

Análisis de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en los colaboradores
del sector salud área de enfermería en Pereira en el año 2025

Evelyn Parra Ospina ID: 811388

Lorena Estefanía Giraldo Villada ID: 810398

Alejandra Celis Aguirre ID: 810197

Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios

NRC 15-82200 Opción de Grado

Yeimy Edith Trujillo

mayo, 2026

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por brindarnos la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa de formación profesional. A nuestras familias, quienes han sido nuestro mayor apoyo durante este proceso académico, acompañándonos con amor, comprensión y motivación en cada dificultad y logro alcanzado.

A nuestros docentes, especialmente a quienes guiaron el desarrollo de esta investigación, por compartir sus conocimientos, orientarnos constantemente y contribuir a nuestro crecimiento académico y profesional. Finalmente, dedicamos esta monografía a todos los profesionales de enfermería, quienes diariamente desempeñan su labor con compromiso, vocación y esfuerzo, enfrentando múltiples desafíos para brindar bienestar y cuidado a la comunidad.

Agradecimientos

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios por permitirnos culminar satisfactoriamente este proceso académico y darnos la fortaleza necesaria para superar cada reto presentado durante el desarrollo de esta investigación. Agradecemos a nuestras familias por su apoyo incondicional, paciencia y motivación constante, convirtiéndose en un pilar fundamental para alcanzar esta meta profesional.

De igual manera, extendemos nuestro agradecimiento a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, a nuestros docentes y especialmente a nuestra asesora de trabajo de grado, por su acompañamiento, orientación y valiosos aportes académicos que hicieron posible la construcción de esta monografía. También agradecemos a todas las personas e instituciones que, de manera directa o indirecta, contribuyeron al fortalecimiento de este trabajo investigativo y al desarrollo de nuestro proceso formativo.

Finalmente, agradecemos al personal de enfermería y a los profesionales del sector salud, quienes inspiran investigaciones orientadas al bienestar laboral y a la promoción de entornos de trabajo más saludables y humanos.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

VERY GOOD



Tabla de Contenido

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Introducción	6
1. Problema	8
1.1. Descripción del Problema	8
1.2. Formulación Pregunta Problema	9
2. Objetivos	11
2.1 Objetivo General	11
2.2. Objetivos Específicos	11
3. Justificación	12
5. Marco Referencial	14
5.1 Marco legal.....	14
5.2 Marco Investigativo	15
5.3 Marco Teórico	18
5.4 Marco Conceptual	19
6. Metodología.....	21
6.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	21
6.3 Diseño metodológico para el logro de los objetivos	23
7. Resultados.....	25
7.1 Identificación de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en el personal de enfermería	25
7.2 Relación entre la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial, y su impacto en el bienestar y desempeño laboral	26
7.3 Propuesta de acciones de mejora orientadas a la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial	28
7.4. Estrategia 10 Minutos para Sanar	29
7.5. Estrategia Cuidarte para Cuidar	30
7.6. Estrategia Liderazgo que cuida	31
8. Conclusiones	33
9. Recomendaciones	35
9. Referencias.....	37

Línea de Atención al Usuario: 593 30 04 • Línea Nacional: 01 8000 936670

www.uniminuto.edu



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

VERY GOOD



Tabla de Figuras

Figura 1	30
Figura 2	31
Figura 3	32

Introducción

El sector salud es uno de los ámbitos laborales con mayores exigencias, debido a la responsabilidad que implica el cuidado de la vida y el bienestar de las personas. Dentro de este sector, el personal de enfermería cumple un papel fundamental en la atención de los pacientes, ya que participa activamente en los procesos de cuidado, seguimiento y apoyo durante los tratamientos, sin embargo, el personal tiene garantizado las condiciones para cuidar de sí mismo, esto se debe a las exigencias propias de la labor que realizan, a saber, las largas jornadas de trabajo, la atención simultánea de múltiples pacientes y la presión por brindar servicios oportunos y de calidad, pueden generar situaciones de sobrecarga laboral. Estas particularidades del trabajo pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial que afectan el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores.

Ahora bien, los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la organización del trabajo, las condiciones laborales y las demandas propias del cargo; entre las principales causas se encuentran: la alta carga mental, la falta de autonomía en la toma de decisiones, la ambigüedad o el conflicto de roles, las relaciones interpersonales deficientes, el escaso apoyo social por parte de supervisores y compañeros, así como la falta de claridad en la comunicación y en los procedimientos institucionales. Cuando estos factores no reciben una gestión adecuada, producen consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las instituciones de salud.

Entre las principales afectaciones se encuentran el estrés laboral crónico, el síndrome de desgaste profesional (conocido como burnout), el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la sensación de realización personal en el trabajo; a esto se le suma una reducción notable del desempeño laboral, que puede traducirse en errores en la atención, menor calidad del servicio y aumento de la rotación o el ausentismo del personal. Todo ello repercute de forma directa en la seguridad del paciente y en la efectividad de los servicios sanitarios.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

VERY GOOD



En este contexto, la presente investigación tiene como propósito analizar los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en los colaboradores del área de enfermería del sector salud en la ciudad de Pereira durante el año 2025, con el fin de comprender cómo estas condiciones influyen en su bienestar laboral y en su desempeño dentro de las instituciones de salud.

1. Problema

En el sector salud, las exigencias laborales y la carga de trabajo pueden generar factores de riesgo psicosocial que afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores, impactando su desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados.

1.1. Descripción del Problema

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial han ocupado un lugar central dentro de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), debido a su impacto demostrado en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores; dichos factores se relacionan con aspectos como la carga laboral, la organización del trabajo, las condiciones del entorno laboral y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. En el sector salud, estas condiciones suelen intensificarse por las altas demandas laborales, el cumplimiento de múltiples responsabilidades y la presión por prestar servicios oportunos y de calidad. En el caso del personal de enfermería, tales exigencias pueden ser aún mayores, ya que la atención constante a los pacientes, el cumplimiento de turnos prolongados y la necesidad de atender de forma simultánea diversas tareas asistenciales y administrativas generan sobrecarga laboral; por ende, se convierten en factores de riesgo psicosocial con efectos directos sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, los riesgos psicosociales se relacionan de forma directa con la experiencia de estrés laboral, al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) expone que “el estrés en el trabajo se asocia con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos”, y que “las altas demandas de trabajo, el bajo control y el desequilibrio entre esfuerzos y recompensas son factores de riesgo para problemas de salud mental y física” (OMS, 2018, p. 7). En el sector salud, estas consecuencias no solo afectan a los trabajadores, sino que también repercuten de manera negativa en la calidad de la atención y en el funcionamiento de las instituciones.

En Colombia, la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial se encuentran reguladas por la Resolución 2646 de 2008, norma que establece la responsabilidad de las organizaciones de evaluar, prevenir y controlar estos riesgos en el entorno laboral. Dicha norma define los factores de riesgo psicosocial como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2008). A pesar de este marco legal, muchas instituciones del sector salud aún presentan dificultades para identificar y gestionar de manera adecuada los factores asociados a la carga laboral.

Investigaciones recientes en el ámbito de la enfermería confirman esta problemática, por ejemplo, un estudio colombiano concluyó que “el profesional en enfermería se expone en gran medida a los factores de riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Estos pueden afectar negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado” (Orozco et al., 2019, p. 12). De modo similar, una investigación en un hospital general encontró que las situaciones de mayor afectación en el personal de salud son la “carga laboral, falta de control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones laborales”; la puntuación global del riesgo resultó “muy alta” (Arredondo et al., 2024, p. 948).

En este contexto, surge la necesidad de analizar los factores de riesgo psicosocial relacionados con la carga laboral en los trabajadores del área de enfermería del sector salud en la ciudad de Pereira durante el año 2025, con el fin de comprender cómo estas condiciones inciden en su bienestar laboral y en su desempeño profesional.

1.2. Formulación Pregunta Problema

¿Cuál es el impacto de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral que afectan a los trabajadores del área de enfermería del sector salud en Pereira durante el año 2025 y qué acciones de mejora pueden proponerse para promover su bienestar laboral?



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

VERY GOOD



Línea de Atención al Usuario: 593 30 04 • Línea Nacional: 01 8000 936670

www.uniminuto.edu

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en los trabajadores del área de enfermería del sector salud en Pereira durante el año 2025, con el fin de proponer acciones de mejora orientadas a la promoción del bienestar laboral.

2.2. Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral presentes en los trabajadores del área de enfermería del sector salud en la ciudad de Pereira.

Analizar la relación entre la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial, y cómo estos influyen en el bienestar y el desempeño laboral del personal de enfermería del sector salud en Pereira.

Proponer acciones de mejora orientadas a la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de promover el bienestar laboral en los trabajadores del sector salud.

3. Justificación

A continuación, se exponen las razones que sustentan la pertinencia del presente estudio sobre los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en el personal de enfermería del sector salud en Pereira durante el año 2025, estructuradas según los criterios de conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica.

La investigación resulta conveniente porque aborda una problemática actual y en aumento dentro del ámbito laboral del sector salud. Los factores de riesgo psicosocial se han convertido en un aspecto de atención prioritaria dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a los efectos que producen en la salud y el desempeño de los trabajadores. En el sector salud, el personal de enfermería se expone a diversas exigencias laborales que pueden aumentar la carga de trabajo y afectar su bienestar; según la OMS (2024), “los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental” (párr. 4).

En cuanto a la relevancia social, el personal de enfermería constituye un pilar del sistema de atención sanitaria; por ello, los beneficiarios directos de este estudio serán los propios trabajadores, quienes enfrentan a diario las consecuencias de la sobrecarga laboral. Así mismo, los resultados beneficiarán a las instituciones de salud, con posibilidad de implementar acciones de mejora, y a los pacientes, receptores directos de la atención de este personal. La OMS ha señalado que los trabajadores de la salud a menudo tienen que realizar tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos, lo que puede afectar negativamente a su salud mental”. De acuerdo con la misma fuente, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

En lo que respecta a las implicaciones prácticas, este estudio ayudará a resolver un problema real que afecta a diario a los trabajadores del sector salud. La identificación de los

factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral le permitirá a las instituciones del sector salud en Pereira contar con información actualizada y contextualizada para la toma de decisiones; en consecuencia, se podrán formular acciones de mejora que fortalezcan el bienestar laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La OMS recomienda que “los empleadores gestionen los riesgos psicosociales mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo”; por lo tanto, los hallazgos de esta investigación servirán como insumo para dichas intervenciones.

Con relación al valor teórico, la investigación contribuye a llenar un vacío de conocimiento en el contexto local de Pereira, donde no se identifican estudios recientes que aborden de forma específica los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Los resultados permitirán conocer con mayor profundidad el comportamiento de variables como la carga laboral, el estrés ocupacional y su relación con el bienestar físico y mental de los trabajadores. Además, se podrá contrastar la evidencia empírica con los postulados teóricos existentes, en particular los desarrollados por organismos como la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han establecido que “el estrés laboral ocurre cuando las exigencias de un trabajo no se ajustan a las capacidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH], 1999, citado en CDC, s.f.).

Desde una perspectiva ética, esta investigación no genera consecuencias negativas para los participantes. Por el contrario, se espera que los resultados contribuyan a la mejora de las condiciones laborales del personal de enfermería, de modo que se promuevan entornos de trabajo más seguros y saludables. La OMS ha enfatizado que “todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano”, y esta investigación se alinea con ese principio.

5. Marco Referencial

5.1 Marco legal

El presente apartado versó sobre factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería está conformado por un conjunto de normas que, desde diferentes perspectivas, regulan la protección de la salud mental, la prevención de riesgos laborales y la garantía de condiciones de trabajo dignas en Colombia. Estas disposiciones normativas abarcan desde la creación del Sistema de Seguridad Social Integral hasta desarrollos recientes en materia de salud mental como derecho fundamental, prevención del acoso sexual laboral y reforma laboral. A continuación, se presentan las leyes, resoluciones y decretos:

La Ley 2365 de 2024 introduce medidas para la prevención del acoso sexual laboral, al reconocerlo como un factor de riesgo psicosocial con efectos graves sobre la salud emocional de los trabajadores. Esta ley cobra especial valor en el sector salud, donde el personal de enfermería puede enfrentarse a situaciones de vulnerabilidad derivadas del contacto permanente con pacientes, familiares y otros actores del entorno hospitalario.

La Ley 2460 de 2025 representa un avance al fortalecer la salud mental como derecho fundamental en Colombia. Esta norma establece la obligación de promover entornos laborales saludables y desarrollar acciones orientadas a la prevención de trastornos mentales; en este contexto, las instituciones de salud deben implementar estrategias que reduzcan el impacto de factores psicosociales como la carga laboral excesiva, la presión asistencial y la fatiga emocional, los cuales son comunes en el ejercicio de la enfermería.

El Decreto 0729 de 2025, mediante el cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental 2025–2034, orienta las acciones del país hacia la promoción del bienestar psicológico y la prevención de enfermedades mentales. Esta política reconoce el entorno laboral como un determinante de la salud mental, con prioridad en sectores como el de la salud, donde las condiciones de trabajo pueden generar altos niveles de estrés y agotamiento.

La Ley 2466 de 2025, relacionada con la reforma laboral, incorpora principios de trabajo digno y condiciones laborales justas, con énfasis en la prevención del acoso, la violencia y la sobrecarga laboral. Estos factores se asocian de forma directa al riesgo psicosocial, en particular en el ámbito hospitalario, donde el personal de enfermería enfrenta exigencias físicas y emocionales de manera constante.

La Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta norma deroga la Resolución 1111 de 2017 y establece los requisitos obligatorios que deben cumplir las empresas, empleadores y contratantes en Colombia.

5.2 Marco Investigativo

El estudio de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería ha sido abordado desde múltiples perspectivas investigativas a nivel internacional y nacional, con lo cual se consolida un cuerpo de conocimiento que evidencia la relación directa entre las condiciones laborales y la afectación de la salud mental de los trabajadores del sector salud. Este recorrido permite identificar tanto los factores de riesgo prevalentes como las brechas en la implementación de medidas preventivas en el contexto colombiano, en particular en lo referente a brigadas de salud mental laboral; de ahí la pertinencia de la presente investigación en el sector salud de Pereira durante el año 2025.

De acuerdo con Merino et al. (2018), en un estudio desarrollado en Brasil, el agotamiento emocional de los profesionales sanitarios en centros de hospitalización prolongada presenta una correlación directa con factores de riesgo psicosocial. Estos elementos incluyen la intensidad laboral, las exigencias cognitivas, la gestión de roles y el soporte social, además del uso de psicofármacos; de esta manera, se confirma un vínculo estrecho entre el síndrome de burnout y las condiciones del entorno organizacional. A su vez, las propias características del puesto implican, en ocasiones, un ritmo excesivo de trabajo, la atención simultánea a

demasiadas tareas o el trabajo por demasiadas horas seguidas, situaciones que pueden desembocar en trastornos relacionados con el estrés laboral o el burnout (Cartwright y Cooper, 1999; Peiró, 1999; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Un estudio descriptivo realizado en Popayán, Colombia, identificó diferentes factores de riesgo en profesionales del área de la salud; entre ellos, el factor de despersonalización con una puntuación entre el 17.5% y el 22.3%, y el factor de cansancio emocional entre el 19.3% y el 23.0%. Estos resultados indican que los perfiles del trabajador de la salud o médico interno posiblemente padecerán el síndrome de burnout, con afectaciones adicionales en su salud mental (Illera, 2006).

Por su parte, Martínez (2019), en su tesis sobre promoción y prevención de los riesgos psicosociales del personal asistencial de la Clínica la Merced, tuvo como propósito determinar estrategias de promoción y prevención para los factores de riesgo psicosocial en dicho personal. El estudio evidenció que los factores psicosociales asociados al trabajo son complejos y difíciles de interpretar, ya que representan gran cantidad y variedad de percepciones y experiencias del trabajador; esto repercute en un desgaste profesional que afecta a los trabajadores, pues se trata de un estado de agotamiento físico, emocional o mental con consecuencias en la autoestima, identificado por un proceso en el cual las personas pierden interés en sus trabajos. Según la encuesta realizada, los trabajadores de la salud tienen una alta probabilidad de ser afectados por el estrés laboral, con lo cual se crea la necesidad de intervenir mediante estrategias de promoción y prevención (p. 10).

Estudios realizados en otros países de Latinoamérica, como Chile y Argentina, corroboran altos índices de estrés y afectaciones a la salud mental asociadas con los riesgos psicosociales de los entornos hospitalarios, indagados mediante escalas estandarizadas y análisis estadísticos de Odds (Aranda y Pando, 2007; Acevedo, Sánchez Farías y Fernández, 2013); así mismo, destacan la necesidad de que los empleadores adopten medidas preventivas

y de control para el favorecimiento de la salud mental y la optimización del rendimiento laboral (Aranda y Pando, 2007).

El síndrome de burnout o desgaste profesional ha sido ampliamente estudiado en este grupo ocupacional. De acuerdo con Maslach y Jackson (1981), este síndrome se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. En enfermería, el burnout se presenta con alta frecuencia debido a la carga emocional del trabajo y la falta de reconocimiento profesional.

En Colombia, en lo que respecta a la implementación de brigadas de salud mental en el trabajo, se encuentran pocos hallazgos en contextos distintos a los de emergencia y desastres. No obstante, cabe señalar el caso de la empresa “Procesos y Talentos”, que ofrece, en el marco del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, la conformación de brigadas de salud mental. Esta organización afirma que su implementación permite “mejor productividad, sanidad mental organizacional, cohesión de equipos de trabajo, relaciones interpersonales sanas, estabilidad emocional organizacional, estado de bienestar constante y mejor calidad de vida” (Procesos y Talentos, 2020). Dentro de las guías de intervención de los factores de riesgo psicosociales del Ministerio del Trabajo (2019), se proponen 34 acciones, entre las cuales se encuentra la atención en crisis y los primeros auxilios psicológicos como intervención secundaria, con el fin de posibilitar la adquisición de herramientas y recursos frente al riesgo.

En el marco de la pandemia por COVID-19 y ante la emergencia sanitaria, las necesidades sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores se hicieron más evidentes; por ello, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo (2020) dictaminaron, entre varias estrategias, acciones dirigidas a gerentes, directores de salud y líderes de equipos de trabajo. Entre estas se encuentran “asegurar que se brinden espacios y tiempo para que los colegas se comuniquen entre sí y brinden apoyo social a sus compañeros, si es recomendable realizarlo de manera virtual” (p. 4), y “disponer de condiciones y talento humano entrenado para identificar y atender de manera inicial (Primeros Auxilios Psicológicos) las necesidades

urgentes de salud mental y canalizar a los servicios de salud mental, en caso de ser necesario” (p. 5).

En los últimos años, en especial entre 2021 y 2025, se ha evidenciado un aumento en los niveles de ansiedad, depresión y agotamiento en el personal de enfermería, asociado a las condiciones laborales exigentes del sistema de salud. Esta situación ha llevado a fortalecer las estrategias de prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral, con lo cual se refuerza la pertinencia de investigaciones como la que aquí se presenta.

5.3 Marco Teórico

El riesgo psicosocial en el entorno laboral constituye un tema de creciente relevancia en el campo de la salud ocupacional, especialmente en sectores de alta exigencia como el de la salud. En Colombia, el personal de enfermería es considerado uno de los grupos más vulnerables a este tipo de riesgos, debido a las condiciones propias de su labor, que implican una alta carga física, emocional y mental.

Desde una perspectiva conceptual, los riesgos psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en el trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador. Estos riesgos están relacionados con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, el entorno laboral y las características individuales del trabajador (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

De manera complementaria, el **modelo esfuerzo-recompensa**, desarrollado por Siegrist (1996), establece que el desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas (salario, reconocimiento, estabilidad laboral) genera estrés y afecta la salud mental del trabajador, en el sector salud colombiano este desequilibrio es frecuente, ya que el personal de enfermería enfrenta altas exigencias laborales sin una compensación proporcional (Siegrist, 1996).

Otro concepto fundamental es el **síndrome de burnout**, definido como una respuesta al estrés laboral crónico, según Maslach y Jackson (1981), este síndrome se caracteriza por el

agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, así mismo diversos estudios han evidenciado que el personal de enfermería presenta una alta prevalencia de burnout, debido a la carga emocional del trabajo y las condiciones organizacionales deficientes (Maslach & Jackson, 1981).

Asimismo, el estrés laboral se configura como una de las principales manifestaciones del riesgo psicosocial, este se produce cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad del individuo para afrontarlas (Lazarus & Folkman, 1984). En el ámbito de la enfermería factores como los turnos rotativos, la atención a pacientes críticos y la presión constante contribuyen significativamente a la aparición de este fenómeno.

En los últimos años, especialmente a partir de la pandemia por COVID-19, se ha evidenciado un aumento en los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional en el personal de enfermería lo que ha puesto en evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención e intervención en salud mental (OMS, 2020).

5.4 Marco Conceptual

Riesgo Psicosocial: Se refiere a las condiciones del entorno laboral que pueden afectar la salud mental, física y social del trabajador. Estas condiciones incluyen aspectos organizacionales, ambientales y relacionales que influyen en el bienestar del individuo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Estrés Laboral: Es la respuesta física y emocional que se produce cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para afrontarlas. Este fenómeno puede generar consecuencias negativas tanto en la salud como en el desempeño laboral (Lazarus & Folkman, 1984).

Síndrome de burnout: También conocido como desgaste profesional, es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, causado por la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Es frecuente en profesiones asistenciales como la enfermería (Maslach & Jackson, 1981).

Carga Laboral: Hace referencia a la cantidad de tareas y responsabilidades asignadas a un trabajador en un tiempo determinado. Cuando es excesiva, puede generar fatiga, estrés y disminución del rendimiento laboral (Chiavenato, 2009).

Clima Organizacional: Es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, incluyendo relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación y condiciones de trabajo. Un clima organizacional negativo puede aumentar los riesgos psicosociales (Chiavenato, 2009).

Salud Mental: Es un estado de bienestar en el cual el individuo reconoce sus capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Desempeño Laboral: Es el nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a un trabajador. Puede verse afectado negativamente por la presencia de riesgos psicosociales (Chiavenato, 2009).

6. Metodología

6.1 Enfoque y alcance de la investigación

La investigación cualitativa se orienta a comprender el “cómo” y el “por qué” de las experiencias, comportamientos e interacciones humanas, permitiendo interpretar las percepciones, emociones y significados que las personas otorgan a determinadas situaciones o fenómenos (Hecker, s.f.). En este sentido, la presente monografía se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, basado en la revisión documental y el análisis de información secundaria, debido a que se buscó comprender los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral del personal de enfermería durante el año 2025, a partir de estudios, investigaciones y documentos previamente publicados sobre la temática.

Este enfoque permitió analizar de manera detallada las condiciones laborales que enfrentan las profesionales de enfermería y la manera en que dichas situaciones pueden afectar su bienestar físico, emocional y desempeño laboral, interpretando la información recopilada desde diferentes perspectivas teóricas y contextuales.

De igual manera, la investigación tuvo un alcance descriptivo—analítico. Según Hernández Sampieri (2014), este tipo de alcance tiene como finalidad describir las características y propiedades del fenómeno estudiado, así como interpretar y analizar las relaciones o factores que lo explican. Por ello, el estudio se orientó a identificar, describir y analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en la carga laboral de las enfermeras, mediante la revisión de literatura científica, artículos académicos, informes y demás fuentes secundarias relacionadas con el tema.V

A partir del análisis documental realizado, se logró comprender cómo estos factores inciden en el bienestar laboral del personal de enfermería y se plantearon posibles estrategias de prevención y gestión orientadas a fortalecer las condiciones laborales y la salud ocupacional dentro del contexto hospitalario.

La investigación se desarrolló en la ciudad de Pereira, tomando como referencia diferentes fuentes documentales y estudios relacionados con el fenómeno de estudio, lo cual permitió obtener información relevante y suficiente para el análisis de los factores psicosociales asociados a la carga laboral en el personal de enfermería.

6.2 Población

la presente investigación corresponde a una monografía de tipo cualitativo con base en revisión documental, la población de estudio estuvo constituida por el conjunto de documentos académicos y científicos que abordan la problemática de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en el personal de enfermería, publicados entre 2015 y 2025.

La población documental se conformó por diversas tipologías de fuentes. En primer lugar, se incluyeron artículos científicos publicados en revistas indexadas nacionales e internacionales (SciELO, Redalyc, Dialnet, PubMed y Scopus) con hallazgos empíricos sobre factores de riesgo psicosocial, carga laboral, síndrome de burnout y estrés laboral en profesionales de enfermería. En segundo lugar, se consideraron tesis de pregrado y posgrado de universidades colombianas y latinoamericanas cuyo objeto de estudio fueran los riesgos psicosociales en el personal asistencial de enfermería. En tercer lugar, se incorporaron documentos normativos colombianos —leyes, resoluciones y decretos— relacionados con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la prevención de factores de riesgo psicosocial, en especial la Resolución 2646 de 2008. En cuarto lugar, se tomaron en cuenta informes técnicos y documentos institucionales emitidos por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por entidades nacionales como el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social. En quinto lugar, se consultaron libros y capítulos de libro de autores de referencia en el estudio del estrés laboral y el síndrome de burnout, entre ellos Maslach, Schaufeli y Leiter.

En cuanto a la delimitación geográfica, si bien la monografía se enfoca en el contexto del sector salud en la ciudad de Pereira, la población documental incluyó estudios realizados en Colombia y en otros países de América Latina —en especial Chile, Argentina, México, Brasil y Perú—, con el fin de contar con un marco comparativo amplio que permitiera analizar el fenómeno desde diferentes realidades regionales; los hallazgos se contrastaron en todo momento con las condiciones particulares del contexto local de Pereira.

La selección de documentos se realizó con base en criterios de inclusión precisos: documentos publicados entre enero de 2015 y diciembre de 2025; estudios cuyo objeto de investigación fueran los factores de riesgo psicosocial, la carga laboral, el estrés laboral o el síndrome de burnout en personal de enfermería o profesionales sanitarios; documentos escritos en español, inglés o portugués; investigaciones con enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto que aportaran evidencia empírica sobre el fenómeno, y documentos disponibles en texto completo a través de bases de datos académicas o repositorios institucionales.

De igual manera, se establecieron criterios de exclusión: documentos publicados antes de 2015; estudios realizados exclusivamente en personal médico o administrativo sin incluir enfermería; documentos que abordaran factores de riesgo psicosocial en contextos no asistenciales —industria, comercio o educación—, y publicaciones sin acceso al texto completo o con información insuficiente para el análisis.

6.3 Diseño metodológico para el logro de los objetivos

Para el desarrollo de la presente monografía, se adoptó un enfoque cualitativo, el cual permitió abordar el estudio de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en enfermeras desde una perspectiva teórica y analítica. Para la obtención de la información, se empleó la revisión documental y el análisis de información secundaria provenientes de literatura científica, normativa y estudios previos relacionados con el tema.

Para el primer objetivo, orientado a identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en las enfermeras, se realizó una revisión de literatura científica,

normativa y estudios previos relacionados con el tema, lo cual permitió reconocer problemáticas como la sobrecarga laboral, el estrés, el agotamiento emocional, la presión asistencial, los turnos prolongados y la falta de apoyo organizacional.

Para el segundo objetivo, enfocado en analizar la relación entre la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial, así como su impacto en el bienestar y desempeño laboral del personal de enfermería, se llevó a cabo un análisis interpretativo de la información recopilada, identificando patrones comunes reportados en diferentes investigaciones, tales como la afectación de la salud mental, agotamiento laboral, la disminución del rendimiento y la insatisfacción laboral.

Finalmente, para el tercer objetivo, orientado a proponer acciones de mejora para la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial, se realizó una integración de los hallazgos obtenidos en la revisión documental con referentes teóricos y normativos, lo cual permitió formular recomendaciones dirigidas a fortalecer el bienestar laboral de las enfermeras, tales como la implementación de estrategias de gestión del riesgo psicosocial, mejora en la organización del trabajo y promoción de ambientes laborales saludables.

7. Resultados

En el campo de la enfermería, los factores psicosociales han sido subordinados a otros aspectos como los ergonómicos, físicos, químicos y biológicos en el entorno laboral; no obstante, han adquirido mayor atención a medida que las circunstancias laborales han cambiado. La enfermería, vista como una de las carreras más demandantes, ha sufrido transformaciones de acuerdo con las necesidades del contexto, y estos elementos — vinculados a las condiciones laborales y a los efectos de la globalización en el ámbito del trabajo— pueden generar cambios en la salud y el bienestar profesional del personal. Por ello, reconocerlos, analizarlos y gestionarlos resulta necesario para promover un entorno laboral más saludable y efectivo.

7.1 Identificación de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral en el personal de enfermería

Las exigencias que enfrenta el personal de enfermería han sido, en buena medida, consecuencia de las elevadas demandas laborales, los cambios en los modelos de contratación y prestación de servicios, la escasez de personal, la complejidad del entorno laboral y la presión emocional continua. Estos elementos constituyen una de las principales fuentes de tensión en el trabajo. La carencia de personal perjudica las condiciones laborales, pues al provocar un incremento en la jornada, el profesional de enfermería enfrenta un número elevado de pacientes y responsabilidades que no es posible atender durante el turno debido al nivel de exigencia y al tiempo limitado.

A esto se suma el entorno donde se proporciona el cuidado: el contacto con pacientes gravemente enfermos, en fase terminal o en situaciones de alta complejidad genera un incremento en la carga laboral, variabilidad en el ritmo de trabajo y un desgaste emocional, mental y físico. La doble presencia representa un riesgo adicional, ya que el profesional de enfermería debe ofrecer atención en varios lugares, asumir funciones de otro rol o sus derivados, e incrementar así el grado de desgaste y los factores psicosociales. Todo ello se

acompaña de un ritmo de trabajo elevado, aumento de errores y accidentes laborales, demandas emocionales que afectan el rendimiento laboral, personal y profesional, y deterioro de la convivencia entre colegas.

Estudios recientes confirman estos hallazgos. Caldichoury-Obando et al. (2024) encontraron que el 59,8% de profesionales sanitarios latinoamericanos presentó burnout, con mayor riesgo en personal joven, mujeres y sector público. García-Pérez et al. (2024) reportaron prevalencias de burnout entre el 13,2% y el 70,3%, con alto cansancio emocional del 15,9% al 39,4% y alta despersonalización del 11,8% al 44,2% en personal sanitario latinoamericano. Chaguay Jaime y Luján Johnson (2025) evidenciaron que los factores identificados con mayor frecuencia fueron las cargas laborales intensas, los horarios extendidos, la escasa autonomía y las relaciones interpersonales deficientes.

En cuanto a las exigencias emocionales, el profesional de enfermería debe mantener un autocontrol para regular la expresión de sus emociones, con el propósito de garantizar la satisfacción de la institución y brindar un ambiente positivo al paciente. Sin embargo, estas exigencias no solo afectan la salud, sino también el desempeño laboral, personal y profesional.

7.2 Relación entre la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial, y su impacto en el bienestar y desempeño laboral

A partir de la revisión documental de diferentes estudios y referentes teóricos, se evidencia una relación directa entre la carga laboral y la presencia de factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Esta relación se manifiesta principalmente en el aumento del estrés laboral, el agotamiento emocional y la disminución del desempeño.

Diversos autores han señalado que cuando las demandas laborales superan la capacidad de respuesta del trabajador, se genera estrés laboral, con efectos negativos tanto en la salud mental como en el rendimiento (Lazarus y Folkman, 1984). En el caso del personal de enfermería, esta situación es frecuente debido a las largas jornadas, la alta responsabilidad en la atención de pacientes y la presión constante por brindar servicios de calidad.

La intensa demanda de las jornadas laborales produce problemas en el ámbito extralaboral, pues afecta la vida social y la red familiar. La falta de tiempo libre perjudica las condiciones de salud, el vínculo familiar y las actividades de esparcimiento, con lo cual se incrementa el estrés mental. De modo similar, los altos niveles de trabajo se asocian con errores dentro y fuera del hospital, provocados por fatiga, desgaste, sobrecarga mental y privación del sueño. Las jornadas extensas y los turnos prolongados pueden impactar de forma negativa el desarrollo profesional, ya que las restricciones de tiempo generan limitaciones en las oportunidades, la productividad y la equidad de género, con el consiguiente desencanto y falta de satisfacción en el trabajo.

En este sentido, Merino et al. (2018) evidencian que el cansancio emocional en trabajadores de la salud se relaciona de manera estrecha con la carga de trabajo, las demandas psicológicas y la falta de apoyo organizacional, lo cual incrementa el riesgo de burnout. Hernández Baquero (2025) concluye que “este fenómeno es una preocupación significativa debido a sus graves consecuencias sobre la salud física y mental de las enfermeras”. La Organización Mundial de la Salud (2018), por su parte, establece que los riesgos psicosociales en el trabajo generan ausentismo, rotación de personal, disminución del rendimiento y deterioro de la salud mental. El síndrome de burnout, definido por Maslach y Jackson (1981), se presenta con alta frecuencia en el personal de enfermería y se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. En conjunto, la evidencia analizada permite concluir que la carga laboral excesiva actúa como factor desencadenante de riesgos psicosociales, con efectos directos sobre el bienestar físico, mental y emocional del personal, así como sobre su desempeño.

7.3 Propuesta de acciones de mejora orientadas a la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial

Una vez identificados los factores que vulneran la estabilidad emocional del personal de enfermería, es necesario transitar del diagnóstico a la ejecución de estrategias de control. En el ámbito hospitalario de Pereira, la gestión de los riesgos psicosociales debe entenderse como un plan de mejora continua que articule la normativa nacional vigente con las necesidades humanas de quienes sostienen el sistema de salud.

La ciudad se rige por la normativa nacional colombiana, en particular la Resolución 2646 de 2008, además de los lineamientos de la Secretaría de Salud de Pereira. Las acciones de mejora propuestas se sustentan en protocolos y experiencias aplicadas en instituciones de salud de la región, como el Hospital Universitario San Jorge y la Clínica Comfamiliar.

En primer lugar, se propone la implementación participativa de la Batería de Riesgo Psicosocial, no solo como requisito anual, sino como herramienta activa mediante mesas de trabajo que permitan priorizar áreas críticas. Caldichoury-Obando et al. (2024) recomiendan “ofrecer programas de atención psicosocial para el personal de salud orientados a mitigar los efectos en la salud mental”. En segundo lugar, se destaca la necesidad de programas de bienestar laboral como “Cuidar a los que cuidan”, con espacios de pausa vital para el personal, reducción de turnos prolongados y pausas activas. En tercer lugar, se propone el fortalecimiento de la seguridad y la convivencia mediante protocolos como el triage seguro, con personal capacitado en manejo de conflictos, y el fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral a través de estrategias de mediación proactiva. En cuarto lugar, se sugiere la generación de alianzas con instituciones académicas y cajas de compensación, con el fin de desarrollar programas de intervención extralaboral que involucren al trabajador y su entorno familiar, de modo que se contribuya a una atención integral del riesgo psicosocial y al mejoramiento del bienestar del personal de enfermería.

A par de la relación entre la sobrecarga laboral y el desgaste emocional, estas estrategias preventivas apuntan al fortalecimiento de la salud mental en el entorno hospitalario como condición necesaria para una atención de calidad.

7.4. Estrategia 10 Minutos para Sanar

La propuesta **“10 Minutos para Sanar”** consiste en implementar pausas breves, estructuradas y guiadas de diez minutos durante la jornada laboral del personal de enfermería, en las que, organizadas en pequeños grupos de 3 a 5 integrantes, puedan realizar una descarga emocional mediante la expresión libre de sentimientos, la escucha activa entre compañeras y ejercicios sencillos de respiración o relajación, liderados por una integrante del equipo; esta estrategia busca reducir el estrés y prevenir el agotamiento emocional a través de un espacio cotidiano de apoyo mutuo que no requiere inversión económica significativa, es fácilmente integrable a la dinámica hospitalaria y fortalece la empatía, el trabajo en equipo y el bienestar mental, generando un impacto positivo en el clima laboral, la motivación del personal y la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Figura 1

Imagen propia generada por IA

7.5. Estrategia Cuidarte para Cuidar

La iniciativa “**Cuidarte para Cuidar**” busca mejorar la calidad de vida y la salud mental del personal de enfermería. A través de actividades recreativas, pausas activas y talleres de manejo del estrés, se fomenta un ambiente laboral más saludable y armónico. El proyecto promueve el autocuidado como la base para que los trabajadores mantengan su bienestar integral, lo que a su vez eleva la motivación, optimiza el clima de la organización y garantiza una atención médica más humana y eficiente.

Figura 2

Figura Imagen propia generada por IA



7.6. Estrategia Liderazgo que cuida

El programa “**Liderazgo que Cuida**” tiene como objetivo desarrollar competencias de gestión empática y promover la salud mental ocupacional en el entorno hospitalario. La iniciativa está dirigida a coordinadores, supervisores y directivos, brindándoles herramientas para detectar a tiempo indicadores de estrés, desgaste laboral y riesgos psicosociales en el equipo de enfermería. Mediante formación en inteligencia emocional, comunicación asertiva y resolución de conflictos, se impulsan modelos de dirección más humanos y colaborativos. En

Línea de Atención al Usuario: 593 30 04 • Línea Nacional: 01 8000 936670

www.uniminuto.edu

definitiva, la propuesta busca transformar la cultura organizacional hacia la escucha activa y el respaldo mutuo, asegurando que el cumplimiento de metas vaya de la mano con el bienestar integral del personal asistencial.

Figura 3

Imagen propia generada por IA



8. Conclusiones

El desarrollo de esta investigación permitió comprender que los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería no corresponden únicamente a situaciones individuales o emocionales aisladas, sino que son el resultado de dinámicas organizacionales y estructurales presentes en el sector salud. Las exigencias laborales, la presión asistencial y las demandas emocionales permanentes han normalizado condiciones de trabajo que, aunque frecuentes, representan un riesgo significativo para la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores.

A partir del análisis realizado, se evidenció que el personal de enfermería se enfrenta constantemente a escenarios de alta exigencia física y emocional que, en muchas ocasiones, superan la capacidad de respuesta humana. Esta situación no solo impacta al trabajador desde el ámbito psicológico, sino también en su entorno familiar, social y profesional, generando desgaste progresivo, disminución de la motivación y afectaciones en la calidad de vida. Lo anterior permite reconocer que el riesgo psicosocial debe abordarse desde una visión integral y preventiva, y no únicamente como un requisito normativo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, la investigación permitió identificar que, dentro de muchas instituciones de salud, aún persiste una cultura organizacional enfocada prioritariamente en la productividad y el cumplimiento asistencial, dejando en segundo plano el cuidado emocional del talento humano. Esta realidad evidencia la necesidad de transformar la manera en que las organizaciones conciben el bienestar laboral, entendiendo que el cuidado del personal de enfermería repercute directamente en la calidad de la atención, la seguridad del paciente y la sostenibilidad de los servicios de salud.

De igual manera, se concluye que las estrategias de intervención frente a los riesgos psicosociales deben trascender las acciones correctivas y enfocarse en la promoción de entornos laborales saludables, espacios de escucha activa, apoyo emocional y fortalecimiento

de las relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo. En este sentido, pequeñas acciones orientadas al bienestar psicológico pueden generar impactos significativos en la disminución del estrés laboral y en el fortalecimiento del clima organizacional.

Finalmente, esta monografía permitió reflexionar sobre la importancia de humanizar no solo la atención hacia los pacientes, sino también las condiciones laborales de quienes ejercen el cuidado. Reconocer las necesidades emocionales del personal de enfermería constituye un paso fundamental para construir instituciones más saludables, empáticas y comprometidas con la salud mental de sus trabajadores, especialmente en un sector donde las exigencias laborales continúan incrementándose de manera constante.

9. Recomendaciones

Se recomienda a las instituciones del sector salud fortalecer las estrategias de prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial mediante la implementación permanente de programas de promoción de la salud mental y bienestar laboral dirigidos al personal de enfermería. Estas acciones deben orientarse no solo al cumplimiento normativo, sino también a la construcción de entornos laborales más humanos, saludables y sostenibles.

Asimismo, es importante que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial utilizando herramientas como la Batería de Riesgo Psicosocial establecida por el Ministerio del Trabajo, con el fin de identificar oportunamente condiciones de sobrecarga laboral, agotamiento emocional y afectaciones en el clima organizacional que puedan impactar la salud mental de los trabajadores.

De igual manera, se recomienda revisar la distribución de cargas laborales y fortalecer la asignación del talento humano en las instituciones de salud, especialmente en áreas asistenciales de alta demanda, con el propósito de disminuir jornadas extensas, fatiga laboral y presión asistencial en el personal de enfermería.

Resulta necesario promover espacios de escucha activa, acompañamiento psicológico y apoyo emocional dentro de las organizaciones, permitiendo que los trabajadores cuenten con herramientas para afrontar situaciones de estrés, desgaste emocional y conflictos derivados del entorno hospitalario. Estas estrategias pueden contribuir significativamente al fortalecimiento del bienestar integral y la satisfacción laboral.

También se recomienda fortalecer las competencias de liderazgo en coordinadores y directivos del sector salud, fomentando estilos de dirección basados en la comunicación asertiva, la empatía y el reconocimiento del talento humano, lo cual favorece un clima organizacional positivo y relaciones laborales más saludables.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en el análisis de los factores de riesgo psicosocial desde estudios de campo y metodologías mixtas, que permitan



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

VERY GOOD



obtener información directa del personal de enfermería en diferentes instituciones de salud de Pereira y otras regiones del país. Esto contribuirá al diseño de estrategias más específicas y ajustadas a las necesidades reales del contexto laboral actual.

9. Referencias

- Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., & Fernández, A. R. (2013). Psychosocial risks in the health team public hospitals in the province of Córdoba, Argentina. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 140-147. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
- Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4), 369-377. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902007000400005&lng=es&tlng=
- Arredondo Medina, M., Macías, A. D., Ochoa Estrada, M. C., & Gallegos Alvarado, M. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el personal de salud en un hospital general. *Horizonte de Enfermería*, 35(3), 937-956. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.3.937-956
- Bernal, L. G. G. (2021). *Brigadas de salud mental: alternativa para la prevención y atención de riesgos psicosociales en trabajadores de entornos intrahospitalarios en Colombia*. [Trabajo de grado o documento no publicado]. [Se sugiere completar con repositorio o fuente].
- Caldichoury-Obando, N., Ripoll-Córdoba, D., Morales-Asencio, B., Ibañez-Reyes, S., Flórez, Y., Reyes-Cervantes, C., ... & Soto-Añari, M. (2024). Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2024.04.002>
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (Eds.). (2008). *The Oxford handbook of organizational well being*. Oxford University Press.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2026). *Acerca del estrés en el trabajo*. National Institute for Occupational Safety and Health. <https://www.cdc.gov/niosh/stress/es/about/acerca-del-estres-en-el-trabajo.html>

- Chaguay Jaime, M. E., & Luján Johnson, G. L. (2025). Gestión de Salud Integral: Riesgos psicosociales del profesional de salud en un hospital público. *Revista Científica*, 10(35), 321-342. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2025.10.35.15.321-342>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral*. Diario Oficial No. 41.148.
- Congreso de la República de Colombia. (2024). *Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral*. Diario Oficial No. 52.793.
- Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2460 de 2025: Por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 en materia de prevención y atención de trastornos mentales*. Diario Oficial No. 53.153.
- Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*. Diario Oficial No. 53.160.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). *El estrés laboral*. https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- García-Pérez, L., Pino, Y. M., & Ansoleaga, E. (2024). Prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en el trabajo en salud en Latinoamérica de 2019 a 2023. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1329>
- Hecker, J. (s.f.). Guía fundamental de la investigación cualitativa - Parte 1: Conceptos básicos. ATLAS.ti. <https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-1/investigacion-cualitativa>

- Hernández Baquero, D. M. (2025). Revisión sistemática sobre la percepción del estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en consulta externa. *Revista Vive*, 8(23), 532-551. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.395>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education. https://www.academia.edu/35334793/Metodologia_de_la_Investigacion_Hernandez_Sampieri_6ta_edicion
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Illera, D. (2006). Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán. *Revista Facultad Ciencias de la Salud: Universidad del Cauca*, 8(3), 21-29. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6544744.pdf>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4419-1005-9>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). *Maslach Burnout Inventory: Manual* (1st ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Trull-Maravilla, E., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout in the staff of a chronic care hospital. *Revista de Saúde Pública*, 52, 45. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2018052000242>
- Ministerio de la Protección Social. (2008, 17 de julio). *Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación,*
www.uniminuto.edu

evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Cancillería. https://cancilleria.gov.co/normograma/compilacion/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Decreto 0729 de 2025: Por el cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental 2025-2034. Diario Oficial No. 53.141.

Ministerio del Trabajo. (2025). *Decreto 0728 de 2025: Por el cual se fortalecen las acciones de salud mental en el trabajo*. [Nota: Verificar número de decreto y fuente oficial].

Ministerio del Trabajo. (2029). *Resolución 0312 de 2029: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [Nota: Verificar año, posiblemente sea 2019].

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psychosocial-risks-mental-health>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Salud mental y trabajo*. [Nota: Verificar el documento específico, podría corresponder a la hoja informativa "La salud mental en el trabajo"].

Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *El estrés laboral*. https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

VERY GOOD



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

Presidencia de la República de Colombia. (2025). Decreto 0729 de 2025: Por el cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental 2025-2034. Diario Oficial No. 53.141.

Sanchez Guerra, J. A., & Aguilar Barajas, L. J. (2024). *Factores de riesgos psicosociales en personal de enfermería en Colombia entre los años de 2012 a 2022: Monografía compilatoria* (Tesis de especialización). Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia. <http://hdl.handle.net/11634/55136>