas en el personal asistencial de enfermería en
el marco de la pandemia COVID-19**

Yohana Garcés Herrera

Paola Garcés Herrera

Daurin León Pérez

Asesora

Yarmin Lorena Taborda Morales
Mg. Educación

Asignatura:

Opción de grado

Administración en Salud Ocupacional, Facultad Ciencias de la Salud, Corporación

Universitaria Minuto de Dios

Seccional Bello Regional

Antioquia Chocó Bello,

Colombia

2021

Tabla de contenido

Resumen	4
CAPÍTULO I	6
Formulación del problema	6
Delimitación del problema.....	11
<i>Preguntas problematizadoras.</i>	11
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.	12
Justificación	12
CAPÍTULO II.....	16
Marco teórico	16
<i>Estrés laboral</i>	18
<i>Agentes estresores</i>	20
<i>Consecuencias psicológicas del estrés</i>	22
<i>Personal asistencial de enfermería</i>	24
Antecedentes de investigación	27
Marco legal	30
CAPÍTULO III	34
Metodología	34
<i>Enfoque metodológico de la investigación.</i>	34
<i>Tipo de investigación</i>	34
<i>Población y la muestra</i>	35
<i>Técnica de recolección de información</i>	35
CAPÍTULO IV	37
Hallazgos	37

CAPÍTULO V.....	45
Conclusiones	45
Recomendaciones	46
Referencias	47

Lista de tablas

Tabla 1.....	35
Tabla 2.....	36
Tabla 3.....	37

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo identificar las consecuencias psicológicas, a partir de sus propias percepciones, generadas por el estrés laboral en el personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia Covid –19 en el año 2020. El enfoque fue cualitativo de carácter fenomenológico, en se recopiló la información a cinco enfermero/as sobre los cambios en los hábitos, las condiciones laborales, las afecciones psicológicas y las transformaciones en el desempeño laboral. Los hallazgos muestran que las consecuencias psicológicas experimentadas por el personal asistencial de enfermería durante la pandemia Covid-19 a partir del estrés, estuvo encabezada por el miedo y la incertidumbre de afrontar una enfermedad desconocida por el peligro a su vida; les afectó significativamente la muerte de los pacientes, la presión, las largas jornadas laborales y el incremento en las tareas diarias, sumando a la carga laboral existente y la situación de emergencia sanitaria provocó agotamiento y sobrecarga física y mental; experimentaron ansiedad, alteraciones emocionales, desmotivación, desesperanza y desconfianza. Vieron transformado su entorno laboral, social y familiar. En conclusión, el estrés laboral representa riesgo para que se presenten diversas consecuencias psicológicas, que unido a la pandemia Covid-19 incrementó el riesgo de afecciones a la salud de los enfermero/as.

Palabras claves: consecuencias psicológicas, estrés laboral, personal asistencial de enfermería, pandemia Covid-19.

Abstract

This research aimed to identify the psychological consequences, based on their own perceptions, generated by work stress in nursing care personnel in the city of Medellín during the Covid -19 pandemic in 2020. The approach was qualitative in nature. phenomenological, in which information was collected from five nurses on changes in habits, working conditions, psychological conditions and transformations in work performance. The findings show that the psychological consequences experienced by nursing care personnel during the Covid-19 pandemic from stress, was led by fear and uncertainty of facing an unknown disease due to the danger to their life; They were significantly affected by the death of the patients, the pressure, the long working hours and the increase in daily tasks, adding to the existing work load and the health emergency situation caused exhaustion and physical and mental overload; they experienced anxiety, emotional disturbances, lack of motivation, hopelessness and mistrust. They saw their work, social and family environment transformed. In conclusion, work stress represents a risk for various psychological consequences to occur, which together with the Covid-19 pandemic increased the risk of health conditions for nurses.

Keywords: psychological consequences, work stress, nursing staff, covid-19 pandemic.

CAPÍTULO I

Formulación del problema

El concepto de pandemia hace referencia una enfermedad epidémica que afecta al mundo, la actual, denominada Covid-19, es causada por una cepa mutante de coronavirus del SARS-CoV-2, un virus altamente contagioso que ha derivado en una importante crisis económica, social y de salud, provocando distintas consecuencias psicológicas (Maguiña, et al., 2020), entendidas estas como aquellas secuelas que resultan de una situación o circunstancia que afecta al individuo principalmente en la salud mental y según, Garavito (2018), generan deterioro y dificultades en el desempeño cognitivo hasta graves trastornos.

En cuanto al estrés, se entiende como una respuesta que ofrece al organismo los recursos energéticos necesarios para responder a las demandas del entorno a corto, mediano o largo plazo, pero cuando estos son limitados y el estresor no desaparece se agotan, y puede representar un problema porque el estrés pone en pausa otros sistemas para enfocarse en la demanda que resulta estresante, y ello, puede acarrear problemas en otras esferas de la vida (Redolar (2015).

Tema de interés por los múltiples factores que lo causan, por las innumerables consecuencias y porque se experimenta distintos el contexto como laboral “forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores” (Coduti, et al., 2013, p. 9). La Federación Empresarial de la Industria Química Española (2016), lo señala como el segundo problema que afecta la salud en relación con el trabajo en todo el mundo. En esa misma línea, la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) (2016) cataloga el estrés dentro del trabajo “como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados” (p. 2).

Lo expresado anteriormente, es importante porque, el estrés tiene impactos significativos entre quienes lo experimentan, más aún porque independientemente del contexto tiene consecuencias en ocasiones graves a nivel físico, conductual y psicológicos. Las consecuencias psicológicas según Benavides, et al. (2010) son fácilmente identificables y entre ellas, la principal es la ansiedad y señala que algunos síntomas de la ansiedad asociada con el estrés son:

Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, entre otras (Cano, 2002, citado en Benavides, et al., 2010, p. 35).

Es de anotar que, el estrés y sus consecuencias se deben entender de manera interdependiente, de acuerdo con Benavides, et al. (2010), se trata de una respuesta al desequilibrio emocional que deriva en reacciones fisiológicas de intención de huida o enfrentamiento desacertado de la situación según el caso. Además del hecho que trasciende contextos, lo que significa, por ejemplo, que el estrés laboral puede afectar a la persona a nivel personal, familiar o social.

Unido a lo anterior, uno de los aspectos más importantes del estrés es que está asociado a un sinnúmero de factores que lo detonan, en el caso de la pandemia el sistema de

salud colombiano se enfrentó a un reto sin precedente con la llegada del covid-19 al país, lo que derivó en presiones para el personal de salud, por ejemplo, las características propias de la pandemia, el avance rápido de los contagios, la precariedad de los sistemas de salud y, por último, las desmedida o desbordada reacción social (Pérez y Doubova, 2020).

En esa medida, el personal asistencial de enfermería en su rol profesional cuenta con la capacidad para ofrecer cuidado a la comunidad aporta a la calidad de vida colectiva al cuidar a los enfermos y atender a las familias (De Arco-Canoles y Suarez-Calle, 2018), y como responsable de primera línea en el cuidado de los pacientes infectados tuvo que enfrentar “cuestiones como presión psicológica, carga laboral, mediatización, aspectos judiciales, desprotección, falta de descanso, nuevos roles, discriminación y agresiones” (Foro Internacional de Medicina Interna, 2020, p. 2), entre muchas otras situaciones asociadas al contexto laboral y la organización.

A partir de lo anterior, el personal sanitario experimentó diferentes efectos entre los que se destacan las consecuencias psicológicas generadas por el estrés laboral. La asociación del estrés con el ámbito laboral cobra relevancia porque un individuo puede reaccionar de maneras diversas y dichas reacciones se convierten en algunos casos en algo patológico (Díaz, 2011, p. 83), que impide el adecuado desenvolvimiento profesional. En lo que concierne al personal asistencial de enfermería esto es relevante, primero, porque su ejercicio profesional es catalogado como uno de los que expone a mayor estrés al trabajador según Bernaldo-de-Quirós (2020) y, fue incrementado por la pandemia.

Y no es para menos, Fernández y Alves de Alencar (2020) señala que, la experiencia vivida a raíz de la pandemia afectó ampliamente al personal sanitario debido a factores tales como “condiciones laborales inadecuadas, carga de trabajo excesiva, bajos salarios,

cantidad reducida de equipo de protección personal (EPP), falta de indicaciones específicas para actuar ante la pandemia, sentimientos de miedo, angustia e impotencia, entre otros” (p.

1). Adicionalmente, una transformación abrupta en su quehacer profesional como señala Torre-Muñoz, et al. (2020).

De acuerdo con Patlán (2019) eso es importante porque “un trabajador que está estresado presenta con mayor frecuencia enfermedades, está poco motivado, es menos productivo y tiene menos seguridad laboral” (p. 3). Según el portal Gente Saludable (2020), el personal médico asistencial, además de los cambios que afronta toda la población general, enfrenta violencia y estigmatización social lo que incrementa el estrés emocional. En ese mismo sentido, Torre-Muñoz, et al. (2020) refiere que uno de los efectos más notorio de la pandemia son los efectos en el personal sanitario, toda vez que, enfrentan altos riesgos de ser afectados en su salud, además del alto riesgo de contagio por el virus.

En función de lo planteado, Ricci y Ruiz (2020) refieren que, los efectos de la pandemia en el personal sanitario han derivado del “estrés laboral, el riesgo de contagio y la falta de medios adecuados tanto materiales como humanos para la lucha contra el virus, sumado a la situación de cuarentena”. De ahí que, Fernandes y Alves de Alencar (2020) advierta la importancia de analizar tanto la salud mental como el estrés laboral y mejor aún las repercusiones que causa este último en los aspectos psicológicos del personal asistencial de enfermería para poder tomar medidas desde las áreas que propenden por el bienestar del trabajador como ocurre con la salud y seguridad en el trabajo.

Es de anotar que, en Colombia, según el Espectador, (2020) “más de 250.000 personas mueren al año por causas distintas al coronavirus” (párrafo. 3), y el sistema ya afrontaba un amplio abanico de problemas de cobertura, oferta de personal, demoras en la atención, entre

otros, y esto supone un peso más a la carga laboral del personal sanitario, sumado a que no se tiene experiencia con pandemias y a que, el estrés se presenta junto con otras afecciones como ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor (Lozano-Vargas, 2020).

Siguiendo a Carrasco, et al. (2020) el personal hospitalario ha visto su salud mental ampliamente afectada en el contexto de la pandemia “especialmente en el personal de enfermería que se encuentra en primera línea, afrontando situaciones de estrés que repercuten directamente sobre el grado de satisfacción laboral” (p. 3). Los motivos son diversos; aumento de contagios, aumento de mortalidad, uso de EPP, ausentismo de personal asistencial por incapacidad debido a contagio COVID, miedo a contagiar familiares, incremento de jornadas laborales, demasiadas funciones, entre otros.

Y, por último, Fernandes y Alves de Alencar (2020) aducen que actualmente, se hace evidente el agravamiento del estrés ocupacional y la sobrecarga mental, debido a diferentes factores como “agotamiento físico y mental, complejidad en la toma de decisiones difíciles en la detección de pacientes sospechosos, sufrimiento debido a la pérdida de pacientes y compañeros de trabajo, y el riesgo diario de infección con el nuevo coronavirus” (Fernandes y Alves de Alencar, 2020, p. 2).

Considerando lo expuesto, la presente investigación se articula con la sub-línea de investigación “*seguridad y Salud en el trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés social*” ya que privilegia la protección de grupos profesionales que lo requieran porque, la realización de sus funciones o actividad representan un riesgo, tal y como ocurre con el personal hospitalario que a su carga laboral se ha sumado el impacto de la pandemia de la

Covid-19 ubicándolo en un estado de mayor riesgo y vulnerabilidad al ser la atención de primera línea.

Delimitación del problema.

¿Cuáles son las consecuencias psicológicas generadas por el estrés laboral en el personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia Covid –19 en el 2020?

Preguntas problematizadoras.

1. ¿Cuáles fueron los cambios que presentó debido a la covid-19 para el desempeño de las funciones del personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín en el 2020?
2. ¿Qué hábitos o situaciones laborales y personales afectaron la pandemia covid-19 en el desempeño de las funciones del personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín en el 2020?
3. ¿Cuáles son las condiciones del puesto de trabajo en las que laboró el personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia de la covid-19 durante el 2020?
4. ¿Cuáles son las comprensiones sobre el estrés laboral y los efectos del mismo en la condición psicológica de las personas, específicamente del personal asistencial de enfermería durante la pandemia de la covid-19 en el 2020?

Objetivo General

Identificar las consecuencias psicológicas, a partir de sus propias percepciones, generadas por el estrés laboral en el personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia Covid –19 en el año 2020.

Objetivos Específicos.

1. Determinar las modificaciones en los hábitos o situaciones laborales y personales del personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín a raíz de la pandemia covid-19 durante el 2020.
2. Caracterizar las condiciones del puesto de trabajo en los que laboró el personal de enfermería en contexto de la pandemia generada por el COVID 19 en el 2020.
3. Describir los cambios y particularidades que se presentaron en el desempeño de funciones del personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia de la Covid –19 en el 2020.
4. Analizar las afecciones psicológicas percibidas por personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia de la Covid –19 en el 2020.

Justificación

Este proceso investigativo sirve a la comunidad académica como referente bibliográfico sobre las consecuencias psicológicas derivadas del estrés laboral en el personal asistencial de enfermería durante la pandemia COVID 19 en el año 2020 en la

ciudad de Medellín. Constituye un antecedente para futuras investigaciones sobre estrés laboral en el marco de la pandemia, puesto que, este es un tema que afecta a la población que labora en general y debido a que el Covid-19 ha ocasionado importantes transformaciones en la carga laboral y el contexto laboral, es decir, se pasó a trabajar en muchas ocasiones en la casa o a permanecer más horas en el lugar de trabajo bajo condiciones estresantes como le ocurrió al personal asistencial de enfermería. Bernaldo-de-Quirós (2020), advierte que el personal sanitario es el colectivo profesional que padece mayor estrés en el cumplimiento de sus funciones y que esto se vio elevado por la pandemia.

El estrés laboral y sobre todo la pandemia suscitan interés investigativo e interventivo para diversas entidades y profesionales de diferentes áreas de la salud implicados directamente en su atención, especialmente a quienes corresponde administrar la salud y la seguridad en el trabajo porque son los encargados de velar por el bienestar de los colaboradores dentro de cualquier organización, en ese sentido, el presente aporte investigativo puede contribuir a optimizar su ejercicio profesional, pues al área de salud y seguridad en el trabajo concierne en medio de esta pandemia evaluar y aplicar todas las medidas y protocolos de bioseguridad, además “del diseño de los puestos de trabajos, la organización del trabajo, la formación preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores” (Organización, Internacional del Trabajo, 2020, p. 2).

En ese sentido, se quiere visibilizar los efectos que genera el estrés laboral a nivel psicológico y la necesidad de profundizar sobre este tema porque afecta a un colectivo profesional significativo y necesario para el cuidado de la salud aun después de que se supere la pandemia. También porque padecer estrés laboral puede ocasionar secuelas

psicológicas a largo plazo en el individuo, sumado al hecho que provoca o influye en otras esferas de la vida, según Coduti, et al., (2013).

Adicionalmente, que se indague sobre las consecuencias psicológicas provocadas por el estrés laboral en el personal sanitario en el contexto de la pandemia es importante porque contribuye a visibilizar las implicaciones en este grupo poblacional y aporta a la generación de conocimiento al respecto, debido a que, la emergencia sanitaria por COVID 19 constituye un tema relativamente nuevo y sin precedentes que ha generado distintas incidencias a nivel psicosocial en toda la población, particularmente aquellos que brindan atención primaria en salud y de acuerdo con, la Organización, Internacional del Trabajo (2020) desempeñan sus tareas expuestos a un alto riesgo de contagio, además de una alta demanda de su contexto laboral y sus funciones.

En esa misma línea, esta investigación aporta a la comprensión de las consecuencias psicológicas que afronta el personal asistencial de enfermería cuando padece estrés laboral en el cumplimiento de sus funciones, y sirve para que los profesionales de Administración en salud y seguridad en el trabajo puedan desplegar acciones o estrategias de prevención, mitigación e intervención encaminadas a atender el estrés laboral con la finalidad de ofrecer beneficios al personal sanitario, las instituciones de salud y la comunidad que usa sus servicios. De ahí que, Patlán (2019) catalogue el estrés como un problema de la salud que suscita interés investigativo, lo que ha dado pie a que se estudie ampliamente este tema presentando especial atención a la identificación de las consecuencias en la salud tanto física como mental de los colaboradores.

En suma, se busca poner de relieve los efectos del estrés laboral en el personal asistencial de enfermería, además de la necesidad de la intervención oportuna y/o

prevención. Por tanto, se considera que el estudio sobre este fenómeno y la comprensión del mismo puede utilizarse para el diseño de estrategias de intervención y debido a su prevalencia se hace necesario que se implementen estrategias y herramientas que aporten a minimizar el impacto en el personal hospitalario más aún cuando la pandemia y los retos que supone para ellos está lejos de concluir.

CAPÍTULO II

Marco teórico

Para empezar, Redolar (2015) nombra el estrés como una respuesta adaptativa dirigida a poner a disposición del organismo los recursos energéticos necesario para responder a las exigencias o demandas del entorno a corto, mediano o largo plazo, el problema es que los recursos energéticos son limitados, lo cual implica que en un momento determinado si la situación estresora no cesa se agoten, y esto puede representar un problema porque el estrés apaga otros sistemas que no son requeridos para atender la demanda y puede generar dificultades en otros aspectos de la vida.

Hans Seley 1956 (citado en Rodríguez, et al., 2009) también define el estrés como una respuesta del organismo, señala que puede darse ante cualquier situación estresora, pero advierte que no se puede denominar estrés a una simple tensión nerviosa. Coincide en que se trata del “común denominador de todas las respuestas adaptativas de cuerpo” (p. 26).

Sin embargo, Gómez (2005) anota que no todas las situaciones que pueden definirse o ser consideradas como estresantes resultan serlo al final y deja claro que esto se debe a que no todas las personas las perciben de la misma forma. En ese sentido, una situación considerada normal puede llegar a generar estrés con el paso del tiempo si se vuelve repetitiva.

En función de lo planteado, para que el estrés se produzca es necesario que se dé un desequilibrio entre cómo se percibe la demanda del entorno (evento estresor), y los recursos para dar respuesta, es decir, la capacidad de afrontamiento. Dicho de otro modo, “el estrés es un concepto dinámico, resultados de las discrepancias percibidas entre las demandas del

medio y de los recursos para afrontarlas” (Dahab, et al., 2010, p. 2), la clave se encuentra, por tanto, en la evaluación subjetiva tanto del estímulo como de la respuesta que se despliega frente a este. Siguiendo a Lazarus y Folkman 1968 (citados en Rodríguez, et al., 2009) el estrés se describe como “una relación existente entre persona y entorno y que la clave de esta es la valoración personal de la situación psicológica” (p. 27). Lo mismo señala Redolar, (2015), cuando dice que “el estrés depende no solo de los parámetros físicos de la estimulación ambiental, sino sobre todo de cómo el organismo percibe estos estímulos y cómo reacciona ante ellos (p. 36).

No obstante, desde lo expuesto el estrés no denota un problema, Redolar (2015) refiere que, para que el estrés afecte la salud la situación vivida debe ser vista como aversiva, dicho de otro modo, la experiencia estresante debe ser concebida por el propio individuo como altamente amenazante a su vez que este se siente incapaz de atender o mitigar su magnitud. Lazarus (citado en Gómez 2005) entiende el estrés como “un proceso de transacción entre una situación (interna o externa) que posee determinadas características y una persona que valora la situación en función de sus propias metas, valores, experiencia, etc.” (p. 207).

Por otro lado, el estrés se produce a raíz de la convergencia de distintos factores, por ejemplo, Lazarus y Folkman 1968 (citados en Rodríguez, et al., 2009) afirman que, el proceso de estrés se da por dos elementos principalmente, la valoración cognitiva y estrategias de afrontamiento, lo cual pone manifiesto que “la percepción de control que tenemos del agente que produce el estrés parece tener una profunda influencia en el impacto de una experiencia aversiva sobre la conducta y la fisiología de un organismo” (Redolar, 2015, pp. 36-37).

De igual forma, Lazarus y Folkman (citado en Dahab, et al., 2010), proponen que en el proceso de estrés intervienen; los estímulos (evento o situación externa); las respuestas (reacciones físicas o cognitivas); los mediadores (Valoración de la demanda y los recursos, la primera como amenazante y los segundos como insuficientes) y los moduladores (no provocan el estrés, pero tampoco lo impiden, aunque sí influyen para que aumente o disminuya). En sí:

El estrés como respuesta del organismo es la reacción conductual o fisiológica ante estímulos agresivos o amenazantes, que comprende todos los cambios o reacciones adaptativas ante una alteración de su equilibrio, ya sea psicológica o fisiológica. Si el equilibrio no se restablece, la condición de estrés se vuelve crónica y el organismo puede enfermar e incluso morir (Coduti, et al., 2013, p. 8)

Lo dicho pone de manifiesto, la importancia de que las organizaciones y los profesionales encargados de la salud y seguridad en el trabajo encaminan estrategias a mitigar o prevenir la aparición de estrés laboral en los trabajadores, más aún si se habla del personal sanitario, quienes aún tienen muchos retos que afrontar en el marco de la pandemia.

Estrés laboral

El estrés como ya se explicó, es una respuesta adaptativa, es decir, son respuestas inevitables que emergen para afrontar distintos desafíos que plantea el entorno. El estrés se convierte en un problema cuando su presencia persiste durante un periodo prolongado y no se cuenta con capacidades o recursos para recuperarse, cuando esto sucede se puede hablar

de estrés crónico. Siguiendo a Lazarus y Folkman (citado en Rodríguez y de Rivas, 2011) “una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por éste como amenazante y desbordante” (p. 74).

Dicho, en otros términos, se trata de “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo citado en Rodríguez y de Rivas, 2011, p. 74), que le permita afrontar las tareas que le exige su cargo. De ahí que:

El concepto de estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (Perspectivas, 2007, p. 56)

Lo anterior, permite entender que cuando se habla de estrés laboral, se alude exclusivamente a una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores” (Coduti, et al., 2013, p. 9), aunque, cabe anotar que, sus efectos o secuelas trascienden la esfera profesional e influyen de forma significativa en otros ámbitos donde el individuo se desenvuelve.

Es de señalar que, el estrés laboral no se presenta repentinamente, es decir, no se trata de algo que surge sin más, por el contrario, se trata de un proceso paulatino, se da cuando las situaciones estresantes son continuas, esto se explica porque:

El estrés laboral es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser el cansancio o fatiga que no se alivia hasta que con el tiempo pasa a mayores. Esto a las empresas les causa pérdidas que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, los accidentes laborales, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo (Coduti, et al., 2013, p. 11).

Tal y como ocurre con la aparición de estrés respecto de otros eventos o situaciones amenazantes según la percepción de cada individuo en particular. El estrés laboral aparece cuando “la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés” (del Hoyo, s. f., p. 6). Es importante prestarle atención porque, de acuerdo con, Patlán (2019) “el estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la economía de cada país” (p. 3).

Agentes estresores

El estrés y/o el estrés en el marco del ámbito laboral no dependen únicamente de la percepción o valoración subjetiva de los estímulos ambientales, lo cierto, es que se han identificado eventos o situaciones que constituyen un factor que detona el estrés y en ocasiones lo convierten en un problema.

En el caso del personal médico en el marco de la pandemia, según Torre-Muñoz, et al. (2020) su estrés puede detonarse ante situaciones tales como: el hecho de enfrentarse a una

enfermedad desconocida en condiciones laborales demandantes u hostiles que han incrementado la presión y carga laboral; temor a ser contagiado y contagiar a otros, y los efectos generados por el alta de manda de atención a pacientes.

En términos generales, Garavito (2018) destaca como desencadenantes de estrés el ambiente físico, aspectos individuales, grupales, organizacionales y extra-organizacionales, dentro de los cuales se encuentra una amplia gama de factores. Enciso, et al. (2015) destacan como elementos estresantes la percepción de que el trabajo es repetitivo y las tareas que implican la atención al público, como ocurre en el caso del personal asistencial.

Enciso, et al. (2015) pone de relieve que, el incremento de estrés en el contexto laboral ha ocasionado que se preste mayor atención con objetivos preventivos e investigativos de los factores de riesgo psicosociales que se asocian con el estrés laboral. Desde una perspectiva legal, factores de riesgo psicosocial se definen como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2404 de 2008, cap. 1., art. 3). Pero en términos generales:

El riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo (Sosa, 2018, párrafo. 2).

Como se puede ver, el estrés cuenta con innumerables fuentes o factores de riesgo que juntos o aislados detonan este fenómeno. En lo que respecta a la enfermería, Mingote y Pérez (2014) señalan como elementos estresantes los siguientes:

- Características de la profesión de enfermera.
- Características del trabajo clínico.
- El entorno y características del desarrollo profesional dentro de la institución y de la estructura de la organización (empresa).
- Los factores personales de riesgo.

Consecuencias psicológicas del estrés

En primera instancia, las consecuencias del estrés tienen varias vías o medios para manifestarse, según Mingote y Pérez (2014), el estrés laboral se presenta mediante síntomas:

1. Psicológicos, como ansiedad, hostilidad y depresión.
2. Síntomas físicos, como cefaleas, úlcera gastroduodenal o hipertensión.
3. Síntomas conductuales, como absentismo, siniestralidad y baja productividad.

En lo que respecta a las consecuencias psicológicas engloban una amplia gama de secuelas, efectos o problemas, cuya presencia depende de cada fenómeno en particular, En lo que respecta al estrés laboral las consecuencias más comunes a nivel psicológico son “deterioro cognitivo, dificultad para concentrarse, tomar decisiones, ansiedad, depresión, trastornos obsesivo compulsivo, de tipo afectivo, sexuales y desórdenes mentales como esquizofrenia” (p. 12), adicionalmente, siguiendo a La OIT (2012) se puede agregar que:

Algunas personas pueden sufrir trastornos de ansiedad, otros pueden padecer agotamiento emocional, en el cual la persona pierde todo interés por el trabajo y se siente completamente desmotivada; otras personas pueden experimentar episodios de depresión aguda, en la que la pérdida de interés se extiende del trabajo a la vida en general (p. 34).

En general la “exposición prolongada al estrés en el trabajo se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculo esqueléticos, depresión y agotamiento en el trabajo, y puede contribuir a una variedad de enfermedades debilitantes que van desde enfermedades cardiovasculares hasta el cáncer” (Patlán, 2019, p. 5), lo que deja de manifiesto que el estrés laboral se entiende como una respuesta dañina que puede derivar en diferentes efectos. En esa misma línea, para Garavito (2018), las consecuencias son diversas, identifica consecuencias psíquicas y somáticas (Trastornos cardiovasculares, gastrointestinales, endocrinos, respiratorios, dermatológicos, musculares y otros).

Ahora bien, las consecuencias ya expuestas hacen del estrés laboral un tema alarmante, sus repercusiones no se detienen con las afecciones ocasionadas a los trabajadores y los distintos ámbitos donde se desenvuelve, pues también implican a que la organización se vea afectada, por “ausentismo, rotación o fluctuación del personal o disminución del rendimiento físico” (Peiró y Salvador, 1993 citado en Garavito, 2018, p. 13).

Lo expresado en párrafos anteriores hace que, el estrés laboral se convierta en un tema que concierne tanto al individuo como a la organización, puesto que, ambos se ven afectados, aquí también juega un papel importante el profesional de administración de salud

y seguridad en el trabajo, encargado directo de evaluar los riesgos asociados al estrés en el trabajo y desplegar acciones de prevención y de promoción.

Personal asistencial de enfermería

La enfermería es una carrera profesional orientada al cuidado de la salud de las personas a través de una amplia gama de servicios. De acuerdo con la American Nurses Association (citada en Mena, et al, 2016), la enfermería se define como:

La protección, el fomento y la optimización del estado de salud y las capacidades del individuo, la prevención de la enfermedad y las lesiones, el alivio del sufrimiento a través del diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas, y la defensa de la asistencia a los individuos, las familias, las comunidades y las poblaciones (p. 11).

En ese sentido, la Caja Costarricense de Seguro Social, et al (2014) señala que, se trata de profesionales que se encargan de participar en las diferentes etapas de la intervención en el proceso salud-enfermedad. Adicionalmente, se puede señalar que;

Es la ciencia y el arte de cuidar de la salud del individuo, la familia y la comunidad. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de la enfermedad y la participación en su tratamiento, incluyendo la rehabilitación de la persona, independientemente de la etapa de crecimiento y desarrollo en que se encuentra. El objetivo de la enfermería es mantener al máximo el bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano. ((Dugas, 2000, citado en Caja Costarricense de Seguro Social, et al., 2014, p. 46).

La enfermería es una profesión orientada al servicio de las personas, por ello, el personal de enfermería está directamente relacionado con los pacientes y sus familias, y dado que participa de diversos procesos en la evolución y atención de los pacientes debe contar en la medida de lo posible con una alta vocación de servicio. Motivo por el cual, Ortega, 2006 (citado en Caja Costarricense de Seguro Social, et al., 2014) señala que se trata de una profesión “con profundas raíces humanistas, genuinamente preocupada por las personas que confían en su cuidado, en especial de quienes experimentan una situación de enfermedad y sufrimiento” (p. 50). Unido a lo dicho, la American Nurses Association (citada en Mena, et al, 2016) refiere que existen seis rasgos o características fundamentales de la enfermería profesional, que son:

- Creación de una relación humanitaria que potencie la salud y su recuperación.
- Atención al abanico de experiencias y respuestas humanas a la salud y la enfermedad en el entorno físico-social.
- Integración de datos objetivos con conocimientos adquiridos mediante el reconocimiento de la experiencia subjetiva de un paciente o un grupo.
- Aplicación de datos científicos a los procesos diagnósticos y terapéuticos, mediante la utilización de enjuiciamiento y pensamiento crítico.
- Profundización de los conocimientos profesionales de enfermería por medio de la educación continuada.
- Influencia en las políticas sociales y de salud pública a favor de la justicia social.

El rol del personal asistencial de enfermería implica un amplio abanico de funciones y actividades que deben realizar en el cumplimiento de sus tareas diarias, asumir este rol no solo incluye el desempeño de capacidades técnicas, si no que implica habilidades

actitudinales desde el lenguaje verbal y no verbal, entre otros aspectos. Entre las actividades que debe desempeñar este colectivo se encuentra, según la Caja Costarricense de Seguro Social, et al., (2014):

La promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la formación, la participación en la política de salud y en la gestión de los usuarios(as) y los sistemas de salud (p. 51).

Es de señalar que, se trata de una profesión de alto riesgo, tal y como lo señala la OIT (2020), debido a que en sus funciones diarias los enfermeros/as enfrentan diversos riesgos como, por ejemplo, riesgo de bioseguridad contextos laborales estresantes, largas jornadas de trabajo y deben liderar con las actitudes y comportamientos de los pacientes y los familiares, entre otros aspectos que dependen de cada caso en particular.

En función de lo planteado, la enfermería tiene características que la convierten en una de las profesiones de mayor riesgo para padecer estrés laboral, entre las razones que justifican este alto riesgo es principalmente porque atienden pacientes con sufrimiento físico y psicológico, además afrontan la muerte de pacientes. Ante este panorama, “el personal de enfermería con pérdida de motivación, descenso del rendimiento, deterioro de la calidad del trato ofrecido, junto al desarrollo de sensaciones de cansancio emocional, inadecuación, y fracaso personal y profesional, todos ellos síntomas de estrés laboral crónico” (Mingote y Pérez, 2014, p. 49), y esto se puede traducir, según los autores en deserción y abandono de la profesión, sin embargo, aclaran que las consecuencias del

desarrollo de su actividad y la gravedad del estrés laboral dependerá del nivel asistencial que ocupe el o la enfermera.

Antecedentes de investigación

A continuación, se presenta algunos estudios que dan cuenta del interés y pertinencia que suscitan las consecuencias psicológicas que se derivan del estrés laboral; dado que, afecta a un amplio número de individuos en diferentes contextos laborales, por ello, es relevante indagar acerca de lo que se ha investigado sobre las consecuencias psicológicas generadas por el estrés laboral en el personal asistencial de enfermería durante la pandemia Covid-19 en el año 2020, a partir de los estudios desarrollados por la comunidad científica, y publicados en las diferentes bases de datos tales como: Dialnet, Ebsco, Scielo y en el buscador de Google académico. Se usaron los descriptores; estrés en el personal sanitario en la pandemia, consecuencias psicológicas y estrés laboral, riesgos psicosociales en enfermería por la pandemia, consecuencias psicológicas y covid-19.

En lo que a Colombia respecta, Martín y Pacheco (2021) llevaron a cabo revisión bibliográfica con el objetivo de dar a “conocer las consecuencias a nivel psicológico de los profesionales sanitarios que han estado interviniendo durante la pandemia por coronavirus” y concluyeron que la pandemia había sometido al personal sanitario a un alto nivel de presión y a una elevada sobrecarga de trabajo, acciones que incidieron en la salud mental. Entre los problemas más recurrentes están: “la ansiedad, sintomatología depresiva, cansancio emocional, insomnio, miedo y estrés” (p. 84), derivado de distintos factores

relacionados con las condiciones de trabajo, el deterioro emocional, altos niveles de presión y estrés más las características de la pandemia.

A nivel internacional, Torre-Muñoz, et al. (2020) en un estudio realizado en México mediante una revisión bibliográfica con la finalidad de aportar a la “prevención y detección de riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario, al identificar variables que incrementan la carga emocional por la atención a pacientes con COVID-19” llegaron a la conclusión que en este colectivo se generan importantes efectos en la salud, tales como “ansiedad intensa, incertidumbre, pérdidas de rutinas y tradiciones, estrés, fatiga por compasión, así como daño moral, quedando propensos a desencadenar alteraciones mentales como depresión, trastorno de estrés postraumático e incluso ideación suicida” (p. 2), resaltando con ello, la importancia de las estrategias de intervención y prevención de las afecciones al personal médico a raíz del cumplimiento de sus funciones.

En una investigación de corte cualitativo y diseño fenomenológico de Quijije, et al. (2020), se hizo un análisis de las emociones, valores y fortalezas morales del personal de salud, especialmente las enfermeras, en los centros de salud del Ecuador, se encontró que el personal se vio afectado significativamente por la pandemia, enfrentan diversos retos y sentimientos de temor, contagios, fallecimientos, frustración e impotencia entre otros, que contribuyeron a generar importantes niveles de estrés, ante ello, “se pudo observar que las emociones negativas coexisten con importantes valores morales y fortalezas, que pueden ser condicionantes para el tratamiento médico y la atención a los enfermos” (Quijije, et al., 2020, p. 96).

En un estudio exploratorio y cualitativo realizado en Brasil por Ferreira do Nascimento, et al. (2020) mediante un cuestionario a través de WhatsApp con la finalidad

de “identificar las dificultades y los temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil” encontró que las enfermeras son una población altamente vulnerable en el marco de la atención a la pandemia covid-19 por todos los factores que se asocian con esta y repercuten en la salud de dicho personal, en esa medida, los hallazgos evidencian que:

Las dificultades y los temores presentados se relacionaron con el riesgo diario de exposición al virus, los problemas de acceso y uso de equipo de protección personal, las dudas en el diagnóstico diferencial, así como la sobrecarga de trabajo y la mayor demanda de atención de pacientes y familiares (p. 312).

Adicionalmente, en España Bueno y Barrientos-Trigo (2020) en su estudio mediante revisión documental encontraron que, entre las consecuencias más frecuentes en el personal sanitario que afrontó la pandemia se “destacan el estrés, los trastornos del sueño y los síntomas depresivos” (p. 35) y agregan además que, “el estrés laboral influye en su salud mental y emocional, y puede tener un impacto negativo en su calidad de vida” (p. 36), también es el origen de otros secuelas como el trastorno del sueño y además tiene diferentes detonantes relacionados con el contexto laboral y las características propias de la pandemia.

Unido a lo anterior, Mero, et al. (2021) realizaron una revisión bibliográfica para mostrar las diferencias en relación al estrés laboral generado por la pandemia del COVID-19 en el personal de salud en cualquiera de sus dimensiones, respecto a lo cual destacan que sufrir estrés laboral por parte del personal sanitario puede alterar su rendimiento laboral y con ello, “presentar ansiedad, apatía, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, baja autoestima, tensión y nerviosismo, entre otros; también se han reportado alteraciones cognitivas, como la falta de concentración, irritabilidad y percepción de descontrol” (p.

369), por lo que tanto la OMS y los autores advierten la importancia y la necesidad de prestar mayor atención a la salud mental del colectivo sanitario.

Otra investigación de enfoque cualitativo hecha en Ecuador por Espinosa (2021) para comprender, analizar y explicar el estrés laboral en el personal médico tratante de COVID-19, así como también conocer las afectaciones psicológicas, generadas por la pandemia mundial declarada por la OMS, y encontró que el personal sanitario que se relaciona directamente con la atención enfrenta condiciones laborales desfavorables lo que provoca repercusiones negativas en la salud mental.

En conclusión, la pandemia enfrentó al personal sanitario en general a un reto sin precedente que supuso un incremento significativo en presión y carga laboral, especialmente en el personal asistencial de enfermería y ello derivó en diferentes consecuencias entre las que se destaca el estrés laboral que se asocia con afecciones físicas y psicológicas, destacando de estas últimas la depresión, la ansiedad y los trastornos del sueño, pese a ello, no se encontró investigaciones que se pregunte directamente por las consecuencias psicológicas derivadas del estrés laboral en el personal asistencial de enfermería en el marco de la pandemia de la covid-19 por lo que se hace pertinente que se investigue sobre ello.

Marco legal

Para empezar, la pandemia obligó a los entes gubernamental y sanitarios a tomar distintas medidas normativas y a dictar otras disposiciones encaminadas a atender las repercusiones del covid-19, entre los cuales, se pueden destacar, la Resolución 666 de 2020

en la cual, se estipula la adopción del protocolo general de bioseguridad, es decir, aplicable a toda la sociedad colombiana con el propósito de disminuir los contagios y no colapsar los servicios médicos.

En esa misma línea, se ubica el Decreto Legislativo Número 538 de 2020 mediante el cual, se toman medidas para la protección del personal de la salud entendiendo que quienes atienden la emergencia sanitaria en primera línea, dejando ver la difícil situación que afrontan, ofreciendo flexibilidad a las entidades prestadoras y facultándolos en la toma de decisiones con el propósito de favorecer la atención de pacientes contagiados.

En lo que concierne a la salud psicológica, la Circular 0064 del 8 de octubre del 2020 del Ministerio de Trabajo, establece algunas acciones necesarias para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, y de paso la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco pandemia Covid-19 en Colombia.

El estrés necesita ser atendido dentro de cualquier organización porque afecta el desempeño profesional, está catalogado como un factor que ocasiona serias consecuencias a la salud, el Decreto 2566 de 2009, incluye estrés en la tabla de enfermedades profesionales, señala:

Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo, o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos

psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable (art.1, núm. 42).

Lo descrito anteriormente deja ver, la relevancia del estrés laboral y la necesidad de que se desarrollen en las organizaciones planes o estrategias para prevenir y mitigar su impacto en los colaboradores de cualquier área de trabajo.

La Resolución 2404 de 2019, por su parte, confiere importancia a los factores de riesgo psicosocial para los trabajadores y adopta la batería de instrumentos para su evaluación. Con respecto al personal sanitario dispone un “protocolo de intervención factores de riesgo psicosocial para trabajadores de la salud y asistencia social-gestión de demandas en el trabajo” (art. 1, núm. 6).

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 toda organización está obligada no solo a evaluar periódicamente los riesgos psicosociales, sino también, a desplegar planes de intervención con el ánimo de proteger a los trabajadores.

Adicionalmente, la Resolución 2404 de 2019 afirma que, “La Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos presenta las acciones, estrategias y los protocolos específicos enunciados en los numerales 3 al 15 del artículo 1o de la presente resolución, bajo tres enfoques” (art. 6), primero, como una herramienta de promoción salud e intervención de los factores de riesgo, segundo, como un elemento importante para el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo y, por último, como mecanismo de intervención.

Lo anterior es importante, no solo porque pone de relieve la importancia de prestar atención a los riesgos psicosociales e intervenirlos, sino que deja ver, el relevante papel que juegan los profesionales de administración en seguridad y salud en el trabajo. La Resolución 1072 de 2015, señala que, cualquier empresa debe de manera obligatoria según su actividad productiva implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de atender las necesidades de los colaboradores y fomentar su bienestar previniendo efectos negativos en su salud.

CAPÍTULO III

Metodología

Enfoque metodológico de la investigación.

Debido a que el interés de la presente investigación se busca conocer los hechos desde la percepción de los participantes, la misma se aborda desde un enfoque cualitativo porque se centra en explorar y profundizar en los fenómenos desde el punto de vista de los sujetos de investigación, de acuerdo con Hernández, et al. (2014), el enfoque cualitativo se emplea cuando se pretende comprender determinado fenómeno desde el punto de vista de la población objeto de estudio, toda vez que se puede con este método “profundizar en sus experiencias, opiniones y significados, es decir, la forma en la que los participantes perciben subjetivamente su realidad” (p. 364), tal y como ocurre en este caso, en que se busca identificar las consecuencias psicológicas que deja el estrés en el ámbito laboral desde la experiencia del personal asistencial de enfermería en el marco de la pandemia.

Tipo de investigación

Esta investigación es de corte fenomenológico porque es un diseño que busca “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández, et al., 2014, p. 493), dicho de otro modo, pretende indagar y entender los fenómenos en la manera como son experimentados o percibidos por la población objeto de investigación en relación con un contexto determinado.

Población y la muestra

La población de interés en el presente estudio es el *personal asistencial de enfermería* de la Ciudad de Medellín en el marco de la pandemia por covid-19. La muestra está compuesta por 5 participantes entre hombres y mujeres de diferentes entidades prestadoras de servicios de salud que tuvieron que atender pacientes con covid-19.

Técnica de recolección de información

Para la recolección de la información se emplea una entrevista semiestructurada porque como señalan desde Hernández, et al. (2014) se trata de una herramienta compuesta un grupo de preguntas previamente diseñadas que sirven como guía para indagar sobre el fenómeno de interés en cuestión y ofrece la oportunidad de incluir nuevas cuestiones de ser necesario durante entrevista para ahondar o profundizar sobre el tema de investigación si se considera necesario.

Tabla 1

Entrevista. Guía de preguntas

Objetivos	Preguntas
Determinar las modificaciones en los hábitos o situaciones laborales y personales del personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín a raíz de la pandemia covid-19 durante el 2020.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué cambios enfrentó en sus rutinas laborales y personales a raíz de la pandemia covid-19? 2. ¿Cuáles han sido las consecuencias psicológicas que usted experimentó por la pandemia covid-19, es decir, que cambio vivió a nivel psicológico?

Caracterizar las condiciones del puesto de trabajo en los que laboró el personal de enfermería en contexto de la pandemia generada por el COVID 19 en el 2020.	3. ¿Cuáles fueron las tareas que desempeñó para atender a los pacientes durante la pandemia covid-19? 4. ¿Cómo fueron las condiciones laborales en la que debió trabajar durante la pandemia, es decir, contaron con los suministros e insumos?
Describir los cambios y particularidades que se presentaron en el desempeño de funciones del personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia de la Covid –19 en el 2020	5. ¿De qué manera afectó la pandemia el desempeño de sus funciones o tareas laborales? 5. ¿Cuáles fueron los cambios a nivel emocional o psicológico que experimentó por desempeñar su profesión atendiendo la pandemia covid-19?
Analizar las afecciones psicológicas percibidas por personal asistencial de enfermería en la ciudad de Medellín durante la pandemia de la Covid –19 en el 2020.	6. ¿Qué tipo de consecuencias psicológicas siente que le dejó el tener que trabajar en medio de la pandemia covid-19? 8. ¿Cuáles cree usted que fueron las situaciones más difíciles de afrontar durante la pandemia covid-19 como enfermera/o, y de qué manera afectó su vida personal y laboral?

Tabla 2*Cronograma de actividades*

Actividad	Fecha
Propuesta de investigación	Agosto
Revisión de referentes teóricos y antecedentes	Septiembre
Elección del diseño metodológico	Septiembre
Plan de recolección y análisis de la información	Octubre
Elaboración de la entrevista para la recolección de información	22 de octubre 2021
Aplicación de entrevistas	24 de octubre 2021
Codificación y categorización de las entrevistas	26 de octubre 2021
Análisis de los resultados	27 de octubre 2021

CAPÍTULO IV

Hallazgos

A continuación, se muestra una tabla con los principales hallazgos sobre las consecuencias psicológicas derivadas del estrés laboral desde la percepción del personal asistencial de enfermería, en concordancia con las categorías elaboradas.

Tabla 3

Compilación de resultados de las entrevistas.

Categoría	Hallazgos
Consecuencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Ataques de ansiedad. - Afecciones por la muerte de los pacientes. - Miedo constante - No querer estar con otros (miedos a las multitudes). - Cansancio físico y mental - Insatisfacción laboral y desmotivación. - Incertidumbre abrumadora - Frustración - Estrés por el miedo a tener que cambiar de puesto nuevamente. - Estrés por la sobre carga laboral -Estrés por enfrentar una enfermedad desconocida y por la presión que generó la atención a los pacientes. - Sentimientos encontrados por enfrentar la reacción de los familiares. - Miedo a enfermarse o que se enfermen los familiares. - No poder estar con la familia o amigos que necesitaban -Miedo a la muerte y al propio contagio. -Afecciones emocionales por el aislamiento social - Miedo por riesgo de contagio a la familia. - Afecciones psicológicas no especificadas.
	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender sobre la pandemia covid-19 (desconocimiento y confusión de tareas) -Transformación personal. - Trabajar en UCI. - Laborar en medio del miedo y la incertidumbre. - No poder salir por motivos de ocio y recreación. - Adoptar hábitos de higiene estricta en casa y trabajo. - Seguir protocolos de bioseguridad.

Modificaciones en los hábitos o situaciones laborales y personales	<ul style="list-style-type: none"> - Cambiarse de uniforme frecuentemente por seguridad (evitar estigmatización). - Dejar de disfrutar la vida con normalidad (aislamiento social) - Afrontar una enfermedad desconocida y con altos riesgos. - Descuido de las tareas familiares por el trabajo o el miedo a contagiarlos.
Condiciones laborales en contexto de pandemia Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementos de tareas y responsabilidades - Jornadas laborales largas - Atención de pacientes con diagnóstico covid-19 o sospechosos de portar el virus. - Alta presión por la responsabilidad de afrontar la pandemia en primera línea. - Cambios de puesto o funciones para atender pacientes covid-19. - Se contó con implementos de protección. - Capacitación sobre protocolos de bioseguridad. - Sobrecarga laboral. - Incremento de funciones. - Presión laboral. - Trabajo bajo un alto nivel de presión. - Largas jornadas laborales. - Cambios en la interacción personal en el trabajo. - Entidades obligadas a ampliar servicios y tener que atender más pacientes de lo habitual.
Cambios personales	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor conciencia sobre el autocuidado. - Aprendieron a valorar más la familia. - Entender la importancia de cuidar la salud propia y ajena.

Nota. La tabla contiene de forma sintetizada los hallazgos extraídos del discurso de los 5 entrevistados.

Para empezar, los 5 informantes entrevistados¹ reportaron haber contado con todos los implementos para desempeñar sus funciones de forma segura; manifiestan haber recibido capacitación para cumplir con los protocolos de bioseguridad, sin embargo, les abruma el hecho de conocer las circunstancias y condiciones en las que tuvo que trabajar el personal sanitario en general para atender la magnitud de la pandemia.

¹ En adelante se usará “I” más un número para designar a cada uno de los entrevistados, ejemplo, I. 4.

En ese sentido, señalan que afrontar la pandemia fue difícil, género principalmente miedo y estrés y con ello diversas afecciones o consecuencias psicológicas derivadas de cada caso en particular; para todos resultó abrumador afrontar la responsabilidad de cuidar la salud de todas las personas, además de la propia y la de sus familias.

Las consecuencias psicológicas identificadas durante la entrevista son diversas, los enfermero/as entrevistados concuerdan que afrontar la pandemia generada por el Covid-19 provocó principalmente un alto nivel de estrés laboral y este a su vez constituyó la fuente para otras consecuencias. Esto es importante porque primero el estrés laboral ocasiona múltiples consecuencias como afirma Garavito (2018), resaltando las consecuencias psicológicas y somáticas, además siguiendo a Coduti, et al. (2013) las consecuencias del estrés laboral trascienden a otras esferas de la vida, es decir, puede llegar a afectar a la persona a nivel personal, social y/o familiar, y segundo, porque la labor de enfermería constituye por sí sola una profesión de alto riesgo y altamente estresante como se señala, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (2020).

Es pertinente señalar que, si bien, las fuentes del estrés laboral que reportan el personal asistencial de enfermería entrevistado tiene como eje central la pandemia por Covid-19, cada uno lo vivenció o experimentó de manera diferente, sin embargo, identifican que el miedo generado por el riesgo de contagio, de contagiar a la familia, además de la presión, las largas jornadas laborales entre otras cosas, contribuyó para incrementar los niveles de estrés que suelen experimentar en el desempeño de sus tareas cotidianas, el Informante 1 al decir *“el estrés que me genera saber que la pandemia no se ha ido y pensar que en cualquier momento me toque dejar mi servicio y volver a una UCI eso me estresa mucho”* (I.1, 2021) y el informante 5 señalando:

Mucho estrés porque cuando tu trabajas en una clínica donde te llegan 24/7 pacientes que tú no sabes que están enfermos y algunos si sabes que están enfermos, y aun así los tienen que atender de la mejor manera y prima en ese momento la vida de tu paciente, es el estrés de que de pronto tu si hayas hecho y asumido tu papel adecuadamente y hayas hecho todo bien para no contagiarte entonces era llegar a la casa sin saber si estabas sano, si no vas a contagiar a los tuyos...entonces a nivel emocional fue un poco, muy estresante. (I.5, 2021).

Lo anterior provocó que vivieran y trabajaran me medio de la incertidumbre y la desconfianza, si bien, cumplían con las tareas asignadas para ellos era abrumados trabajar bajo esas condiciones, lo hacían porque era su responsabilidad, pero no podían dejar de lado el riesgo que afrontaban a diario

En línea con lo con lo dicho, se encontró que las circunstancias en las que laboró el personal estuvieron rodeadas por miedo constante e incertidumbre, lo cual los afectó emocionalmente porque si vieron abocadas a enfrentar una enfermedad desconocida, sin un tratamiento específico conocido, entre otros aspectos que han caracterizado, por ejemplo, uno de los entrevistados señala que *“inicialmente el miedo y la incertidumbre eran abrumadoras”* (I. 4, 2021).

Si bien, algunos de los entrevistados reportan que no identifican consecuencias psicológicas significativas o severas que los afecten a largo plazo, no niegan que se sintieron sobrepasados por las circunstancias y que ello, les ocasiona afecciones a nivel psicológico y a nivel emocional obstaculizando sus actividades diarias, al respecto un informante expresa *“emocionalmente inestable, de repente estás en medio de tu jornada laboral y de repente rompían en llanto, abrumada por tanta carga emocional”* (I. 4, 2021).

En sí, la pandemia o el hecho de tener que afrontar sus exigencias o repercusiones a nivel social, personal y sobre todo en el ámbito laboral representó para el personal asistencial de enfermería una situación que les exigió capacidad de adaptación y habilidades para afrontar situaciones adversas, dado que, en dicha situación no solo estaba en riesgo la vida de los pacientes, sino también la propia, de ahí el miedo, e estrés, la frustración, la incertidumbre desconfianza y todas las alteraciones psicológicas y emocionales que en algún momento cada uno experimentó y que aún hoy continúa presente debido a que se trató de una experiencia fuerte y sin precedentes, por un lado y por el otro, el hecho de que la pandemia por Covid-19 aún continúa vigente y aunque la emergencia ha menguado significativamente el riesgo sigue siendo considerable.

Adicionalmente, se dejó de lado las necesidades del personal asistencial de enfermería, de acuerdo con una informante tenían *“condiciones normales, suministros e insumos afortunadamente casi que normalmente, pero con regulación especial, pero condiciones para uno cero, no importaba nada, ni nadie, todos en pro del paciente, olvidando que también teníamos necesidades y que había seres humanos detrás de todo.* (I. 4, 2021), dejando ver que no se prestó mayor atención a las repercusiones y/o consecuencias que padecían los y las enfermeras, y esto es importante porque las afecciones laborales como el estrés y sus secuelas suelen acarrear otros problemas a largo plazo.

De ahí la necesidad de implementar un adecuado sistema de salud y seguridad en el trabajo que vele por el bienestar de los colaboradores sobre todo cuando se trabaja en condiciones de riesgo o atípicas tal como ocurrió con la llegada de la pandemia, máxime si se trata del ejercicio profesional de enfermería catalogada como una ocupación de las más estresantes del mundo.

Lidiar con la muerte también sobresale como un aspecto que generó repercusiones significativas, dicho en otras palabras, constituye un aspecto que afectó el bienestar emocional y psicológico de todos los entrevistados, uno de ellos manifiesta “*A nivel emocional afecto mis funciones, pues ver día a día morir personas a costa de la pandemia no fue fácil*” (I. 3, 2021), sin bien, el personal sanitario están acostumbrados a afrontar el deceso de los pacientes, las circunstancias de la pandemia eran diferentes y el número de muertes eran superiores a lo que habían vivido en su ejercicio profesional cotidiano, al respecto, un entrevistado sostiene “*Estuve ansiosa, incluso luego de la renuncia estaba súper aburrida, nunca va ser fácil ver morir gente, o saber que las cifras de decesos eran tan altas, jamás me acostumbrare a eso*” (I. 4, 2021).

Por otro lado, las condiciones trabajo en términos de bioseguridad fueron adecuadas, es decir, los entrevistados manifiestan que contaron con los implementos necesarios para su protección, sin embargo, es pertinente señalar que este hecho representó un lado positivo y otro negativo; en el primer caso, se siente afortunados de haber podido protegerse y realizar su trabajo con la mayor seguridad posible, pero en el segundo caso, tener que cambiarse de uniforme frecuentemente era agotador y representaba una tarea más entre las muchas que ya cumplían, “*tener que cambiarme constantemente de uniformes por contaminación con pacientes COVID y para coger transporte público... Y no ser estigmatizada por mi profesión*” (I. 3, 2021), adicionalmente, resultaba incómodo y no se encontraban habituados a usar tantos implementos para el desempeño de sus tareas cotidianas, así, por ejemplo, un informante dice “*Atender pacientes como siempre, pero con un montón de "elementos de protección personal" que terminaban lastimando tu piel, por ejemplo, un calor insoportable, dolores de cabeza de la presión de una máscara...*” (I. 4, 2021).

Sumado a esto, experimentaron un incremento importante en su jornada laboral junto a la presión ejercida por las tareas diarias, la responsabilidad por el cuidado de sí mismo, los pacientes y la familia, y ello derivó en presencia de estrés laboral que a su vez ocasionó agotamiento físico, sobrecarga física y mental, entre otras muchas consecuencias dado que se vieron obligados a *“trabajar aún más bajo presión, largas jornadas laborales, cambios en las relaciones de trabajo con los compañeros por el distanciamiento social”* (I. 2, 2021).

En función de lo planteado, no se puede ignorar las repercusiones que tuvo en el personal asistencial de enfermería al experimentar altos nivel de estrés durante la pandemia por tener que laborar en las condiciones de mayor riesgo de contagio y muerte. Esto provocó cambios en los hábitos y rutinas tanto en lo personal como en lo laboral, en primera instancia, está el tema de higiene personal estricta, el cambio frecuente de uniforme y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, lo entrevistados aseguran que uno de los cambios más importantes fue en los hábitos de autocuidados.

Todo lo anterior, permite identificar las consecuencias experimentadas por los entrevistados, desde su percepción el estrés junto a las características de la pandemia covid-19 les dejó alguna repercusión negativa, llegaron a sentirse frustrados, otros desmotivados o abrumados por lo que tuvieron que vivir y aunque algunos aseguran que no les dejó secuelas psicológicas negativas que constituyen un problema para sus vidas, si aprendieron a valorar la familia y los amigos, a tener mayor conciencia sobre el cuidado de la salud y de la familia, pero lo cierto es que no se puede negar que lo vivido cambió sus vidas de alguna manera:

Entonces uno ya deja de disfrutar algunas cosas porque el Covid está en todas partes, ya no puedes tocar, ya no puedes ir al centro comercial tranquila, porque todo

absolutamente todo está infectado y a veces corres con la suerte de no enfermarte y a veces no con esa suerte. (I. 5, 2021).

Mientras para I. 2 (2021), la pandemia significó en lo personal no poder salir con amigos o dejar de estudiar presencial, para otros las consecuencias fueron más profundas *“El cambio más evidente es ya no querer estar en constante contacto con las personas, multitudes”* (I. 3, 2021), dejando ver que las consecuencias puede identificarse en aspectos pequeños y que muchas veces se producen fuera del ámbito laboral, lo que pone de relieve la importancia de la presente investigación y el indagar más por las consecuencias psicológicas que dejó el alto nivel de estrés y todos los aspectos relacionados con la pandemia que fueron la fuente de ese estrés. También pone de manifiesto la importancia de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo como estrategia para mitigar o prevenir todas las consecuencias que puedan afectar la salud y el bienestar de los colaboradores de cualquier organización.

CAPÍTULO V

Conclusiones

Laborar en medio de la pandemia provocó que el personal viera alterado su entorno laboral, sus funciones y hábitos, generando frustración y estrés en los momentos diarios de poner y quitar de forma adecuada sus múltiples elementos de protección personal, por ejemplo, no tocarse el rostro en el proceso, afectando la salud emocional y psicológica.

Las condiciones laborales de la mayoría de los participantes fueron buenas, ya que contaron con los implementos de seguridad personal, modificaciones en las instalaciones e infraestructuras para la atención en la primera línea y suministros e insumos necesarios para la atención.

Las particularidades que destacamos son: el mínimo contacto con pacientes y compañeros, al brindar una atención impersonal detrás de una indumentaria que cubre por completo el rostro, y la limitación de espacios para comunicarte y compartir los sentimientos de frustración y estrés con colegas.

La pandemia covid-19 ocasionó un impacto significativo en el personal de enfermería, sí bien, algunos manifiestan no tener actualmente secuelas significativas, es necesario prestar atención al bienestar emocional de quienes travesaron dificultades para el manejo de esta situación.

Recomendaciones

- Evaluar las condiciones laborales del personal asistencial de enfermería y aplicar medidas para la gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- Atender las afecciones identificadas a nivel psicológico en el personal asistencial de enfermería porque puede representar problemas futuros que dificulten en el desempeño laboral, afectando a la persona o la organización.
- Evaluar los niveles de estrés en personal asistencial de enfermería empleando una muestra más amplia para generar estrategias de mitigación e intervención que propicie el bienestar desde este colectivo.
- Valorar las consecuencias psicológicas que ha generado la pandemia covid-19 a partir de pruebas psicológicas que indique el nivel de afectación que vivió el personal asistencial de enfermería y poder tomar medidas desde la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Referencias

- Benavides, C., Melara, J. y Paredes, K. (2010) “Efectos Psicológicos que genera el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y en agentes de la PNC delegación Zacamil” <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/16000/1/14101789.pdf>
- Bernaldo-de-Quirós, M. (2020). Cómo afecta la pandemia al personal sanitario: efectos psicológicos y cómo minimizarlos. The conversation. Consultado 6 de junio de 2021. <https://theconversation.com/como-afecta-la-pandemia-al-personal-sanitario-efectos-psicologicos-y-como-minimizarlos-133988>
- Bueno, M. y Barrientos-Trigo, S. (2020). Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. *Enfermería Clínica* 31 (2021) S35-S39. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229967/pdf/main.pdf>
- Caja Costarricense de Seguro Social, Gerencia Médica, Dirección Desarrollo de Servicios de Salud, Área de Regulación y Sistematización de Diagnóstico y Tratamiento y Coordinación Nacional de Enfermería (2014). Manual de Procedimientos de Enfermería. <https://www.binasss.sa.cr/protocolos/manualenfermeria.pdf>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R. Y Reyes, C. (2020) Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Coduti, P., Gattás, Y. Sarmiento, S. y Schmid, R. (2013). Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. Universidad Nacional Cayo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Dahab, J., Rivadeneira, C. y Minici, A. (2010). El enfoque cognitivo-transaccional del estrés. *Revista de terapia cognitiva conductual*, 18. <http://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>

- Decreto 2566 de 2009. [República de Colombia]. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Decreto Legislativo Número 538 de 2020. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Decreto Número 1072 de 2015. [Ministerio del trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- De Arco-Canoles, O. y Suarez-Calle, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ. Salud.* 20(2):171-182.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
- Del Hoyo, M. (s. f). *Estrés Laboral*. Nota del estudio. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1): 80-84.
- El Espectador (2020). Los retos del sistema de salud de Colombia frente al COVID-19. <https://www.elespectador.com/salud/los-retos-del-sistema-de-salud-de-colombia-frente-al-covid-19-article-918453/>
- Enciso, A., López, M. y Domínguez, M. (2015). Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. [tesis de posgrado, Universidad CES].
http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- Espinosa, E. (2021). Profundizar en las consecuencias del estrés laboral en el personal médico tratante de COVID-19. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24201/1/UCE-FCP-ESPINOSA%20FERNANDO.pdf>

Federación Empresarial de la Industria Química Española (2016). Gestión del estrés laboral en la industria química. FeiQue. <https://www.feique.org/wp-content/uploads/2016/10/Informe-Gestion-del-Estres-ABR17.pdf>

Fernandes, M. y Alves de Alencar, M. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista cuidararte*, 11(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v11n2/2346-3414-cuid-11-2-e1222.pdf>

Ferreira do Nascimento, V., Hattori, T. y Pereira, A. (2020). Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Humanidades Médicas*, 20(2):312-333. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v20n2/1727-8120-hmc-20-02-312.pdf>

Foro Internacional de Medicina Interna (2020). Ataque al personal de la salud durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Acta Médica Colombiana*, 45 (3), Julio-septiembre 2020. <http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v45n3/0120-2448-amc-45-03-55.pdf>

Garavito, Y. (2018). Estrés laboral en Colombia. [tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf

Gente saludable (2020, 8 de mayo). Escúchame, protégeme, prepárame, apóyame y cuida de mí. El personal de salud necesita más que aplausos. Consultado el 7 de junio de 2021. <https://blogs.iadb.org/salud/es/personal-salud-aplausos-coronavirus/>

Gómez, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37, (1), pp. 207-209. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. (5th ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

[content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf](#)

- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr*, 83(1): 51-56 DOI: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Maguiña, C. Gastelo, R. y Tequen, A. (2010). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Rev Med Hered*, 31, 125-131.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n2/1729-214X-rmh-31-02-125.pdf>
- Martín, E. y Pacheco, T. (2021). Impacto Psicológico en profesionales del ámbito sanitario durante la pandemia Covid-19.
https://www.cuadernosdecrisis.com/docs/2021/numero20vol1_2021_impacto_psicologico.pdf
- Mena, D., González, V., Cervera, Á., Salas, J. y Orts (2016). Cuidados básicos de enfermería. Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions Campus del Riu Sec.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/70159/1/2016_Mena_etal_Cuidados-basicos-de-enfermeria.pdf
- Mero, E., Salas, Y., Acuña, L. y Bernal, G. (2021). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 5 (3): 368-377.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284/1803>
- Mingote Adán, C. y Pérez García, S. (2014). Estrés en la enfermería: el cuidado del cuidador. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/uniminuto/titulos/62766>
- Monterrosa-Castro. A., Dávila-Ruiz. R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. 23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890

- Organización Internacional del Trabajo (2012). SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. Segunda edición. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
- Patlán, J. (2019) ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, 35 (1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Pérez, R. y Doubova, S. (2020). Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Perspectivas (2007). “El estrés laboral como síntoma de una empresa” Revista Perspectivas, núm. 20, julio-diciembre, 2007, pp. 55-66. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Quijije, R., Vargas, G., Olaya, M. y Cando, N. (2020). Evaluación de estrés en el personal médico hospitalario ante el Covid-19. Universidad, Ciencia y Tecnología 24, (106). 96-101. <https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/401/719>
- Redolar, D. (2015). El estrés. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/uniminuto/titulos/57717>
- Resolución 2646 de 2008. [Ministerio de Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 666 de 2020. [Ministerio de salud y protección social]. Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado de la pandemia del coronavirus CIVID-19.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-666-de-2020.pdf>

Resolución 2404 de 2019. [Ministerio del trabajo] Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No.

51.023. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ricci, I. y Ruiz, I. (2020). El impacto de la pandemia por COVID-19 sobre la salud mental de los profesionales sanitarios. Escuela Andaluza de Salud Pública.

<https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/el-impacto-de-la-pandemia-por-covid-19-sobre-la-salud-mental-de-los-profesionales-sanitarios/>

Rodríguez, M., Ocampo, I. y Nava, C. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarlo. Summa Psicológica UST, 6 (1), 25-41.

Rodríguez, R. y de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo (internet), 57. Suplemento 1: 1-262.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Sosa, C. (2018). Riesgo psicosocial en el ambiente laboral. Asuntos: legales. Consultado el 8 de junio de 2021. <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>

Torre, V., Farias, J., Reyes, L., Guillen, C. (2020). Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con Covid-19. Revista Mexicana de Urología, 80(3): 1-9. <https://www.medigraphic.com/pdfs/uro/ur-2020/ur203i.pdf>