

**Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud  
en los años 2017 al 2023**



Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los  
años 2017 al 2023

Paula Andrea Samacá Piñeros ID: 974751

Kelly Yuliana Celis Ramírez ID: 970914

Jhon Alexander Silva Marín ID: 288531

Karen Ximena Martínez Amaya ID: 749463

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

Agosto, 2024

**Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud  
en los años 2017 al 2023**

Paula Andrea Samacá Piñeros ID: 974751

Kelly Yuliana Celis Ramírez ID: 970914

Jhon Alexander Silva Marín ID: 288531

Karen Ximena Martínez Amaya ID: 749463

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en

Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Magister en Salud Pública

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Agosto, 2024

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **Dedicatoria**

Un cordial saludo a nuestras familias, Samacá Piñeros, Celis Ramírez, Martínez Amaya y Silva Marín, son las personas que nos motivan para superarnos y desean lo mejor en este camino en donde los pasos son difíciles y encontramos barreras que debemos pasar.

A nuestros maestros y amigos; en donde la vida nos dio la oportunidad de encontrarnos para compartir sueños y esperanzas, ojalá pudiésemos consolidar un mundo más humano y justo para todos.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **Agradecimientos**

Agradecemos primeramente a Dios, por tenernos con vida. A la doctora Luisa Fernanda Becerra Ostos quien fue una de las personas clave en el apoyo de la información, a nuestros docentes quienes nos forjan con sus conocimientos y disciplina para formar líderes a esta sociedad que tiene mucho por aprender.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **Contenido**

Resumen ejecutivo.....	7
Introducción.....	8
1. Problema.....	10
1.1. Descripción del problema .....	10
1.2. Pregunta de investigación .....	13
2. Objetivos .....	13
2.1 Objetivo general.....	13
2.2 Objetivos específicos .....	13
3. Justificación.....	13
4. Marco de referencia.....	15
4.1 Marco teórico.....	15
4.2 Marco legal .....	17
5. Metodología .....	20
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	20
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda .....	21
5.3 Instrumentos.....	22
5.4 Procedimientos.....	23
5.5 Análisis de información. ....	23
5.6 Consideraciones éticas .....	24
6. Cronograma .....	26
7. Resultados y discusión .....	26
8. Conclusiones.....	30
9. Recomendaciones .....	31
Referencias bibliográficas .....	32

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **Lista de Tablas**

Tabla 1. Cronograma.	25
Tabla 2. Identificación de intervenciones	26
Tabla 3. Clasificación de intervenciones	27

## **Lista de Anexos**

Anexo 1. Matriz de revisión bibliográfica (Base de datos).	36
--	----

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **Resumen ejecutivo**

La creciente preocupación por la salud mental de los trabajadores de la salud ha impulsado una exhaustiva revisión bibliográfica de los últimos ocho años, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial más prevalentes en este sector y las intervenciones más efectivas para mitigarlos. Se realizó una revisión literaria a través del análisis de literatura con veinte y cuatro estudios, se ha evidenciado que los profesionales de la salud están expuestos a una carga significativa de factores psicosociales adversos, como la sobrecarga laboral, la violencia laboral, la demanda emocional, la falta de autonomía y el estrés crónico derivado de la exposición a situaciones de vida o muerte.

Las intervenciones implementadas para abordar estos riesgos varían ampliamente, desde intervenciones a nivel organizacional, como la mejora de la comunicación y la gestión del tiempo, hasta programas de bienestar individualizados, que incluyen técnicas de manejo del estrés y apoyo psicológico.

La revisión de estudios recientes sobre riesgos psicosociales en el sector salud revela que el 30% de los trabajadores enfrenta niveles significativos de estrés. Se identificaron tres áreas clave de intervención: capacitación en manejo del estrés, evaluación bibliográfica de riesgos psicosociales y políticas de apoyo emocional. Las intervenciones más efectivas incluyen formación continua en habilidades emocionales y políticas de bienestar, que abordan tanto las necesidades inmediatas como la promoción de un entorno laboral saludable y el desarrollo profesional de los empleados.

**Palabras clave:** riesgo psicológico social; efectos psicológicos; estrés mental.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **Introducción**

En el ámbito de la salud, los trabajadores enfrentan un entorno laboral particularmente exigente y estresante, caracterizado por la constante exposición a situaciones críticas, enfermedades graves y, en ocasiones, la muerte. Este contexto puede desencadenar efectos psicosociales adversos, tales como estrés, ansiedad, agotamiento emocional y despersonalización, que no solo afectan la salud mental y física de los profesionales, sino que también influyen negativamente en la calidad de la atención que ofrecen a sus pacientes. El impacto de estos factores no se limita al entorno profesional, extendiéndose a la vida personal y familiar de los empleados y afectando su bienestar general.

A pesar de la creciente preocupación por los efectos del estrés y otros factores psicosociales en el sector salud, la implementación de intervenciones eficaces para mitigar estos riesgos aún enfrenta desafíos significativos. Las instituciones de salud a menudo priorizan la atención clínica inmediata sobre las medidas preventivas para el bienestar psicosocial, lo que puede resultar en una falta de apoyo adecuado para los trabajadores y en una mayor incidencia de problemas de salud mental y física.

En este contexto, es esencial explorar y comprender las actividades de intervención que pueden abordar de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial en el sector salud. Esta monografía propone analizar las consideraciones clave para la intervención en riesgos psicosociales, con el objetivo de identificar y clasificar las intervenciones de los efectos negativos en los trabajadores y promuevan un entorno laboral saludable y colaborativo.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

Para lograr estos objetivos, la investigación abordará la pregunta central de cómo intervenir eficazmente en los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la salud. La metodología incluirá una revisión de la literatura existente y el análisis de datos actuales sobre prácticas y resultados en el sector.

Esta monografía no solo explorará las intervenciones necesarias para enfrentar los riesgos psicosociales en el sector salud, sino que también se enfocará en clasificar las más efectivas. Al integrar la formación continua en habilidades de gestión emocional y la implementación de políticas de salud y bienestar, se pretende proporcionar una visión comprensiva sobre cómo estas medidas pueden mejorar significativamente el entorno laboral. De este modo, se contribuirá a un ambiente en el que los profesionales de la salud se sientan apoyados y valorados, lo cual es esencial tanto para su bienestar como para la calidad de la atención que brindan a sus pacientes. La investigación ofrecerá prácticas recomendadas que servirán para guiar futuras intervenciones y políticas en el sector, promoviendo así una mejor calidad de vida laboral y profesional en el ámbito de la salud.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **1. Problema**

### **1.1.Descripción del problema**

El personal de la salud contribuye con uno de los recursos humanos más importantes en las fuerzas laborales de acuerdo a las necesidades que se viven a día, brindando atención especializada en hospitales o hasta centros de salud o diferentes establecimientos aprobados por el gobierno de acuerdo con Flores y Paucará (2015), menciona que el personal de la salud, está expuesto a una amplia gama de riesgos, desde agentes infecciosos hasta problemas derivados de posturas inadecuadas, manipulación cargas debido a la manipulación de los pacientes y desplazamientos de mismos, exposición repetida a agentes químicos, alérgenos y radiación ionizante que si bien son conocidos como productos de uso cotidiano no delimita los daños a la salud de los trabajadores, todos estos factores son ejemplo de las exigencias a las que se enfrentan y vinculan estas tensiones que se agudizan y se convierten en amenazas para los trabajadores de salud y en consecuencia en las IPS nombre del estrés, la cual sí es mantenida durante mucho tiempo terminará desencadenándose en una enfermedad.

En el caso de los trabajadores de la salud se presencian accidentes y alteraciones en la salud física y mental ya que su salud está relacionada a las actitudes de los pacientes puesto como el estrés predominante se manifiesta en cansancio emocional, fatiga, deshumanización hacia los pacientes y desmotivación laboral, lo que a su vez disminuye la productividad, la baja calidad de atención, el ausentismo, la alta rotación del personal, puesto que en los hospitales se ven varios factores que afectan la salud mental de sus trabajadores pues no toman las intervenciones necesarias para organizar su entorno organizativo y directivo que dirige las actitudes y competencias del personal para realizar

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

su trabajo, en la actualidad las industrias han tenido un gran crecimiento y con ello los riesgos a los que están expuestos los trabajadores (Sarsosa, 2017, p. 3).

En 1984, la OIT (Organización Mundial del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) establecieron que los riesgos psicosociales son el resultado de la combinación de factores laborales (como la carga de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales) y factores individuales (como la personalidad y las experiencias previas), generando un impacto negativo en la salud mental y física, así como en el bienestar general de los trabajadores. (OIT, 2016)

Cerca del 60% de la población mundial activa laboralmente, el entorno de trabajo se presenta como un escenario esencial para la promoción y protección de la salud mental. A pesar de esta importancia, la falta de intervenciones integrales para abordar el bienestar mental en el trabajo sigue siendo un problema significativo. La Organización Mundial de la Salud (OMS), (2022 ha destacado la necesidad de implementar intervenciones, señalando la urgencia de enfrentar esta carencia para mejorar la salud mental en el ámbito laboral.

En Colombia, psicólogos industriales y profesionales de la salud están colaborando para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. Utilizan técnicas y herramientas especializadas para detectar problemas, desarrollar estrategias y llevar a cabo intervenciones efectivas. Según Gutiérrez & Vilorio, (2014) la primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en 2007 reveló que los factores psicosociales representaron el segundo riesgo más frecuente entre los trabajadores encuestados. Entre el 20% y el 30% de los trabajadores reportaron experimentar estrés

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

ocupacional, lo que refleja una presencia significativa de riesgos psicosociales en el entorno laboral y su impacto en la salud mental de los empleados.

Los resultados de la segunda encuesta, realizada en 2012, revelaron un preocupante incremento del 43% en la identificación de eventos relacionados con riesgos psicosociales desde 2009. Estos hallazgos confirman que la exposición a estos riesgos se posicionó como la principal preocupación en materia de salud laboral durante ese período., manifestando principalmente la ansiedad y depresión, lo que indica un aumento en la prevalencia y reconocimiento de estos riesgos en un periodo relativamente corto. Estos hallazgos han sido fundamentales para el avance y la consolidación en materia de la normatividad relacionada con el manejo del riesgo ocupacional en Colombia. (Moreno & Báez, 2012).

Por lo tanto, como bien lo mencionan (González & Garcia, 2013), los factores de riesgo psicosocial presentan desafíos importantes en el entorno laboral, con implicaciones significativas en múltiples áreas. El aumento de ausentismo laboral es una de las consecuencias más evidentes y directas debido a las afectaciones por el estrés, ansiedad, agotamiento y cualquier otro factor psicosocial, es más probable que los trabajadores falten, ya sea debido a problemas de salud física, mental, o simplemente porque necesitan un tiempo para recuperar o hacer frente a la situación.

A pesar de los desafíos que presentan los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, como lo mencionan González y García (2013), las intervenciones para abordar estos riesgos no siempre se han aplicado de manera efectiva en el personal de salud. La alta carga de trabajo y los recursos limitados en las instituciones de salud a menudo priorizan la atención clínica inmediata sobre el bienestar psicosocial. Además, la

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

falta de formación específica, la subestimación de los problemas psicosociales y el estigma asociado con la salud mental limitan la implementación de programas adecuados. También, la cultura organizacional y la resistencia al cambio pueden dificultar la integración de intervenciones efectivas para el manejo de riesgos psicosociales en este sector, a pesar del aumento del ausentismo laboral debido a problemas como estrés y agotamiento.

## **1.2. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las intervenciones de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la salud en los años 2017 al 2023?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar las intervenciones de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud en los años 2017 al 2023

### **2.2 Objetivos específicos**

Identificar las intervenciones desarrolladas de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la salud

Clasificar las intervenciones más relevantes desarrolladas de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la salud

## **3. Justificación**

En el presente estudio, resulta fundamental analizar el impacto de los riesgos psicosociales debido al creciente reconocimiento de cómo los factores psicosociales impactan negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores en el sector de la salud, este estudio es esencial para comprender y abordar los riesgos psicosociales que

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

afectan a los empleados, tales como la alta carga de trabajo, la falta de control sobre sus tareas y un estilo de liderazgo inadecuado, los cuales pueden contribuir significativamente a problemas de salud mental y física, como el estrés, la ansiedad y la depresión (Sánchez Ríos, 2022).

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para identificar las causas subyacentes de estos riesgos y priorizar intervenciones efectivas que mejoren las condiciones laborales, al comprender estos factores, se pueden desarrollar estrategias que no solo mitiguen el impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores, sino que también mejoren la productividad y el ambiente laboral en general (Bernardo & Carmen, 2010). La implementación de estas estrategias tiene un impacto positivo en la organización al reducir el ausentismo, disminuir los costos asociados con la rotación de personal y aumentar la calidad del servicio proporcionado (OIT, 2016).

Para los profesionales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), esta investigación resulta esencial al proporcionar una comprensión detallada de cómo los factores psicosociales impactan la salud y el bienestar de los trabajadores en el sector salud. La identificación y análisis de estos riesgos permiten identificar actividades de intervención específicas que pueden transformar significativamente el entorno laboral. Al aplicar las recomendaciones derivadas de esta investigación, los profesionales en SST pueden implementar medidas efectivas para crear un ambiente de trabajo más saludable y resiliente. Esto no solo mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también fortalece la estabilidad y el rendimiento organizacional en general. Una gestión efectiva de los riesgos psicosociales optimiza el uso de recursos, reduce el ausentismo, y

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

mejora la moral del personal, lo que contribuye a un desempeño general más robusto de la organización (García, 2022).

## **4. Marco de referencia**

### **4.1 Marco teórico**

La revisión bibliográfica revela que diversos autores han analizado en profundidad las condiciones laborales que pueden generar riesgos psicosociales en diversos entornos profesionales. A continuación, se presentarán algunos de los modelos teóricos más relevantes que han sido utilizados para analizar los riesgos psicosociales en el trabajo, comenzando por el modelo de demanda-control de Karasek y Theorell.

El modelo demanda-control de Robert Karasek, desarrollado junto con Töres Theorell en 1979, se utiliza para analizar el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo. Este modelo se basa en dos dimensiones clave: las demandas laborales, que se refieren a la cantidad e intensidad de las tareas y responsabilidades que los trabajadores enfrentan, como el volumen de trabajo y los plazos ajustados; y el control sobre el trabajo, que abarca la autonomía del trabajador para tomar decisiones y utilizar sus habilidades en el desempeño de sus funciones. La combinación de estas dimensiones permite comprender cómo el equilibrio entre demandas y control puede afectar la salud mental de los trabajadores, ayudando a identificar posibles riesgos y promover ambientes laborales más saludables (Karasek & Theorell, 1990).

El modelo de ajuste persona-organización (O-P Fit), desarrollado por Ian Robertson en 1995, destaca la importancia de alinear las características individuales de los trabajadores con las exigencias del trabajo y la cultura organizacional. Este modelo postula

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

que un buen ajuste entre las cualidades personales y las demandas del entorno laboral conduce a una mayor satisfacción laboral, menor estrés percibido, mejor desempeño y mayor bienestar tanto para el empleado como para la organización. Al centrar su enfoque en esta alineación, el modelo busca optimizar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Robertson, 1995).

Johannes Siegrist desarrolló el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa para investigar cómo las percepciones de los trabajadores sobre el equilibrio entre el esfuerzo invertido en su labor y las recompensas obtenidas influyen en su bienestar psicológico y físico. Este modelo teórico sostiene que un desequilibrio significativo entre el esfuerzo invertido (físico, mental y emocional) y las recompensas recibidas puede llevar a un aumento del estrés laboral. Siegrist argumenta que cuando los empleados perciben que sus esfuerzos no son adecuadamente recompensados, este desequilibrio genera una mayor carga de estrés, lo que puede contribuir a problemas de salud mental, como ansiedad y depresión, y también a enfermedades físicas relacionadas con el estrés, como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (Siegrist, 1996).

El modelo de bienestar de Carol Ryff, considerado precursor de los modelos actuales de la Psicología Positiva, se centra en factores no hedónicos del bienestar psicológico. Ryff define seis dimensiones clave del bienestar: autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Estas dimensiones son indicadores de un bienestar psicológico óptimo en lugar de simples predictores. La alta autoaceptación, relaciones de calidad, un propósito claro, el crecimiento continuo, la autonomía y el control del entorno son fundamentales para alcanzar un bienestar psicológico robusto. Además, el modelo de Ryff sugiere que el concepto de bienestar puede

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

variar entre culturas, como se evidencia en la comparación entre Japón y Estados Unidos, donde las expectativas emocionales influyen en la salud general (Farias, 2024)

### **4.2 Marco legal**

- **LEY 9 DE 1979.** Por la cual se dictan Medidas Sanitarias, el Congreso de Colombia Decreta, Título III. Establece un marco integral para proteger la salud y seguridad en el ambiente laboral, definiendo claramente las responsabilidades y derechos de todas las partes involucradas. La ley busca promover un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la implementación de prácticas y medidas preventivas adecuadas.
- **LEY 1010 DE 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Establece las disposiciones para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral en el ámbito laboral tanto público como privado. Esta ley también busca proteger la dignidad humana de los trabajadores y promover un ambiente laboral armonioso. El artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 fue derogado por la Ley 2209 de 2022. Según el artículo 1° de la Ley 2209 de 2022.
- **RESOLUCIÓN 2646 DE JULIO DE 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

En el artículo 5, se abordan tanto los factores del entorno laboral como los externos y las características individuales de cada trabajador. Todos estos elementos en conjunto afectan la salud y el rendimiento del empleado.

El artículo 6 detalla que la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo debe incluir la identificación tanto de los riesgos como de los elementos protectores.

- **LEY 1616 DE 2013:** Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Se establece que la atención integral en salud mental implica la coordinación del personal capacitado y la disponibilidad de recursos adecuados para satisfacer las necesidades de salud mental de la población. Esto abarca desde la promoción y prevención, hasta el diagnóstico temprano, el tratamiento y la rehabilitación, incluyendo también la integración social.
- **DECRETO 1477 DE 2014:** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Artículo 1. Tabla de Enfermedades Laborales. En este decreto se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales en sección agentes psicosociales. Esta normativa incluye en la tabla de enfermedades laborales una sección específica sobre “4 Agentes psicosociales”, que son factores del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores.
- **DECRETO 1072 DE 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Reglamenta diversos aspectos relacionados con la organización y funcionamiento del sector laboral en Colombia. Entre sus disposiciones, el Decreto regula la Comisión Nacional de Riesgos Profesionales y aborda aspectos clave de la seguridad y salud en el trabajo.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

- **ISO 45001 de 2018.** Es la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Su objetivo es ayudar a las organizaciones a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores y otras partes interesadas. La norma se basa en el ciclo de mejora continua Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) e incluye requisitos para: identificar y evaluar riesgos, implementar controles, capacitar y concientizar, comunicarse, responder, medir y monitorear, mejorar continuamente.
- **ISO 45003 de 2021.** Esta norma facilita la creación de un ambiente laboral saludable y positivo, contribuyendo a la resiliencia organizacional. Esta norma ofrece directrices específicas para la gestión de riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Al seguir estas directrices, las organizaciones pueden abordar de manera efectiva los riesgos psicosociales y fomentar un entorno de trabajo que apoya el bienestar y la adaptación frente a desafíos.
- **RESOLUCIÓN 2764 de 2022.** 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.
- **LEY 2209 DE 2022:** Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 Artículo 1°. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así: Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

- **RESOLUCIÓN 3031 DE 2023:** Por la cual se requiere que los empleadores actualicen sus autorizaciones indefinidas para horas extras dentro de seis meses, con un máximo de dos años para la nueva autorización. Durante este tiempo, las autorizaciones actuales siguen válidas y el trámite es gratuito. Las autorizaciones no actualizadas caducarán después del plazo, y trabajar horas extras sin autorización será sancionado. La resolución entra en vigor al momento de su publicación.
- **CIRCULAR 069 DE 2023:** La circular subraya que la autorización de horas extras debe ser considerada con cuidado, dado que el exceso de trabajo puede impactar negativamente en la salud y bienestar de los empleados. Por lo tanto, las solicitudes deben ser evaluadas minuciosamente para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

### **5. Metodología**

#### **5.1 Enfoque y alcance de la investigación**

Se propone realizar un análisis exhaustivo de tipo documental, centrado en la revisión de información escrita sobre intervenciones relacionadas con riesgos psicosociales en los trabajadores de la salud en los años 2017 al 2023. Esta revisión documental consistirá en un análisis detallado de la literatura existente sobre el tema.

Para llevar a cabo esta revisión, se utilizará una metodología de revisión bibliográfica, la cual, según (Coral, 2016), no solo lista documentos, sino que requiere una síntesis crítica y comentarios sobre las fuentes consultadas. Esta metodología permite analizar y resumir estudios previos, facilitando la identificación y evaluación de la información relevante para comprender las intervenciones en riesgos psicosociales en el personal de salud.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda**

Se llevó a cabo una búsqueda detallada utilizando un enfoque estructurado para identificar la información más relevante. A continuación, se describen los pasos seguidos en el proceso de búsqueda:

1. Para la búsqueda de palabras clave palabras se tuvo presente buscadores como Tesoro Unesco (2014), Tesoro ERIC las seleccionadas para la investigación fueron:

En español:

- Psicología social
- Estrés mental
- Efectos psicológicos
- Salud mental
- Calidad de vida laboral
- Servicio de enfermería
- Personal medico
- Condiciones de trabajo

En Ingles:

- Mental Health

2. Una vez establecidas las palabras clave se construyeron las siguientes combinaciones de búsqueda como "Riesgo Psicología social AND Factor de riesgo psicología social", "Personal Médico AND Efectos Psicológicos", "Factor de Riesgo Psicología social OR Estrés laboral" y "Efectos Psicológicos OR Calidad de Vida Laboral" para refinar y enfocar los resultados.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

3. La búsqueda se realizó en varias bases de datos y repositorios académicos accesibles a través de la biblioteca de UNIMINUTO, biblioteca IBERO, biblioteca ECCI, biblioteca U.D.C.A. Asimismo se utilizaron las siguientes bases de datos:

- ProQuest
- EBSCO
- Dialnet
- SciELO

4. Tras definir las frases de búsqueda, se procedió a realizar la búsqueda en las bases de datos y repositorios mencionados donde se realizó una depuración exhaustiva de los documentos encontrados, se seleccionaron un total de 20 estudios que cumplieron con los criterios de inclusión: relacionados con los trabajadores de la salud y publicados en los años 2017 al 2023. Los criterios de exclusión utilizados fueron: documentos fuera del período especificado y estudios no relacionados con trabajadores de la salud.

### **5.3 Instrumentos**

La matriz de revisión de la literatura se define como una herramienta organizativa en la que las filas corresponden a las referencias o documentos que sirven de base para la evidencia, mientras que las columnas representan las variables o aspectos analizados en cada una de esas referencias. Según (Garrad, 2022) citada en (codina, 2023) esta herramienta crea un resumen estructurado de todos los documentos fuente de la revisión bibliográfica. Se asemeja a una hoja de cálculo o tabla organizada en una disposición rectangular de columnas y filas.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

Cada columna en la parte superior de la matriz de revisión se refiere a los temas o títulos utilizados para resumir cada documento o estudio, mientras que las filas en la parte inferior corresponden a los documentos o estudios individuales. En cada celda, donde se intercepta cada columna y fila se registran las notas pertinentes sobre el documento.

Dicho lo anterior, se puede observar como la matriz de revisión de la literatura facilita la organización bibliográfica de los documentos y la síntesis de información clave, por lo que se realizó dicha matriz de revisión con el fin dar respuesta a nuestros objetivos.

### **5.4 Procedimientos.**

A continuación, se detallan los pasos para recopilar la información: Primero, se llevará a cabo la búsqueda de artículos científicos utilizando términos de búsqueda estructurados, tesauros y términos MeSH en diversas bases de datos, como Ebsco, PubMed, SciELO, ScienceDirect, Dialnet y ProQuest, enfocándose en artículos publicados entre 2017 y 2023. Este enfoque permitirá obtener evidencia actualizada con un rango de 7 años sobre temas como factores psicosociales en enfermería, factores de riesgo psicosocial, trabajadores del sector salud y estrés laboral. La recolección de datos se basará en 20 artículos en español, considerando aspectos como: autor, año, título del artículo, fuente, objetivo del estudio, metodología, resultados principales, conclusiones y palabras clave. Con base en esta búsqueda, se procederá al análisis para la elaboración de los nueve ítems mencionados, utilizando categorías de análisis y formulación en Atlas Ti. A partir del análisis de las categorías, se obtendrán los resultados, conclusiones y la discusión.

### **5.5 Análisis de información.**

Con el fin de analizar los factores de riesgo relacionados con la intervención de riesgos psicosociales en trabajadores de la salud, se llevó a cabo una depuración exhaustiva

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

de los documentos, considerando criterios de inclusión y exclusión. Este proceso incluyó la revisión inicial de todos los artículos recuperados, el filtrado de aquellos que no cumplían con los criterios de estar enfocados con los trabajadores de la salud o no ajustarse al período de estudio (2017-2023), y la evaluación de la relevancia en relación con el tema.

Finalmente, se seleccionaron los documentos que sí cumplían con estos criterios específicos, resultando en un total de 20 artículos relevantes.

El análisis mencionado anteriormente se realizó utilizando Atlas.Ti, un software de análisis cualitativo que permitió filtrar la matriz Anexo 1. Matriz de revisión bibliográfica (Base de datos). Durante el análisis, se importó la matriz de revisión en Atlas.Ti, la cual permite una codificación inicial de los datos, asignando códigos a segmentos de texto relevantes que reflejaban conceptos, temas, variables o categorías de análisis (Muhr, 1993). Posteriormente, se llevó a cabo un análisis cualitativo profundo, identificando relaciones entre diferentes categorías, patrones recurrentes y temas relevantes. Este enfoque permitió identificar los grupos de trabajadores de la salud con mayor riesgo de padecer problemas de salud mental o física debido a la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Mediante el uso continuo de Atlas.Ti, se identificaron patrones y relaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial y las intervenciones relevantes empleadas. Este análisis integral no solo facilitó la comprensión de cómo estos factores afectan el bienestar de los trabajadores de la salud, sino también la evaluación de la efectividad de diversas intervenciones dirigidas a estos riesgos en el entorno laboral.

### **5.6 Consideraciones éticas**

Teniendo en cuenta el código ético exigido por la nueva actualización del reglamento estudiantil de UNIMINUTO (2021), por lo tanto esta investigación es un ejercicio

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

académico que se realizó por un grupo de estudiantes y fue verificado por un docente especializado en el área de riesgos psicosociales pues la información obtenida tiene como fin retroalimentar futuras investigaciones y proyectos de grado para así mismo mantener a lo largo de la investigación todos los principios éticos con beneficencia y justicia con respecto a todas las revistas y repositorios que utilizado y referenciados.

En lugar de simplemente establecer la necesidad de definir la titularidad, se puede mencionar lo primordial que es proteger los derechos de la propiedad intelectual que son derivados de la monografía, como potenciales invenciones o desarrollos que se pueden hacer referencia específica a la Resolución 8430 de 1993 y la protección al marco legal de la propiedad intelectual.

# Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023

## 6. Cronograma

**Tabla 1**

*Cronograma*

N°	Actividad	Tiempo (Días)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Cronograma Marco teórico Marco legal	24.04.2024	02.05.2024	Anteproyecto
2	Diseño metodológico Enfoque Descripción de búsqueda Procedimiento	15.05.2024	21.05.2024	Anteproyecto
3	Procedimientos	29.06.2024	04.06.2024	Proyecto de investigación
	Análisis de la información			
4	Resultados y discusión	17.06.2024	25.06.2024	Proyecto de investigación
5	Conclusiones y recomendaciones	26.06.2024	02.07.2024	Proyecto de investigación
6	Informe final de monografía	26.07.2024	09.08.2024	Proyecto de investigación
7	Presentar trabajo final			Proyecto de investigación

*Nota: Elaboración propia*

## 7. Resultados y discusión

Para la presente monografía, se revisaron 40 artículos relacionados con los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud. Se estableció un límite de antigüedad de 7 años para los artículos considerados, excluyendo 20 de ellos que no cumplían con este criterio temporal o no estaban relacionados con el contexto del personal de la salud. Finalmente, se seleccionaron 20 artículos que fueron utilizados para el análisis de la información, con el fin de abordar los objetivos planteados.

Se realizó una búsqueda en diversas bases de datos, lo que permitió acceder a una amplia gama de estudios y artículos relacionados con las intervenciones desarrolladas para

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

los factores de riesgo psicosocial en el sector salud. Los estudios revisados destacaron la necesidad de mejorar las condiciones laborales y promover medidas de apoyo para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar del personal.

**Tabla 2.**

*Identificación de intervenciones*

Actividades	Número de menciones en artículos
Capacitación	8
Actividades participativas	6
Evaluación y prevención	6
Planes de mejora	5
Batería de riesgo psicosocial	5
Red de apoyo	5
Políticas publicas	5
Programas de gestión	5
Campañas de prevención	4
Programas de intervención	4

*Nota: Elaboración propia*

En la Tabla 2, se presentan las intervenciones identificadas en la literatura, las cuales se evidencian a través de diversas actividades, tales como: La capacitación se presenta como la gestión más desarrollada, siendo mencionada en 8 artículos, según (García, 2021), esta intervención es esencial para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, facilitando la gestión de desafíos emocionales y psicológicos en el entorno laboral. En segundo lugar, la evaluación y prevención también destacan con 6 menciones, ya que son cruciales para identificar riesgos psicosociales y aplicar intervenciones que promuevan la salud mental y física de los empleados. Otras acciones importantes incluyen la implementación de planes de mejora, el uso de baterías de evaluación de riesgos psicosociales, la creación de redes de apoyo y la formulación de políticas públicas, cada una con 5 menciones. Estas intervenciones juegan un papel significativo en la creación de

## Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023

un entorno laboral saludable y resiliente. (García, 2022, p. 77) refuerza la necesidad de una valoración continua de los puestos de trabajo y el acompañamiento en situaciones de riesgo, destacando que estas acciones contribuyen a mantener un ambiente laboral más saludable y efectivo.

**Tabla 3.**

*Clasificación de intervenciones.*

<b>Clasificación</b>	<b>Actividades</b>
<b>Organizacionales</b>	Implementación de políticas públicas
	Creación de red de apoyo
	Programas de gestión
<b>Administrativas</b>	Capacitación en habilidades blandas, liderazgo y gestión de estrés
	Evaluación y prevención
	Planes de mejora
	Batería de riesgo psicosocial
	Campanas de prevención
<b>Operativas</b>	Programas de intervención
	Actividades participativas

*Nota: Elaboración propia*

Para efectos de la caracterización, en la Tabla 3 se puede observar que las intervenciones mencionadas en la literatura revisada se agrupan en tres grandes esferas. En el ámbito organizacional, destacan actividades como la implementación de políticas y la creación de redes de apoyo. En el ámbito administrativo, sobresalen la capacitación en habilidades blandas, el liderazgo, y la gestión del estrés, así como la evaluación y prevención de riesgos, que incluyen el uso de baterías de evaluación de riesgos psicosociales, con más de 5 menciones en la literatura. Finalmente, en el ámbito operativo, se destacan las actividades participativas.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

En este contexto, las aportaciones de (Ramírez & Rodríguez, 2022), son particularmente relevantes, ellos destacan que la capacitación en habilidades blandas, liderazgo y manejo del estrés son intervenciones clave para reducir el agotamiento emocional y mejorar las relaciones laborales, estos hallazgos se alinean directamente con los aspectos identificados en nuestra investigación, como la capacitación continua y la evaluación y prevención de riesgos. La reducción del agotamiento emocional y la mejora en las relaciones de personal observadas en los resultados del estudio de los autores, reflejan el impacto positivo de estas medidas, ya que demuestran cómo una adecuada formación y un enfoque en el liderazgo y el manejo del estrés pueden conducir a un ambiente de trabajo más equilibrado y productivo, lo anterior confirma que la implementación de estas medidas de control pueden contribuir a un entorno laboral más colaborativo y satisfactorio para los empleados.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **8. Conclusiones**

Se realizó una revisión bibliográfica mediante el uso de la Matriz (base de datos), en la que se organizó toda la documentación y se aplicaron criterios de inclusión y exclusión. Esta revisión reveló que, durante el periodo de 2017 a 2023, las intervenciones dirigidas a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud se centraron principalmente en la capacitación, la evaluación y prevención, la implementación de políticas públicas, y la aplicación de baterías de evaluación de riesgos psicosociales.

Con base en la depuración de datos, se pudo evidenciar que las actividades de intervención más destacadas para abordar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la salud se clasifican en tres grandes categorías: organizativas, administrativas y operativas. Las actividades organizativas incluyeron la implementación de políticas y la creación de redes de apoyo; las administrativas abarcaron la capacitación y la evaluación de riesgos psicosociales; y las operativas se centraron en acciones participativas. Esta clasificación ofreció una visión integral de cómo se pueden abordar los factores de riesgo psicosocial por medio de diferentes intervenciones, subrayando la necesidad de un enfoque coordinado para mejorar el entorno laboral y el bienestar del personal.

# **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

## **9. Recomendaciones**

Para mitigar los riesgos psicosociales, se propone implementar capacitaciones integrales en liderazgo, enfocadas en la mejora de las habilidades de gestión emocional y la construcción de equipos cohesionados. A su vez, es fundamental impulsar una cultura organizacional que le dé prioridad a la salud mental con programas de sensibilización y la creación de redes de apoyo psicológico. Estas acciones no solo reducirán el estrés y el agotamiento, no obstante que también fomente un buen ambiente laboral, mejorando la calidad de la atención que se le da al paciente.

La implementación de políticas organizacionales que promuevan el bienestar e identifiquen los factores de riesgo psicosocial, como lo son la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo en la mejora de la salud y el bienestar de los empleados, buscando que también incrementen su productividad y reduzcan el ausentismo laboral.

La valoración periódica de los riesgos psicosociales utiliza los datos obtenidos para ajustar las estrategias de mitigación garantizan que las intervenciones sean siempre pertinentes y efectivas. Al involucrar a todos los niveles de la organización con un proceso que asegure la ejecución exitosa de las medidas de creación de un ambiente laboral de bienestar y productividad.

# Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023

## Referencias bibliográficas

- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo de una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
- Ballester, M. (2013). La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5399615>
- Bernardo, H., Souza, H., Garrido, P., & Kawamura, E., (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1613-1624. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>
- Codina, L. (2023). *Uso de matrices de revisión de la literatura para las fases de análisis y síntesis en scoping reviews*. Lluís Codina. <https://www.lluiscodina.com/matriz-de-revision-de-la-literatura/>
- Coral, D. (2016). Guía para hacer una revisión bibliográfica . Obtenido de Laboratorio de pensamientos y lenguajes: <https://lpl.unbosque.edu.co/wp-content/uploads/09-Guia-Revisio%CC%81n-bibliografica.pdf>
- Flores Santillán, L. B., Sarabia López, L. E., & Sarabia Cruz, D. V. (05 de 2021). *Pienso en latinoamérica*. Obtenido de Pienso en latinoamérica: <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1633538257-6%20Art%C3%ADculo.pdf>

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

García, M., & Torres, P., (2021). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial presentados en trabajadores de la salud en una Empresa Social del Estado del municipio de Sogamoso Boyacá*. Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. *Escuela de carreras industriales*.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2459/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, A., & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*.

Jiménez, J., Oñate L., & Tatis, M., (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 11.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*.

<https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara>

Karasek, R. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

León, A., (2018). *Universidad Espiritu Santo*. Edu.Ec.

<http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2575/1/LEON%20ALEJANDRO%20ADRIANA%20ESTEFANIA.pdf>

OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín internacional de investigación sindical*.

## **Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023**

OMS. (2022). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud.

[https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjwxLKxBhA7EiwAXOOR0Mgh7b8JrSe\\_Np5b6gk0TCSsTk6yxiP4ygPv63EpCn6F070-krHlgRoCikgQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwxLKxBhA7EiwAXOOR0Mgh7b8JrSe_Np5b6gk0TCSsTk6yxiP4ygPv63EpCn6F070-krHlgRoCikgQAvD_BwE)

Pedraza, S., & Valbuena, X., (2021). *Prevalencia de Síndrome de Burnout en trabajadores del área de la salud en establecimiento de sanidad militar de Yopal, Casanare en periodo de pandemia por Covid19 (2021)*.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1224>

Posada, J., (2013). La salud mental en Colombia. *Biomedica: revista del Instituto Nacional de Salud*, 33(4), 497–498.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-41572013000400001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-41572013000400001&script=sci_arttext)

Ramírez, D., & Rodríguez, A., (2022). *Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en Colombia Durante los Años 2012 - 2022*.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6747/Factores%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20sector%20salud%20%281%29.pdf?sequence=1>

Robertson, I. (1995). *Person-organization fit and organizational choice*. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*(Vol. 13, pp. 299-344). JAI Press.

Sarsosa, K., & Charria, V., (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44.

<https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

**Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud  
en los años 2017 al 2023**

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-4.

Suárez, B., Garzón, C., Charria, L., & Hugo, V., (2018). Identificación De Factores De Riesgo Psicosocial en Una Clínica De Alta Complejidad. *Psicología Desde El Caribe, 35*(2), 1–25.

**Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud  
en los años 2017 al 2023**

**Anexos**

[Anexo 1. Matriz de revisión bibliográfica \(Base de datos\).](#)