



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN FRENTE A LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE
INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ANESTESIÓLOGOS DEL COUNTRY EN
TIEMPOS DE COVID-19

Angela Tatiana Bernal Pardo

Ludy Bonilla García

Claider Yosendi Carrillo Moreno

Laura Catalina Martínez Chitiva

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

2021

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN FRENTE A LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE
INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ANESTESIÓLOGOS DEL COUNTRY EN
TIEMPOS DE COVID-19

Angela Tatiana Bernal Pardo

Ludy Bonilla García

Claidier Yosendi Carrillo Moreno

Laura Catalina Martínez Chitiva

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Rocio del Pilar Rojas Rocha

Abogada

Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

2021

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a nuestras familias, ya que ellos han sido el pilar más importante para poder realizar, culminar nuestras metas y escalar un peldaño más en nuestras vidas, pues sólo ellos saben lo que hemos tenido que luchar, sacrificar y esforzarnos. Gracias a ellos, porque siempre han creído en nuestras capacidades y virtudes, nos han apoyado, nos han aconsejado en cada proceso de nuestras vidas y siempre nos han enseñado que debemos perseguir y hacer realidad nuestros anhelos, pero más que nada por brindarnos su apoyo, amor incondicional y fraternal.

¡Que este sea un triunfo no solo para nosotras, sino también para ellos!.

Agradecimientos

En primer lugar, damos las gracias a Dios porque día a día nos da el regalo de la vida y su amor incondicional para seguir luchando por nuestros sueños. Damos gracias a la Universidad Minuto de Dios, por abrirnos las puertas de su maravilloso saber científico, siempre comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible, a los docentes que nos brindaron todos sus conocimientos y orientación, guiándonos siempre en el desarrollo de la Especialización, a nuestros tutores de tesis Rubén Rojas y Rocío Rojas por su compromiso, preocupación, por siempre estar dispuestos a brindarnos asesoría y transmitirnos toda su sapiencia para desarrollar de la mejor manera nuestro Proyecto de Grado.

A nuestras familias por el apoyo, la preocupación constante porque podamos salir adelante, y todo su amor sin esperar nada a cambio, solo el querer vernos realizadas como personas y profesionales.

Y para finalizar, felicitarnos y darnos gracias entre nosotras es importante, ya que cada una puso su grano de arena, su paciencia, su tiempo aún sin tener mucho de él, el apoyo y compañerismo en momentos que sentimos desfallecer, la tolerancia para seguir en la realización y culminación del Proyecto de Grado. ¡Muchas gracias!.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema	9
1.1 Descripción del problema	9
1.2 Pregunta de investigación	11
2. Objetivos	11
2.1 Objetivo general	11
2.2 Objetivos específicos	11
3. Justificación	12
4. Marco de referencia	13
4.1 Marco teórico	13
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	17
4.3 Marco legal	22
5. Metodología	25
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	25
5.2 Población y muestra	25
5.3 Instrumentos	26
5.4 Procedimientos.	28
5.5 Análisis de información.	29
5.6 Consideraciones éticas	30
6. Resultados y discusión	30
7. Conclusiones	45
8. Recomendaciones	47
9. Referencias bibliográficas	47

Lista de Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado	51
Anexo 2. Propuesta de Intervención	52

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de resultados de Cuestionario de factores Psicosociales Intralaborales	31
Tabla 2. Matriz de estrategias de intervención de riesgos identificados	41

Lista de Gráficos

Gráfica. 1. Perfil Sociodemográfico de los Anestesiólogos de la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A.	26
Gráfica 2. Distribución de riesgos psicosociales por dimensiones intralaborales.	31
Gráfica. 3. Resultados del Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales.	39
Gráfica. 4. Niveles de estrés según el Cuestionario para la Evaluación del Estrés.	40

Resumen ejecutivo

Hoy el mundo se enfrenta a un nuevo virus, que desde finales del año 2020 ha sobrepasado todo el imaginar de la comunidad científica, generando una situación de incertidumbre a nivel internacional y especialmente a los médicos especialistas en anestesia, pues tienen contacto con las secreciones y fluidos, por lo cual están más expuestos a la enfermedad COVID-19.

La Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A., contempla en su Matriz de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos, el riesgo psicosocial, ya que dada la naturaleza de la labor, supone varias exigencias a los profesionales y que con la llegada de la pandemia por COVID-19, produjo distintas reacciones y adaptación a los cambios.

Por lo que se contempló, como principal objetivo proponer unas estrategias de intervención para mitigar los niveles de estrés en los Anestesiólogos, utilizando como metodología la batería de riesgo psicosocial, que mostró resultados cuantitativos y cualitativos ante factores intralaborales, extralaborales y estrés, identificando que los niveles de ese último oscilan entre un nivel muy bajo, bajo y medio en el mes de diciembre del 2020, durante el segundo pico de la pandemia.

Para concluir, se hizo una revisión teórica de las estrategias de intervención, creando un entregable. Finalmente, se emitieron como recomendaciones realizar una nueva aplicación de la batería de riesgo psicosocial para plantear un comparativo y finalmente, que otro grupo de investigación identifique el alcance de las estrategias para establecer acciones de mejora.

Introducción

La pandemia del nuevo coronavirus (Covid 19) ha llegado a todos los continentes y el número de víctimas ha ido en ascenso, la cifra de nuevos casos y fallecimientos cambia de manera acelerada en todo el mundo. Al momento de comenzar a escribir este proyecto, habían 736.377 casos, con 23.478 muertos, (Ministerio de Salud, 2020). Esto solo hablando de Colombia, siendo Bogotá la ciudad más afectada con 245.000 casos, 199.000 personas recuperadas y 600.303 muertos.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2020), el Covid 19 es definido como “una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde un resfriado común, hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente, causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.”

Los impactos que ha traído para la humanidad dicho Coronavirus (Covid 19), son innumerables, entre ellos se puede resaltar el cambio en las rutinas y hábitos de las personas en todo el mundo, cambios a nivel laboral, familiar, social y personal. Siendo el ámbito de interés en la presente investigación, el laboral.

Dado que el cumplimiento de las cuarentenas obligatorias y el aislamiento social, han propuesto un reto para la adaptación de los puestos de trabajo y desarrollo del mismo, en el ámbito médico se ha popularizado la telemedicina, definida como el suministro de los servicios de salud, diagnóstico, tratamiento, promoción, prevención y rehabilitación por profesionales de la salud que emplean herramientas tecnológicas y de la comunicación (Márquez, 2020).

Por lo tanto, el recurso que han adoptado varios profesionales de la salud para dar respuesta a las necesidades de sus pacientes es la teleconsulta, una propuesta que llegó para quedarse, haciendo uso de la tecnología para mitigar el riesgo de contagio y la propagación del virus. Herramienta de la cual han hecho uso también los anestesiólogos, quienes se han visto obligados a recurrir a ella, para desempeñar su labor.

Finalmente, se tiene que la adaptación a los cambios es una habilidad que varía de persona a persona y por lo tanto puede llegar a generar ciertos niveles de estrés, tomando como base esta premisa, se establece como propósito de esta investigación identificar los niveles de estrés experimentados en un grupo de especialistas que hacen parte de la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A., quienes han tenido que realizar cambios en sus rutinas laborales, adoptar una mayor rigurosidad en cuanto a la asepsia, uso de elementos de bioseguridad y enfrentarse a un virus hasta hoy desconocido.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El profesional médico especialista en anestesia, se encuentra habituado al trabajo bajo presión, lo cual le exige ser responsable de mantener al paciente vivo durante una cirugía, no obstante, ninguno de los anestesiólogos de la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A. se encontraba preparado para desempeñar su labor en medio de una pandemia como la que está atravesando actualmente el mundo lo cual genera en el gremio miedo y ansiedad (Zabala, 2020).

La Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A. contempla en su Matriz de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos por cargo de trabajo, el riesgo Psicosocial que se encuentra

definido como ALTO a causa de la cantidad de pacientes, limitaciones en tiempos de descanso, estilo de afrontamiento de problemas, contacto con pacientes en grave estado de salud, nivel alto de concentración y precisión en la tarea. Adicionalmente, trabajar en tiempos de COVID19 podría exigir un proceso de adaptación importante, el desconocimiento ante los cambios puede generar distintas reacciones y por ende el nivel de riesgo puede mostrar cambios.

A pesar de que la actividad de Anestesiología sigue siendo la misma, en la actualidad se ve afectada por diferentes condiciones imprevistas que día a día se han tenido que sortear. Por ejemplo, cuando un paciente requiere una cirugía debe ser valorado en una consulta preanestésica de manera presencial, por lo que a raíz de la pandemia dicha consulta debe llevarse a cabo de manera virtual.

Cuando se trata de una urgencia, la carrera contra el tiempo exige que el paciente sea atendido de manera inmediata, aún sin saber si se encuentra contagiado, por lo que con el fin de mitigar el contagio los profesionales deben portar los Elementos de Protección Personal, que no ofrecen el confort al que se encontraban acostumbrados pero que por la seguridad del Anestesiólogo ya que se encuentra en alto riesgo debido al contacto cercano y manipulación del instrumental dedicado para las vías aéreas del paciente es imprescindible su buen uso (Uso de elementos de protección para Anestesiólogos, Abril 2020).

Debido al número de pacientes contagiados con complicaciones respiratorias y coronarias, la Clínica tuvo que adecuar Unidades de Cuidados Intensivos en espacios improvisados, con escasez de personal asistencial y mucha incomodidad. De igual manera, algunas personas tienen mayor probabilidad de enfermarse de una forma más grave que otras, por lo que el personal mayor de 60 años, o con condiciones médicas preexistentes no puede trabajar en salas de Cirugía, por esta razón, el ingreso económico en la mayoría de estos profesionales se redujo considerablemente.

Adicionalmente, otro factor importante es el temor al contagio, ya que son personal de la salud altamente expuestos porque se encuentran en una unidad de servicio donde todo el tiempo se trabaja con secreciones y deben manipular equipos invasivos en la vía aérea del paciente (Morales, 2020), esto hace que los profesionales cada día experimentan temor al contagio por COVID-19 por la exposición al virus y sumado a esto, también desde otras fuentes como lo son sus propios compañeros, pacientes, transporte y personal en general.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las estrategias de intervención que pueden contribuir a mitigar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés laboral de los especialistas de la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A. en tiempos de Covid-19?

2. Objetivos

1.1. Objetivo general

Proponer unas estrategias que permitan mitigar los niveles de estrés en los especialistas en anestesia de la Clínica del Country, generados por el COVID-19, partiendo de la identificación de los factores psicosociales que tienen incidencia en el incremento del riesgo en los profesionales.

1.2. Objetivos específicos

Identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que experimentaron los anestesiólogos durante la pandemia del Coronavirus (Covid 19).

Analizar los niveles de estrés laboral de acuerdo a la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Realizar una revisión teórica de las estrategias de intervención, frente a los riesgos psicosociales identificados.

3. Justificación

La pandemia ha traído cambios radicales a todos los trabajadores de la Salud que no pueden tener un aislamiento pues su trabajo se hace indispensable, es importante evaluar los riesgos psicosociales que puedan afectar el rendimiento laboral, el bienestar familiar y la seguridad.

Por lo tanto, se ve la necesidad de indagar sobre los niveles de estrés de los anesthesiólogos del Country, ya que a raíz del Covid 19, se vieron en la obligación de adaptarse a los cambios que este virus trajo consigo; como lo es pasar de una consulta donde tienen a la persona de frente, a realizar teleconsultas.

Los objetivos de esta investigación, se plantearon partiendo de la necesidad de indagar sobre los niveles de estrés de los anesthesiólogos del Country por el COVID-19 y diseñar una estrategia para mitigar esta variable.

Con esta investigación, no solo obtienen algún tipo de beneficio los anesthesiólogos del Country, ni los estudiantes que la realizaron; con este trabajo de grado se busca que las personas que tengan acceso al documento puedan ponerlo en práctica tanto en la vida personal como profesional, ya que debido al Covid-19 se puede llegar a generar estrés en las personas.

4. Marco de referencia

En este apartado se analizan y se exponen aquellos enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes generales, que se consideran válidos y pertinentes para la investigación.

A continuación, se encuentra en este orden en mención el marco teórico, los antecedentes o estado del arte y el marco legal de la investigación. Cabe resaltar, que todos y cada uno de los escritos están debidamente referenciados.

4.1 Marco teórico

Según la Resolución 2646 de 2008, los factores psicosociales hacen referencia a los aspectos intralaborales, aquellos externos a la organización (extralaborales) y las condiciones intrínsecas al trabajador, que se interrelacionan por medio de percepciones y experiencias, influyendo en el desempeño y la salud de las personas.

El concepto, desde un comienzo incluyó la sobrecarga laboral, falta de control, desigualdad en el salario, conflictos de autoridad, falta de seguridad en el trabajo, el trabajo por turnos y los problemas en las relaciones laborales, en donde se recalca la influencia de los factores sociales en el comportamiento y en la salud de los colaboradores tanto positiva como negativamente (Moreno, 2011).

Por lo tanto los empleadores, se ven obligados a evaluar e identificar factores tanto de riesgo como protectores, con el propósito de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en sus colaboradores. Por lo tanto, las condiciones intralaborales,

son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, aquí es posible identificar algunos aspectos como: Gestión organizacional, la cual hace referencia a los estilos de mando, modalidades de pago y contratación, participación, capacitación, mecanismos de evaluación del desempeño, entre otros.

Las características de la organización del trabajo, integradas por la modalidad de la organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor, y las formas de comunicación. Las características del grupo social de trabajo, contempla el clima de las relaciones y la calidad de las interacciones, y el trabajo en equipo. Las condiciones de la tarea, hace referencia a las demandas de carga mental, la responsabilidad originaria de la tarea y las demandas emocionales derivadas de la misma.

También, hacen referencia a aspectos de la carga física, entendida como el esfuerzo fisiológico que solicita la tarea; condiciones del medio ambiente de trabajo, que son los aspectos físicos, biológicos, químicos, de saneamiento y diseño del puesto de trabajo. La interfase persona-tarea, en la que se evalúa la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona para desempeñarse, la autonomía, iniciativa y la identificación con la tarea y con la organización. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

En cuanto a la jornada de trabajo, se pretende identificar si existen pausas durante la misma, tiempos destinados a la alimentación, rotación de turnos, frecuencia de horas extras mensuales y descansos semanales. De igual forma, es importante conocer el número de trabajadores por tipo de contrato, los beneficios que reciben de los programas de bienestar de la empresa y los programas de capacitación y formación.

En cuanto a los factores psicosociales extralaborales, se explora la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento y el medio de transporte utilizado, pertenencia a redes de

apoyo, características de la vivienda y acceso a los servicios de salud. Pero también, es importante evaluar factores psicosociales individuales como las características de la personalidad y estilos de afrontamiento, información sociodemográfica, y las condiciones de salud evaluadas por medio de los exámenes ocupacionales (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Finalmente, y como lo contempla la Resolución 2646 de 2008, las empresas deben contar con información actualizada y periódica de las condiciones de salud de cada uno de los sistemas corporales (osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, etc), estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad laboral o de origen común; la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; ausentismo; rendimiento laboral y rotación de personal, todo esto con el fin de evaluar los efectos de los factores psicosociales, para posteriormente dar paso a la intervención de los mismos bajo unos criterios específicos que contempla la norma.

Por otro lado, haciendo alusión al momento en el cual se desarrolla esta investigación, es posible afirmar que la pandemia por COVID-19, es uno de los mayores problemas a los que se tiene que enfrentar el personal de salud y especialmente los anestesiólogos, ya que son ellos quienes trabajan directamente con el aparato respiratorio, siendo la puerta de entrada de diferentes virus especialmente el COVID19 haciéndole frente a enfermedades desencadenantes como:

“Hipoxemia grave y el manejo de la enfermedad tromboembólica y al colapso de las unidades de cuidado intensivo por la neumonía viral que se desarrolla con infiltraciones pulmonares típicas que requieren asistencia respiratoria” (Ferrando, 2020).

Lo anterior, ha puesto a los anestesiólogos del Country en una situación emocional difícil por el agotamiento profesional; “los profesionales de la salud trabajan en un entorno complejo y

se presentan múltiples factores de riesgo: Altas cargas de trabajo, falta de equipo, riesgo de contagio, altos niveles de responsabilidad social y legal” (Mayorga, Rivera, Pacheco & Olivarez, 2020).

Es importante tener en cuenta que entre los efectos de la pandemia, la Clínica del Country se vio obligada a cambiar condiciones de trabajo como por ejemplo: La disminución de la remuneración económica y la forma de atención al paciente. Según Palmer, Gómez-Vera, Cabrera-Pivaral, Prince-Vélez & Searcy (2005), el Síndrome de Agotamiento Profesional BURNOUT, se presenta frecuentemente en profesionales de la salud, y en general en aquellos que laboran en organizaciones de servicios y que están en contacto directo con personas que se encuentran en situación de dependencia o necesidad.

En este estudio se señala que la causa de este síndrome son factores como por ejemplo, sobrecarga de trabajo, falta de recompensa por el trabajo desempeñado, conflicto con los valores, pérdida de la cordialidad en el ambiente laboral y pérdida de control sobre lo que se realiza. Identificar los síntomas de estrés laboral en los profesionales, es relevante para brindar la atención emocional adecuada que ayude a disminuir los efectos que puedan resultar de ese estado psicosocial en problema. Por ejemplo, en el estudio adelantado por Mayorga, et. al (2020), se evaluaron a 84 profesionales de la salud, arrojando los siguientes resultados: En la Escala I Síntomas de estrés: 52.4% presentan síntomas de estrés (leve (16.6%), moderado (9.5%) y severo (26,2%). Comportamientos de afrontamiento en escala II: El 30.95% tiene problemas de afrontamiento.

Los resultados, muestran que los profesionales de la salud presentan síntomas de estrés postraumático agudo como un impacto directo al brindar atención a los infectados con COVID-

19. En cualquier desastre biológico, el miedo, incertidumbre, y la estigmatización son comunes y es por ello, importante realizar intervenciones médicas y de salud mental.

Adicionalmente, en una emergencia de salud pública internacional como la que estamos viviendo es importante investigar el impacto psicológico que está produciendo la pandemia en poblaciones concretas, para poder implementar estrategias en áreas que puedan mitigar el impacto psicológico (sintomatología) que se den durante la crisis.

Por ello, en la presente investigación se identificaron los factores de riesgo psicosocial asociados a los niveles de estrés una vez transcurridos nueve meses después del comienzo de la pandemia en Colombia, para así analizar las necesidades psicológicas a las que se han enfrentado la comunidad de médicos anestesiólogos del Country.

4.2 Antecedentes o Estado del Arte (marco investigativo)

El estrés, es un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la vida de las personas durante muchas generaciones. Por ende, se han realizado múltiples estudios desde diversas perspectivas especialmente desde el área de la medicina y la psicología, que buscan identificar los niveles de estrés y las consecuencias que genera; así mismo, se pueden encontrar investigaciones sobre el síndrome de Burnout en personal hospitalario y en especial en profesionales en anestesiología, quienes constituyen el interés de la presente investigación.

De igual forma, fue posible hallar algunas publicaciones actuales que contemplan el impacto de la pandemia del Coronavirus (Covid-19), en el estrés experimentado en el personal asistencial. Por lo tanto, se han realizado estudios y publicaciones desde diferentes países del

mundo. También, es importante recalcar que la exploración del estrés en los artículos consultados, se realiza en su mayoría por medio de la aplicación de instrumentos.

El primer texto consultado, se titula: Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia, publicado en el año 2018. El objetivo de esta investigación, consistió en identificar el nivel de estrés laboral en el personal que tiene cargos asistenciales en cuatro instituciones de salud de III nivel en la ciudad de Cali. Allí, se entiende el estrés como un conjunto de respuestas a nivel fisiológico, emocionales, cognoscitivas y comportamentales, que conforman el resultado de la adaptación ante las demandas laborales, en las cuales las personas consideran que los recursos de afrontamiento que poseen son insuficientes (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortíz , 2018).

El estudio tuvo un diseño transversal, de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 595 participantes, con cargos asistenciales en procedimientos de alta complejidad como: Urgencias, hospitalización, cuidados intensivos y cirugía, a quienes se les aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social.

Los resultados obtenidos, fueron que el personal de las cuatro instituciones presenta un nivel de estrés laboral alto, concretamente en síntomas fisiológicos y laborales e intelectuales, para lo cual se concluye que la prevalencia del estrés experimentado puede estar asociado a las características propias del rol desempeñado, la exposición habitual a enfermedades contagiosas y las condiciones laborales.

En segundo lugar, se encuentra el artículo escrito por Palmer, Gómez-Vera, Cabrera-Pivaral, Prince-Vélez y Searcy (2005), “Factores de Riesgo Organizacionales Asociados al Síndrome de Burnout en Médicos Anestesiólogos”, cuyo propósito consistió en determinar y

evaluar los factores organizacionales asociados al mismo. Para ello, se realizó un estudio analítico, descriptivo y observacional de casos y controles.

Se estableció un grupo de casos, conformado por los sujetos que presentaron el síndrome y un grupo control en el que no se identificó. Se aplicó el cuestionario de Malasch a un total de 92 médicos, excluyendo a 3 de ellos por no querer participar y 14 sujetos inactivos, estableciendo una muestra de 28 médicos anestesiólogos de la ciudad de Mexicali, México, arrojando una prevalencia del síndrome del 44%, asociado a las siguientes variables organizacionales: Falta de reconocimiento por el trabajo desempeñado, la existencia de un mal ambiente laboral, injusticias en cuanto a estímulos y sobrecarga laboral (Cabrera-Pivaral, et. al, 2005).

Por otra parte, con relación a la producción literaria producto de la experiencia en la pandemia de Covid-19, en el artículo publicado por Mayorga, Rivera, Pacheco y Olivarez (2020), se estableció como objetivo identificar los síntomas relacionados con el estrés laboral que pueden generar impacto negativo en la salud psicofísica del trabajador de la salud.

Se realizó una adaptación de la primera y segunda parte del Cuestionario de conflicto de estrés de Almirall-Díaz, la cual fue aplicada a 84 profesionales de la salud; la metodología empleada, fue de tipo observacional descriptiva transversal con profesionales de varias instituciones de salud en Quito y Ambato. Y los resultados obtenidos, dan cuenta de que los profesionales presentan síntomas de estrés postraumático agudo como resultado de brindar atención a pacientes infectados con COVID-19.

Otro artículo consultado, refleja que la crisis sanitaria actual ha obligado a los especialistas en patologías crónicas a una duplicidad importante, la cual consiste en practicar la medicina en dos fuentes: La que es propia de la enfermedad y la impuesta por la Covid-19. El

reto está en el empleo o combinación de diversos fármacos y el esfuerzo que implica la atención a los pacientes.

En el encuentro digital sobre el manejo de paciente crónico y Covid-19, se plantearon cuestiones como el abordaje de la cronicidad, manejo de las complicaciones en caso de contraer el virus, y la mayor o menor vulnerabilidad de dichos pacientes crónicos frente al SARS-CoV-2, todos estos temas se pretenden resolver de forma acelerada. Finalmente, un interrogante común para todas las especialidades, consistió en que si el hecho de padecer alguna enfermedad o patología crónica es sinónimo de predisposición a infectarse de SARS-CoV-2 o si supondría un factor de riesgo y constituirá al peor pronóstico (Nieto, 2020).

El artículo titulado: Impacto Psicológico de la COVID-19 en una Muestra de Profesionales Sanitarios Españoles, publicado en el año en curso 2020, se evaluaron los factores que pueden desestabilizar la salud mental del personal sanitario, luego de ser decretado el estado de alarma en España a causa de la pandemia. Para tal fin, se empleó el DASS-21 para evaluar las variables de ansiedad, depresión y estrés, y la EAI para medir dificultades con el sueño, vía correo electrónico a una muestra de 421 profesionales de la salud.

Los resultados, muestran que la pandemia de la COVID-19, ha provocado síntomas de estrés, ansiedad, depresión, incluso insomnio, presentándose con mayor incidencia en las mujeres y profesionales de más edad (Santamaría , Ozamiz-Etxebarria, Redondo Rodríguez, Jaureguizar Alboniga-Mayor, y Picaza Gorrotxategi, 2020).

Con el propósito de recopilar algunas estrategias de afrontamiento ante los altos niveles de estrés, problemas de sueño y síntomas depresivos que han empleado algunos profesionales de la salud generados por la pandemia y que han sido de utilidad, fue escrito el artículo: Cuidar al

que Cuida: El Impacto Emocional de la Epidemia de Coronavirus en las Enfermeras y Otros Profesionales de la Salud (Bueno y Barrientos-Trigo, 2020).

Como lo mencionan Bueno y Barrientos-Trigo (2020), de acuerdo con la experiencia de otros profesionales de la salud, dentro de las estrategias de afrontamiento, se encuentran: Iniciar un programa de actividad física; hacer uso de la técnica de la respiración profunda (respiración diafragmática); hacer ejercicios de Mindfulness, ya que en la actualidad se cuenta con una serie de aplicaciones móviles para las personas que no tienen un entrenamiento previo, por ejemplo: “Siete-mindfulness”, “Mindfulness meditación guiada”; fomentar el contacto con personas cercanas, solicitar ayuda profesional, especialmente de psicólogos; pero también, menciona las recomendaciones que ha hecho la OMS (Organización Mundial de la Salud) para profesionales. Finalmente, se realizó la consulta de un artículo en inglés, titulado: Anxiety about the Risk of Death of Their Patients in Health Professionals in Spain: Analysis at the Peak of the COVID-19 Pandemic (2020), en el que se habla de la ansiedad experimentada por los profesionales de salud en España, a causa de la muerte de pacientes contagiados por SARS-CoV-2. Se realizó una investigación cuantitativa, en diferentes hospitales de España durante el mes de Abril del 2020.

En este estudio, se aplicó la subescala de ansiedad ante muerte ajena de Collett-Lester a 157 profesionales. Y se concluyó, que los profesionales se han visto obligados a desarrollar sus actividades en un marco de precariedad, lo cual representa un alto riesgo para su vida y la vida de quienes les rodean en ambientes sobrepoblados de pacientes, lo cual los ha llevado a experimentar altos niveles en las escalas de agotamiento emocional evaluadas y la ansiedad ante la muerte de sus pacientes.

4.3 Marco legal

TIPO DE NORMA-NÚMERO -AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA LEGAL	EMITE	ARTÍCULOS APLICABLES
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo	TODOS
Resolución 2646 DE 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Ministerio de Protección Social	ARTÍCULOS 16,17,18,19,20.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	Ministerio del Trabajo	TODOS Anexo Técnico: Agentes Psicosociales

<p>Circular 064 de 2020</p>	<p>Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID 19) en Colombia.</p>	<p>Ministerio del Trabajo</p>	<p>TODOS</p>
<p>Ley 1010 de 2006</p>	<p>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</p>	<p>Congreso de la República</p>	<p>TODOS</p>
<p>Resolución 1356 de 2012</p>	<p>Modificación Resolución 652 de 2012 (Creación Comité de Convivencia Laboral) La Resolución 652 de 2012 expedida en abril, donde se establecía la creación del Comité de Convivencia laboral, fue modificada por la Resolución 1356 de 2012, demostrándose nuevamente la improvisación de las personas que legislan en nuestro país</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>TODOS</p>

Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones	Ministerio de Hacienda, Ministerio de Justicia y Ministerio de Salud y Protección Social	ARTÍCULO 9, 21, 31.
Circular 0026 de 2020	Capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por covid-19 (antes denominado coronavirus)	Ministerio del Trabajo	TODOS
Circular 0029 de 2020	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por covid-19, las administradoras de riesgos laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.	Ministerio del Trabajo	TODOS
Vigilancia mundial de la infección humana por el nuevo coronavirus (2019-nCoV)	Orientaciones provisionales de la OMS para la vigilancia mundial de la infección del nuevo coronavirus (2019-nCoV). La OMS seguirá actualizando esas orientaciones a medida que se vaya disponiendo de más información sobre el 2019-nCoV.	Organización Mundial de la Salud - OMS	TODOS

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de la investigación, es de carácter mixto, entendiendo este como aquel que implica una serie de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). En este caso, el enfoque cuantitativo y cualitativo se complementarán, ya que la batería de riesgos muestra resultados cuantitativos y la interpretación de los mismos es cualitativa. Adicionalmente, la revisión teórica hace parte del análisis cualitativo, esencial para el planteamiento de la estrategia, como propuesta de intervención.

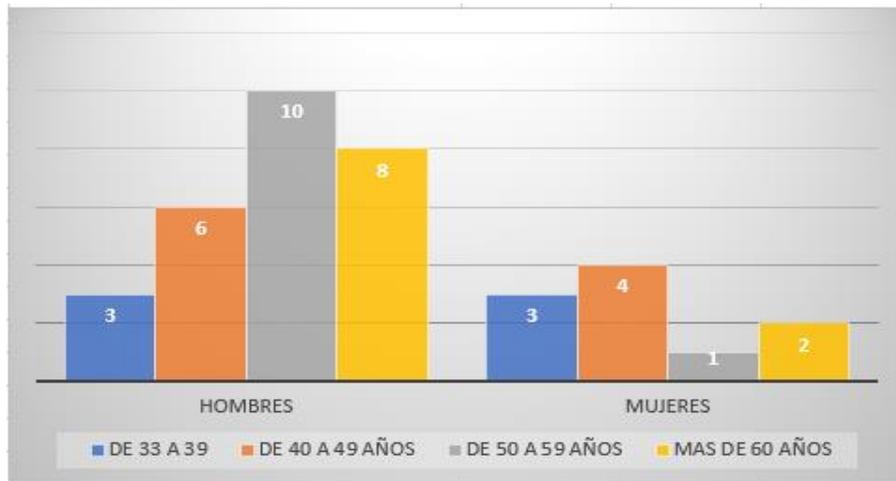
Por otro lado, el diseño descriptivo es el que define la presente investigación, ya que como lo menciona Bernal (2016) tiene como propósito referir las características de algún fenómeno o situación y usualmente se sustenta en técnicas como las encuestas, la revisión documental y la observación. Lo cual constituye el propósito de la presente investigación, en la que se buscó realizar una identificación de factores psicosociales, que podrían constituir los riesgos en los especialistas de anestesiología y especialmente el estrés, tras haber transcurrido nueve meses de la pandemia por Covid-19.

5.2 Población y muestra

La investigación se llevó a cabo, en el grupo de especialistas de la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A. empresa privada, fundada desde el año 1972. El área operativa de la SAC, está conformada por 45 colaboradores, de los cuales treinta y siete (37) son profesionales de medicina con Especialización en Anestesiología y Reanimación, de ellos veintisiete (27) son

hombres y diez (10) son mujeres, con un rango de edad entre los treinta y tres a más de sesenta años, quienes constituyen el 100% de la muestra objeto del estudio.

Gráfica. 1. Perfil Sociodemográfico de los anestesiólogos de la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A



Tomada de Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Perfil Socio Demográfico COVID-19 – Año 2020

5.3 Instrumentos

El instrumento que se utilizó para identificar los niveles de estrés en los anestesiólogos de la Clínica del Country, fue la Batería de Instrumentos para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual tiene como objetivo generar un diagnóstico identificando los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa para mejorar dichos factores y por ende la productividad en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010). Así mismo, se presenta un consentimiento informado donde se autoriza la participación voluntaria y que la información recolectada sea para uso exclusivamente académico (Anexo 1).

Como lo plantea el documento publicado por el Ministerio de la Protección Social (2010), la prueba consta de una estructura, dividida en: 1-Manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y su respectivo manual del usuario, 3-Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y su manual del usuario, 4- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo y manual del usuario, 5- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y manual del usuario, 6-Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y manual del usuario. Y 7- Cuestionario para la evaluación del estrés y manual del usuario.

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida, se debe marcar con una X en el espacio correspondiente. La escala de respuestas, indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto, presenta opciones que van desde siempre hasta nunca; el trabajador debe escoger sólo una de ellas (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Como se mencionó anteriormente, la batería se encuentra compuesta por varios cuestionarios, en los que se evalúan los siguientes factores: Las condiciones intralaborales, como se encuentran definidas en el manual general de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), hacen referencia a las características del trabajo y de su organización que inciden en la salud y bienestar del trabajador. Estas se encuentran divididas en cuatro dominios: Demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y

recompensa, todos ellos evaluados a su vez por medio de 19 dimensiones que componen los atributos que mide el instrumento.

Así mismo, los factores extralaborales son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como: Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Estas son las 7 dimensiones que pertenecen a este factor.

Luego, se encuentra el cuestionario para la evaluación del estrés, el cual es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en 4 categorías según el tipo de síntomas de estrés como: Fisiológicos, comportamiento social, intelectuales/laborales y psicoemocionales.

Finalmente, con los datos obtenidos de la aplicación de la batería se realizó una matriz con estrategias de intervención las cuales están enfocadas en las dimensiones de los factores psicosociales que marcaron mayor puntuación durante la investigación. Esta matriz se diseñó por medio de la consulta de artículos académicos y científicos.

5.4 Procedimientos.

Inicialmente, se gestionaron los permisos escritos necesarios para contactar y convocar al grupo de 36 colaboradores. La batería seleccionada, contó con un consentimiento informado que firmó cada uno de los participantes.

Debido a la emergencia sanitaria por el Covid 19, no se permitió el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de la clínica, por lo que se creó un kit que consta de la Batería de Riesgo Psicosocial en físico (Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral,

extralaboral y estrés), el consentimiento informado con finalidad académica, un lapicero, caramelos y dos tapabocas N95, todo esto empacado en una bolsa resellable, entregado a los 36 profesionales que conformaron la muestra, pues uno de los profesionales se encontraba en vacaciones.

Una vez realizada la entrega de las baterías a cada colaborador, se les dio la indicación de que no podrían diligenciar las baterías hasta el día siguiente dispuesto para la aplicación de la misma y bajo la autorización y supervisión del psicólogo avalado que se encontraba a cargo de la actividad. La aplicación se llevó a cabo de forma virtual con cámaras encendidas, haciendo uso de la plataforma Zoom Premium en dos sesiones: La primera, dispuesta para las 8 a.m. y la última a las 2 p.m.

Finalmente, se les solicitó a los colaboradores dejar las baterías totalmente diligenciadas en una caja bajo custodia de la secretaria del área, con el fin de ser enviadas a la empresa contratada para su respectiva tabulación y análisis.

5.5 Análisis de información.

Con respecto a la aplicación y análisis de la información obtenida en la batería de riesgo psicosocial, se realizó bajo los parámetros normativos propios de la misma, regulados en la Resolución 2646 de 2008. Dicho análisis, estuvo a cargo de una empresa externa a la clínica la cual fue contratada con el fin de identificar los riesgos psicosociales asociados a los niveles de estrés. Logrando así, brindar información y datos estadísticos para continuar con la investigación.

5.6 Consideraciones Éticas

Para esta investigación, se tuvieron en cuenta los principios universales de respeto, responsabilidad, estándares morales y legales, confidencialidad, ley de protección de datos, sin perjuicio para ninguno de los participantes.

Se contó con el apoyo y autorización de la responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguardando el bienestar y los derechos de los anestesiólogos.

6. Resultados y discusión

Dando respuesta al primer objetivo específico planteado en la investigación, el cual pretende identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés experimentado por los anestesiólogos durante la pandemia por el Covi-19, se realizó el análisis del informe entregado por la empresa contratada por la clínica del Country S.A para aplicar la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaboral, Extralaboral y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés), a continuación se presentará la información recolectada.

Gráfica 2. Distribución de riesgos psicosociales por dimensiones intralaborales.

PORCENTAJE DE RIESGO POR DIMENSIÓN

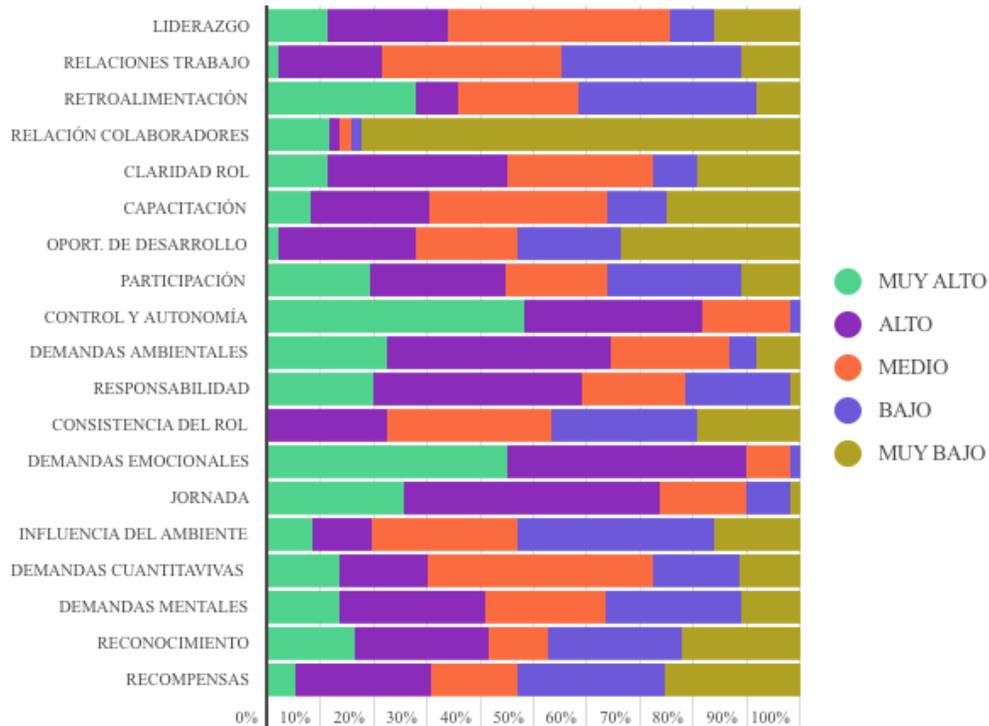


Tabla 1.

Matriz de resultados de Cuestionario de factores Psicosociales Intralaborales.

Dominio	Dimensión	Nivel de Riesgo	Análisis
		Muy Alto 13,8%	Se trata de las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en comparación con el tiempo para hacerlo. Se observa una tendencia hacia riesgo bajo, lo cual da cuenta de que algunas tareas han disminuido en número, a causa por ejemplo de las cancelaciones de cirugías, atención telefónica de pacientes.
		Alto 16,7%	
		Medio 41,7%	
		Bajo 16,7%	
		Muy Bajo 11,1%	
	<i>Demandas cuantitativas</i>		

**DEMANDAS
DEL TRABAJO**

<i>Demandas de carga mental</i>	<p>Muy Alto 13,9%</p> <p>Alto 27,8%</p> <p>Medio 22,2%</p> <p>Bajo 25%</p> <p>Muy Bajo 11,1%</p>	<p>Aluden a los procesos de memoria, atención y análisis de información para generar respuestas, determinadas también por sus características y el tiempo que se tiene para procesar dicha información. Debido a que los anestesiólogos en la mayor parte del tiempo se encuentran trabajando bajo presión y contrarreloj, esta dimensión mostró alerta, incidiendo en la experimentación de fatiga mental y física. Es importante destacar que durante el mes de la medición Bogotá estaba atravesando el segundo pico de la pandemia.</p>
<i>Demandas emocionales</i>	<p>Muy Alto 44,4%</p> <p>Alto 44,4%</p> <p>Medio 8,3%</p> <p>Bajo 2,8%</p> <p>Muy Bajo 0%</p>	<p>Se encontraron niveles de riesgo alto, derivados de las exigencias que supone el cuidado de la salud de otros, de estar constantemente expuestos a las emociones y sentimientos de los demás, a situaciones emocionalmente devastadoras y en muchos casos estos profesionales, se ven obligados a ocultar sus emociones o sentimientos durante la ejecución de sus labores. Lo cual impide lograr una adecuada gestión de los mismos.</p>

<i>Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	Muy Alto	A causa de la responsabilidad derivada de la labor como anestesiólogos, en cuanto al cuidado de la salud de terceros, y aún más durante la evolución de una pandemia, se logró identificar que al parecer hay existencia de desgaste emocional debido a su labor, lo cual puede afectar los niveles de satisfacción de los trabajadores a largo plazo, pues muchos profesionales se vieron obligados por ejemplo a tomar medidas de aislamiento para proteger a sus seres queridos.
	19,4%	
	Alto 38,9%	
	Medio	
	19,4%	
Bajo 19,4%		
Muy Bajo	2,8%	
<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	Muy Alto	Hacen referencia a las condiciones físicas del lugar de trabajo y a la carga física que involucra las actividades llevadas a cabo, exigiendo al individuo un esfuerzo de adaptación; dentro de esta dimensión, se encuentran las condiciones biológicas, en la que es posible destacar el impacto negativo en un segmento de profesionales a causa del temor al contagio por Covid-19.
	22,2%	
	Alto 41,7%	
	Medio	
	22,2%	
Bajo 5,6%		
Muy Bajo	8,3%	
<i>Demandas de la jornada de trabajo</i>	Muy Alto	Se encontró que los profesionales se encuentran expuestos a una jornada demandante aún más en tiempos de pandemia desde el plano operacional, que les exige respuestas oportunas y dificulta la recuperación psicofísica.
	25%	
	Alto 47,2%	
	Medio	
	16,7%	
Bajo 8,3%		
Muy Bajo	2,8%	

		Muy Alto 0%	Demuestra que existe coherencia entre las exigencias del cargo y las actividades desempeñadas, es decir que los anestesiólogos saben qué tienen qué actividades deben realizar y cómo desarrollarlas.
		Alto 22,2%	
	<i>Consistencia del rol</i>	Medio 30,6%	
		Bajo 27,8%	
		Muy Bajo 19,4%	
			Hace referencia al impacto del tiempo y esfuerzo que demandan el trabajo en la vida extralaboral, por lo que se puede apreciar que no hay una afectación negativa en la vida personal de los profesionales, a causa probablemente del manejo acertado en el cuidado de sus familias, y la oportunidad de trabajo en casa para algunos de ellos.
		Muy Alto 8,3%	
		Alto 11,1%	
	<i>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</i>	Medio 27,8%	
		Bajo 36,1%	
		Muy Bajo 16,7%	
CONTROL	<i>Control y autonomía</i>	Muy Alto 47,2%	Se refiere a las decisiones que podría tomar el trabajador sobre aspectos como: Forma de trabajar, orden de las actividades, cantidad, ritmo, pausas durante la jornada y tiempos de descanso; riesgo asociado con niveles altos de estrés, a causa de que la mayor parte de las situaciones cotidianas en la jornada laboral mostraron cambios a causa de la emergencia sanitaria.
		Alto 33,3%	
		Medio 16,7%	
		Bajo 2,8%	
		Muy Bajo 0%	

<i>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos</i>	Muy Alto	Dimensión que permite identificar que los anestesiólogos perciben que la clínica les permite avanzar, tienen un aprendizaje recíproco, consideran que sus puntos de vista son tenidos en cuenta en los consensos que demandan las situaciones específicas del rol desempeñado.
	2,8%	
	Alto 25%	
	Medio	
	19,4%	
Bajo 19,4%		
Muy Bajo	33,3%	
<i>Participación y manejo del cambio</i>	Muy Alto	Hace referencia a los mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad para adaptarse a los cambios de los colaboradores. Lo cual enmarcado en el día a día de la pandemia, se entiende que los protocolos y actividades están en constante variación.
	19,4%	
	Alto 25%	
	Medio	
	19,4%	
Bajo 25%		
Muy Bajo	11,1%	
<i>Claridad del rol</i>	Muy Alto	Comprende la definición y comunicación de las funciones, objetivos y resultados del trabajo a desempeñar, junto con el margen de autonomía a ejercer y el impacto de la labor para la empresa. Se encontró, que existe una ruptura en la comunicación interna, quizá por causa de las demandas del pico de la pandemia, lo cual no permite tener claridad administrativa de los cargos para la mayor parte de los colaboradores.
	11,1%	
	Alto 33,3%	
	Medio	
	27,8%	
Bajo 8,3%		
Muy Bajo	19,4%	

	<p>Muy Alto 8,3%</p> <p>Alto 22,2%</p> <p>Medio 33,3%</p> <p>Bajo 11,1%</p> <p>Muy Bajo 25%</p>	<p>Evidencia una tendencia de nivel de estrés entre moderado a bajo, lo cual se traduce en que el grupo de anestesiólogos se encuentran a gusto con las actividades de capacitación y formación que les ofrece la clínica.</p>
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<p>Muy Alto 11,1%</p> <p>Alto 22,2%</p> <p>Medio 41,7%</p> <p>Bajo 8,3%</p> <p>Muy Bajo 16,7%</p>	<p>Evalúa la gestión realizada por los jefes inmediatos relacionada con la planificación, asignación del trabajo, consecución de los resultados, motivación, apoyo, interacción con sus colaboradores y resolución de conflictos; dimensión que demuestra que los profesionales cuentan con jefes y directivos que permiten una buena comunicación, considerando que son líderes idóneos frente a las actividades que llevan a cabo.</p>
	<p>Muy Alto 2,8%</p> <p>Alto 19,4%</p> <p>Medio 33,3%</p> <p>Bajo 33,3%</p> <p>Muy Bajo 11,1%</p>	<p>Considera los atributos de la gestión con las personas que se tienen a cargo, pero también contempla las características de interacción con los jefes.</p> <p>Los resultados demuestran entonces que existe trabajo en equipo y no hay problemas de comunicación con pares ni jefes.</p>

			Hace referencia a la información que recibe el trabajador sobre la forma en que realiza su trabajo, lo cual le permite identificar las fortalezas y debilidades, para tomar acciones en pro del mejoramiento o mantenimiento de su desempeño. Dando cuenta que los profesionales consideran que reciben una adecuada valoración de su labor, bien sea de forma verbal o por medio de evaluaciones de desempeño.
		Muy Alto 27,8%	
		Alto 8,3%	
		Medio 22,2%	
		Bajo 33,3%	
		Muy Bajo 8,3%	
	<i>Retroalimentación del desempeño</i>		
		Muy Alto 11,1%	Se destaca la existencia del trabajo en equipo que les permite desempeñarse en un adecuado entorno laboral, lo cual aporta a la consecución de resultados.
		Alto 2,8%	
		Medio 2,8%	
		Bajo 2,8%	
		Muy Bajo 80,5%	
	<i>Relación con los colaboradores (subordinados)</i>		
		Muy Alto 16,7%	Hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización realiza al trabajador en contraprestación del desarrollo de su labor (Ministerio de la Protección Social, 2010), estos abarcan aspectos económicos y emocionales, por lo que se identificó que aproximadamente la mitad de los profesionales se
		Alto 25%	
		Medio 11,1%	
		Bajo 25%	
		Muy Bajo 22,2%	
RECOMPENSA	<i>Reconocimiento y compensación</i>		

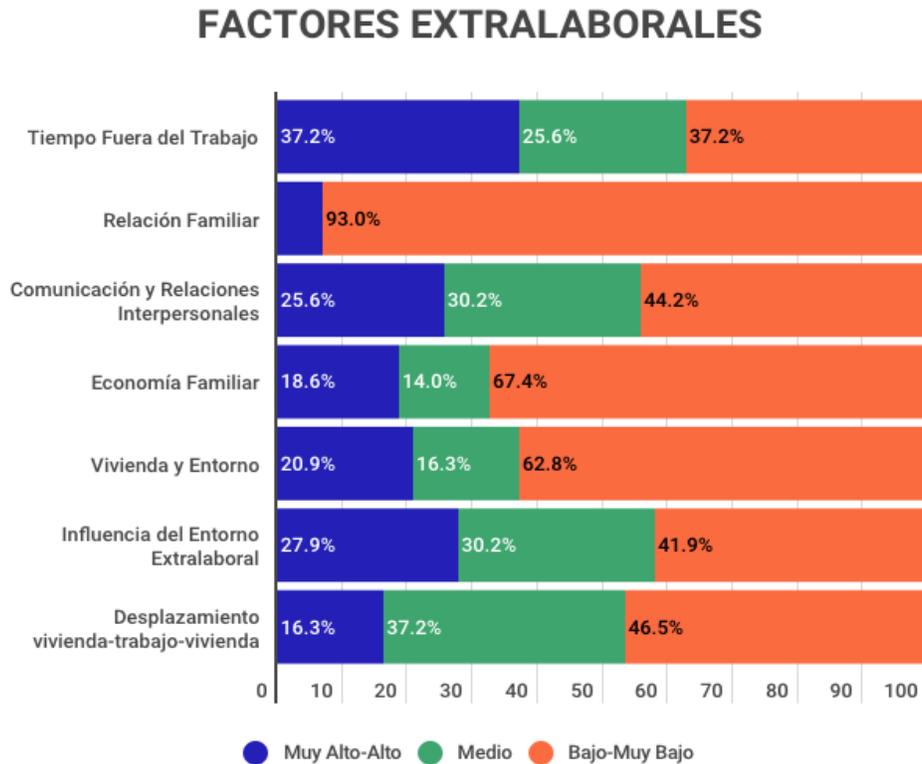
		consideran que reciben de parte de la clínica este tipo de compensaciones y la otra mitad no.
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Muy Alto 5,5% Alto 25% Medio 16,7% Bajo 27,8% Muy Bajo 25%	Un pequeño segmento del grupo puntuó alto en este riesgo, lo cual denota que perciben inestabilidad laboral, lo cual influye directamente en el sentido de pertenencia hacia la organización. Contrapuesto con la percepción de los demás profesionales, que evidencian sentirse a gusto trabajando para la clínica.

En los resultados arrojados por el segundo instrumento aplicado, llamado Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaboral, en el que se evalúa la influencia en el bienestar y la salud del individuo dada por aspectos familiares, sociales, económicos y condiciones de vivienda; se identificó el tiempo fuera del trabajo, el cual como lo describe el manual general de la batería (2010), hace referencia al tiempo que el individuo dedica a realizar actividades distintas a las laborales, tales como descansar, realizar actividades de recreación, compartir en familia y amigos, y/o atender situaciones personales o domésticas.

Este aspecto, como se puede evidenciar en la Gráfica. 3 constituye el único factor extralaboral determinante para que los profesionales experimenten niveles altos de estrés, por lo que es posible asumir que perciben que el tiempo destinado para descansar o los momentos de recreación son limitados o insuficientes, o incluso que la cantidad de tiempo disponible fuera de

la jornada laboral es limitado para compartir con personas cercanas, afectando también la atención de asuntos personales.

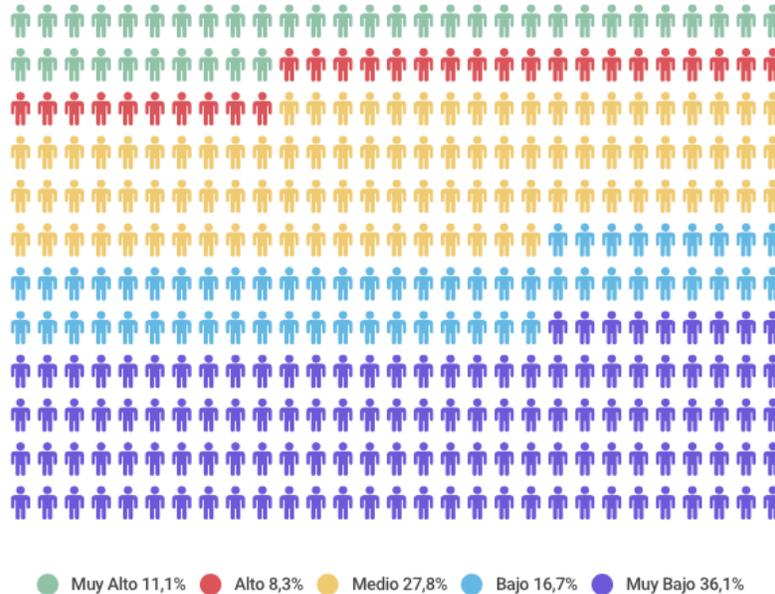
Gráfica. 3 Resultados del Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales.



Por otro lado, dado que el segundo objetivo específico apunta a analizar los niveles de estrés experimentados por los anestesiólogos, se evidencia en el Cuestionario para la Evaluación del Estrés, que los profesionales mostraron estar distribuidos entre el nivel muy bajo con 36,1%, bajo con 16,7% y medio con 27,8%. Por lo que podría decirse que, el 80,6% de los especialistas en anestesiología experimentan una baja frecuencia de síntomas asociados con el estrés.

Gráfica. 4 Niveles de estrés según el Cuestionario para la Evaluación del Estrés.

NIVELES DE ESTRÉS EN ANESTESIÓLOGOS DE LA CLÍNICA EL COUNTRY S.A



Es así como tomando como base la interpretación del cuestionario, descrita en el manual desarrollado por el Ministerio de Protección Social (2010) y la información contenida en la gráfica 4, es posible afirmar que el 36,1% mostraron un nivel de riesgo bajo, indicando una baja frecuencia de síntomas de estrés, lo cual no representa una afectación del estado de salud del trabajador.

El 16,7% de los profesionales evaluados, mostraron ausencia de síntomas de estrés o con una ocurrencia muy rara, por lo que no se amerita desarrollar actividades de intervención específicas, pero sí acciones o programas de promoción en salud. Y el 27,8%, experimentaron una respuesta de estrés moderada. Por lo cual, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención los síntomas que presentan mayor frecuencia y que sean críticos, para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los colaboradores.

Dando cumplimiento al objetivo específico número tres, se llevó a cabo una revisión teórica en diversas fuentes, artículos académicos e investigativos, sobre las estrategias de intervención que se plantean en pro de disminuir los riesgos psicosociales en ambientes laborales.

Esto con el propósito de investigar y luego seleccionar las estrategias o actividades que son acordes y permiten mitigar el estrés experimentado por los especialistas en anestesiología evaluados, las cuales están contenidas en la siguiente tabla, en la que se exponen algunas estrategias por cada factor (intralaboral, extralaboral y estrés):

Tabla 2.

Matriz de estrategias de intervención de riesgos identificados.

<i>Constructo</i>	<i>Dominio</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Estrategias-Intervención</i>
FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES	<i>1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	-Liderazgo -Retroalimentación del desempeño -Claridad del rol -Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	Implementar actividades lúdico pedagógicas y de razonamiento lógico enfocadas en la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, con el fin de fortalecer el buen trato y las relaciones sociales entre los trabajadores (Cruz & Yance, 2018).
	<i>2. Control sobre el trabajo</i>	-Control y autonomía sobre el trabajo	Rediseñar programas de inducción al cargo, asegurando que los trabajadores conozcan sus funciones (tareas rutinarias y no rutinarias) en relación al cargo y las tareas a desempeñar.
	<i>3. Demandas del trabajo</i>	-Demandas ambientales y de esfuerzo físico -Exigencias de responsabilidad del cargo	Definir actividades rutinarias y no rutinarias de cada puesto de trabajo (Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2016).
	<i>4. Recompensas</i>	-Demanda emocional -Demandas de la jornada de trabajo -Demandas de carga mental -Recompensas derivadas de la	Realizar el proceso de evaluación de desempeño de manera trimestral, en las diferentes áreas ocupacionales, para que cada trabajador pueda conocer su desarrollo dentro de

		<p>pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</p> <p>-Reconocimiento y compensación.</p>	<p>la empresa que permita hacer seguimiento y retroalimentación de la gestión. (Fernández, Rodríguez, & Talero, 2017).</p>
<p>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES</p>	<p><i>Tiempo fuera del trabajo</i></p>	<p>-Tiempo fuera del trabajo</p>	<p>Árbol de problema: Raíz: Identificación de elementos negativos que se puedan presentar durante las jornadas laborales. Tronco: Efectos o consecuencias de los elementos negativos frente a la vida personal, familiar y general en su entorno extra laboral. Ramas: Aquí se buscarán posibles soluciones para mitigar el impacto negativo producido en la vida extra laboral de cada trabajador. Finalmente, se realizará un espacio de retroalimentación donde se evidenciará cada árbol de problema (Guevara, Pérez, & Toro, 2018).</p> <p>Fortalecer y hacer seguimiento del programa de bienestar laboral, promoviendo el uso de servicios existentes, cajas de compensación familiar.</p> <p>Así como, manejo adecuado de tiempo libre (Fernández, Rodríguez, & Talero, 2017).</p>
<p>ESTRÉS</p>	<p><i>Síntomas</i></p>	<p>-Fisiológicos</p> <p>-De comportamiento social</p> <p>-Laborales e intelectuales</p>	<p>Implementar actividades de relajación mediante la creación de ambientes y entornos saludables, que permitan la construcción y adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos, con el fin de reforzar en los anestesiólogos la forma de relacionarse con los demás, logrando prevenir riesgos que puedan afectar la salud física y emocional, para el</p>

cuidado y protección de sí mismos, de los demás y del medio ambiente (Delgado & Obando, 2017).

Reducir la tensión ocasionada por problemas familiares y laborales, mediante cambios rotativos en los horarios de trabajo. Logrando así, que el personal tenga mayor facilidad en vincular la vida familiar y laboral (Moya, 2016).

Para concluir, realizando el análisis global de los hallazgos de la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales, se puede establecer que los profesionales a pesar de encontrarse atravesando por la emergencia sanitaria causada por la pandemia del Coronavirus (Covid-19), lo cual ha hecho que su forma de trabajar y el día a día sea completamente diferente, demostraron contar con redes de apoyo adecuadas, relaciones con pares que les permiten trabajar en equipo y líderes apropiados para alcanzar resultados laborales.

También, consideraron que las condiciones de trabajo que les proporciona la clínica les permite enriquecer su experiencia y la construcción del conocimiento, apoyados por medio de capacitaciones y consensos profesionales. Se identificó además, que poseen una buena comunicación que les posibilita adaptarse de forma positiva a los cambios, por lo cual la afectación del estrés es mínima para la mayor parte del grupo.

Por otro lado, en cuanto a la discusión se podría afirmar entonces, que los niveles de estrés experimentados por los anestesiólogos una vez transcurridos nueve meses de la pandemia por Covid-19 en Colombia, oscilan entre muy bajo y medio, resultados que son contrarios a los documentados en estudios como el adelantado por Mayorga, et al. (2020), en el que se evidenciaron altos niveles de agotamiento emocional y ansiedad ante la muerte de pacientes infectados con el

virus, en un grupo de trabajadores de la salud de Quito y Ambato; esto debido probablemente al proceso de adaptación y aprendizaje en cuanto a las nuevas condiciones laborales propuestas por la clínica del Country S.A en el marco de la emergencia sanitaria, adoptadas en pro de la protección personal y la mitigación de la propagación del contagio.

De igual forma, en la investigación realizada por Sarsosa en el 2018, en la que se evaluó el estrés laboral en personal asistencial en Cali-Colombia, encontraron que se presentaban niveles altos de estrés, específicamente en las categorías de síntomas fisiológicos y, síntomas intelectuales y laborales del Cuestionario para la Evaluación del Estrés adaptado por el Ministerio de la Protección Social.

En cambio, los resultados obtenidos en la presente investigación concuerdan con los hallazgos del estudio realizado por Palmer (2015), en el que el 44% de los anesthesiologists presentaron prevalencia del síndrome de Burnout, puntuando significativamente en variables organizacionales como falta de reconocimiento por el trabajo desempeñado, la existencia de un mal ambiente laboral, injusticias en cuanto a estímulos y la sobrecarga laboral.

Por último, con base en el análisis realizado anteriormente se creó una cartilla titulada: **“Estrategias de Intervención Psicosocial en la Sociedad de Anesthesiologists de la Clínica El Country S.A en Tiempos de Covid-19”** (ver anexo 2.), para dar cumplimiento al objetivo general. La cual contiene, actividades de promoción en comunicación asertiva, resolución de conflictos y un ejercicio de relajación por medio de imaginación guiada, cuenta además con una guía de aplicación y material de apoyo para el facilitador que las lidere.

Su diseño, partió de la caracterización de la población a la cual serán aplicadas y la identificación de las necesidades producto del análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial. Además, podría ser parte del protocolo de intervención de factores psicosociales para

los trabajadores de la salud de la clínica, ya que cuenta con un indicador de implementación y uno de cobertura, sus respectivas interpretaciones y una periodicidad sugerida.

Dicha estrategia, pretende contribuir a la posibilidad de brindar soporte emocional entre compañeros de trabajo, fortaleciendo la capacidad de escuchar al otro, generar empatía, resiliencia y adquirir habilidades para superar dificultades en las relaciones interpersonales, sin dejar de lado la importancia de acceder a servicios de apoyo profesional externo en casos de crisis emocionales, y fomentando la adopción de estilos de vida y trabajo saludables, para el manejo adecuado de la fatiga en el marco laboral.

7. Conclusiones

De acuerdo con la identificación de los factores de riesgo psicosociales que experimentaron los anestesiólogos en el marco de la pandemia, en primer lugar se encontró el control y autonomía, si bien esta dimensión se ve limitada por la naturaleza de la profesión, se podría decir que durante la emergencia sanitaria y más aún en el transcurso del segundo pico de infección, las actividades laborales sufrieron modificaciones como cambios en la programación de cirugías, cancelaciones y actividades de respuesta inmediata en atención a pacientes covid.

En segunda instancia, se encuentran las demandas emocionales, derivadas del cuidado de la salud de terceros, de encontrarse expuestos a las emociones que exige la interacción con otras personas, situaciones que son propias de la profesión, así como en muchas ocasiones se ven en la obligación de evitar expresar sus emociones o sentimientos. Finalmente, el tiempo fuera del trabajo, fue el factor extralaboral que tuvo mayor relevancia, haciendo referencia a los momentos que los colaboradores tienen para descansar, dedicarse a sus actividades de recreación y atender sus asuntos personales que según los hallazgos son limitados.

En cuanto a la valoración de los niveles de estrés que experimentaron los anestesiólogos en el mes de diciembre del 2020, es posible establecer que la mayoría de personas que integran el grupo de profesionales en anestesiología de la clínica del Country S.A, experimentaron niveles bajos del mismo, pues constituyen el 80,6%, determinando que hay una frecuencia baja de somatización ligada al estrés, asociadas a las medidas de bioseguridad implementadas por la clínica, la capacidad de adaptación a los cambios de los profesionales y el aprendizaje derivado de nueve meses de convivencia con el virus.

Es importante resaltar que, la Anestesiología en el País siempre ha contribuido a la ciencia de forma excepcional en dos áreas relevantes de la enfermedad COVID-19, como son la experiencia en el manejo de la Hipoxemia Grave y el manejo de la enfermedad Tromboembólica, resaltando la capacidad de reacción, adaptación y flexibilidad ante las situaciones, lo que hizo que en medio de tanta incertidumbre por la pandemia los Anestesiólogos de la Sociedad del Country S.A, a pesar de que no estaban preparados se sintieran confiados, y dispuestos a seguir realizando su trabajo.

Además, aproximadamente el 90% de los propietarios de la sociedad de Anestesiólogos está conformada por los mismos especialistas en Anestesia que laboran para la clínica del Country, lo cual les permitió acceder a equipos de protección personal (EPP) tipo Full-Face, traje antifluido, cabinas de aislamiento acrílicas, de igual forma se tuvo acceso a las ayudas económicas que dió el gobierno para la nómina de las empresas, también se redujeron los horarios de trabajo, todo lo anterior contribuyó a que los especialistas experimentaran niveles bajos de estrés.

Para finalizar, una vez realizada la revisión teórica correspondiente a las estrategias de intervención frente a los riesgos psicosociales identificados, se puede establecer que existen

numerosas actividades que apuntan a fomentar el fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores, como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, manejo del tiempo libre , la identificación y resolución de conflictos; y también, permitió reconocer el valor de la creación de un ambiente y entorno laboral saludable, en el que se promuevan los estilos de vida y trabajo saludables.

8. Recomendaciones

En primer lugar, se recomienda ampliar las estrategias de intervención de acuerdo con el Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para Trabajadores de la Salud y Asistencia Social, como lo refiere la Resolución 2404 de 2019. También, es posible tomar como referencia este proyecto, para realizar un análisis respecto a una nueva aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales en el mismo grupo de anesthesiólogos una vez finalizada la pandemia, a modo de comparativo, lo cual permitirá identificar los posibles cambios y variaciones que puedan encontrarse respecto a la experimentación del estrés laboral en los profesionales con aquellos registrados en diciembre del año 2020.

Para finalizar, se sugiere que otro grupo de investigación con posterioridad pueda identificar el alcance de la estrategia propuesta, evaluando el impacto de las actividades en concordancia con los niveles de estrés experimentados por los profesionales en anestesiología, con el propósito de establecer acciones de mejora en su diseño e implementación.

9. Referencias bibliográficas

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. (4a. Edición.) Pearson Educación. Tomado de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326>

Bueno Ferrán, M., y Barrientos-Trigo, S. (2020). Cuidar al que Cuida: El Impacto Emocional de la Epidemia de Coronavirus en las Enfermeras y Profesionales de la Salud. *ELSEVIER*, 1, 4.

Cerdá Bañón, M. S. (2017). Valoración de los Síntomas Psicosomáticos relacionados con el Estrés en las Academias de Formación Vial de la Provincia de Alicante. *Escuela Universitaria Adscrita de Relaciones Laborales Elda - Universidad de Alicante*, 15.

Cruz, E., & Yance, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *revista espacios*, 20.

Delgado, I., & Obando, M. (2017). *Estrategias de Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales del Instituto Técnico Guaimaral*. Obtenido de repository.unilibre.edu.co:<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11696/ESTRATEGIAS%20DE%20PROMOCION%20Y%20PREVENCION%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20DEL%20INSTITUTO%20TECNICO%20GUAIMARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Hospital. (Abril de 2020). *Uso de Elementos de Protección para Anestesiólogos*. Obtenido de El Hospital: <http://www.elhospital.com/temas/Uso-de-elementos-de-proteccion-para-anestesiologos+134083>

Fernández, R., Rodríguez, C., & Talero, F. (2017). Propuesta de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales de la Población Trabajadora de una Empresa de Fabricación de Cristales de Seguridad. Obtenido de repository.udistrital.edu.co/: <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/13602/FernandezAngelRicardoJose2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrando, Colomina, Errando & Llau. (2020). Anestesiología y Anestesiólogos en el COVID-19.

Revista Española de Anestesiología y Reanimación.

Guevara, A., Pérez, D., & Toro, F. (2018). Diseño de un Plan de Intervención de Factores de

Riesgo Psicosocial en Docentes de Primera Infancia en la Ciudad de San José del

Guaviare 2018. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co/>:

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2327/Angelica%20Guevara%20O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la*

Investigación. México: Mc Graw Hill Education.

Lázaro-Pérez , C., Martínez-López, J. Á., Gómez-Galán , J., & López-Meneses, E. (2020).

Anxiety about the Risk of Death of Their Patients in Health Professionals in Spain:

Analysis at the Peak of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health.*

Márquez, V. J. (2020). Teleconsulta en la Pandemia por Coronavirus: Desafíos para la

Telemedicina Pos-COVID-19. *Asociaciones Colombianas de Gastroenterología,*

Endoscopia Digestiva, Coloproctología y Hepatología, 10.

Mayorga Aldáz, E. C., Rivera Escobar, M. F., Pacheco Mayorga, N. A., & Olivarez Yaguar , M.

B. (2020). Efectos del Estrés Ocupacional en Trabajadores de Salud por Pandemia

Coronavirus en Hospitales Ecuatorianos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1, 10.

Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación*

de Factores Psicosociales. Obtenido de [https://portal.posipedia.co/wp-](https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf)

[content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf](https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf)

- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Bogotá.
- Morales, A. I. (2020). Riesgo laboral en Anestesiología ante la posible infección por Coronavirus. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia y Cambios Actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 7.
- Moya, E. (Septiembre de 2016). Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Área Administrativa de una Empresa de Servicios de Desechos Sólidos en Ambato. Obtenido de repositorio.pucesa.edu.ec:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1757/1/76262.pdf>
- Nieto, C. (2020). Dobles Retos y Lecciones Aprendidas en Tiempos de Pandemia. *Diario Médico Unidad Editorial Revistas S.L.U.*
- Palmer, Y., Gómez-Vera, A., Cabrera-Pivaral, C., Prince-Vélez, R., & Searcy, R. (2005). Factores de Riesgo Organizacionales Asociados al Síndrome de Burnout en Médicos Anestesiólogos. *Salud Mental*, Vol. 28, 83, 84, 85 y 86.
- Santamaría, M. D., Ozamiz-Etxebarria, N., Redondo Rodríguez, I., Jaureguizar Alboniga-Mayor, J., & Picaza Gorrotxategi, M. (2020). Impacto Psicológico de la COVID-19 en una Muestra de Profesionales Sanitarios Españoles. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*.
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortíz, V. H. (2018). Estrés Laboral en Personal Asistencial de Cuatro Instituciones de Salud Nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44.
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (2016). *Informe Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial que se Encuentran Presentes en los Servidores Públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Tunja: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Zabala, D. (12 de Abril de 2020). Preocupante Radiografía de Salud Mental de Médicos en Colombia. Bogotá D.C., Bogotá D.C, Colombia.

ANEXO 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DD - MM - AAA

La presente investigación es realizada por: Angela Bernal, Ludy Bonilla, Yosendi Carrillo y Catalina Martínez, estudiantes de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

La participación en esta investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo educativo.

Yo _____, identificado(a) con Cédula de Ciudadanía, número _____ de la ciudad de _____, en calidad de evaluado:

Certifico que, he recibido la información necesaria sobre su propósito, despejando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará y acepto participar voluntariamente.

Finalmente, acepto que no habrá devolución de los resultados cuando esta fase haya concluido.

Firma evaluado: _____

Número de Cédula: _____

ANEXO 2.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LA SOCIEDAD DE ANESTESIÓLOGOS DEL COUNTRY S.A EN TIEMPOS DE COVID-19



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de Calidad al alcance de todos

*ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN
PSICOSOCIAL EN LA SOCIEDAD DE
ANESTESIÓLOGOS DEL COUNTRY S.A
EN TIEMPOS DE COVID-19*

*Bernal Pardo, Angela
Bonilla García, Ludy
Carrillo Moreno, Yosendi
Martínez Chitiva, Catalina*

*Especialización en Riesgos, Salud y Seguridad en el Trabajo 2021
Corporación Universitaria Minuto de Dios | Sede Virtual y Distancia*

**ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LA SOCIEDAD DE
ANESTESIÓLOGOS DE LA CLÍNICA DEL COUNTRY S.A
EN TIEMPOS DE COVID-19**

OBJETIVO	Dar a conocer cuatro estrategias de intervención en promoción y prevención de riesgo psicosocial a la Sociedad de Anestesiólogos del Country S.A.
COBERTURA	Grupo de especialistas en Anestesiología de la clínica del Country S.A.
RESPONSABLES	Departamento de RRHH y SST
PERIODICIDAD	Se sugiere realizar la totalidad de actividades cada seis meses.
INDICADORES	$Implementación = \frac{\# \text{ Actividades ejecutadas}}{\# \text{ Actividades programadas}} \times 100$ $Cobertura = \frac{\# \text{ Asistentes}}{\# \text{ Total de colaboradores}} \times 100$
INTERPRETACIÓN	<p><i>Implementación:</i> Durante el año, se han ejecutado el X% de las actividades programadas.</p> <p><i>Cobertura:</i> Durante el año, se han capacitado el X% de colaboradores.</p>
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN DEL INDICADOR	Anual
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo: “Afinidad” -Comunicación asertiva: “CriticARTE” -Resolución de conflictos: “Solucionando Diferencias” -Relajación: “Relajación Muscular con Imaginación Guiada”



TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo, como lo menciona Torrelles et al. (2011) es un punto clave y una ventaja competitiva, que en la actualidad genera demanda por lo que ha contribuido a generar cambios en la forma de trabajar, pues está demostrado que permite aumentar la productividad, genera mayor satisfacción en el trabajo y promueve innovación.

La importancia del trabajo en equipo:

Facilita la integración de las personas, se aprende el intercambio de roles y mejora la comunicación, además que todos trabajan por conseguir una meta en común, se potencian las capacidades de todos, se disminuyen los tiempos de acción y la calidad aumenta en el resultado final.

Ventajas del Trabajo en Equipo, según Universia, (2020):

- Estimula la creatividad.
- Potencia talentos.
- Disminuye el estrés.
- Se dividen los roles.
- Mejora el respeto hacia los demás.
- Es flexible.
- Es multidisciplinario.
- Promueve valores.

ACTIVIDAD: “AFINIDAD”

Es una actividad dinámica, colaborativa, muy sencilla, enfocada a generar y organizar opiniones en pares, la idea en general de esta actividad se fundamenta en las buenas relaciones, comunicación, intercambio de ideas (Haykal, 2021).

OBJETIVOS:

- Fomentar las buenas relaciones entre los funcionarios.
- Asegurar mayor nivel de productividad.
- Mejorar la comunicación y afinidad.

DURACIÓN: 20 minutos.

RECURSOS: Sala de reuniones, hojas blancas, lapiceros.

En esta dinámica los participantes hacen equipos de 5 personas, cada miembro del equipo tomará una hoja en blanco y registrará en ella sus aficiones y gustos, al finalizar se compartirán los datos sin dar nombres y tratarán de adivinar quién es cada persona.

Para cerrar la actividad, el facilitador hará una conclusión sobre la importancia del trabajo en equipo y solicitará la opinión de los participantes para establecer el por qué es importante trabajar de esta forma en la sociedad de anesthesiólogos del Country S.A.



COMUNICACIÓN ASERTIVA

¿QUÉ ES?

Es aquella comunicación que tiene como principales características: Saber hacer solicitudes a los demás, saber decir no, negociar, y ser flexible para alcanzar aquello que se quiere, siempre respetando los derechos de los demás y expresando los sentimientos derivados de las situaciones de forma clara. También, hace referencia a hacer y recibir cumplidos y, hacer y aceptar críticas.

Es decir, se trata de respetar y expresar aquello que se necesita, se piensa, se siente y actuar en consecuencia, sin caer en la pasividad o la agresividad (Saucedo, 2016).

Responder asertivamente, tiene ventajas:

- La persona que tiende a criticarnos, desea que le prestemos atención y que tengamos en cuenta sus opiniones y sentimientos; si esto no pasa, se sentirá frustrada y enojada.
- Si se responde mal ante las críticas, usualmente ocasiona que los conflictos empeoren.
- Si no escuchamos las críticas, no tendremos la información que contienen.
- Si respondemos asertivamente, proyectaremos una mejor imagen a los otros y hasta podría ocasionar que el crítico se predisponga a nuestro favor.

Existen 3 formas en que podemos reaccionar ante las críticas:

1. **Reacción pasiva:** Se tiende a pensar que la persona que emite la crítica tiene la razón, sin tomarse el tiempo de analizar el mensaje, considera que ha cometido una falla. Producto de que constantemente desea agradar a los demás, se olvida de aquello que realmente necesita, quiere y siente.
2. **Reacción agresiva:** Considera que la crítica es un ataque.
3. **Reacción asertiva:** Las personas que reaccionan de esta forma, consideran que equivocarse es algo normal, lo que le permite tolerar haber cometido alguna falla o que los demás se equivoquen. Ve en la crítica una oportunidad de aprendizaje.



NOTA: Seguir un estilo de reacción dependerá siempre de lo que nos decimos a sí mismos al recibir la crítica, según nuestros pensamientos, sentiremos unas emociones u otras y eso nos permitirá actuar de distintas formas.

Como lo menciona Vincles (2011), existen unos pasos para responder a las críticas de forma asertiva, que podrían aplicarse tanto a la vida laboral como a la personal, descritos a continuación:

PASO 1. Pensar de forma asertiva:

- Aceptar que tenemos derecho a equivocarnos
- Cambiar exigencias por preferencias
- Ver la crítica como una oportunidad para aprender

PASO 2. Pedir detalles para comprender el punto de vista del otro (Funciona para aclarar la información de críticas poco claras, poco específicas o ambiguas)

- ¿A qué te refieres?
- ¿Qué te hace pensar que yo....?
- ¿Qué quieres decir exactamente con?

PASO 3. Evaluar la crítica y mostrarte de acuerdo con aquello que consideres se aplica a la realidad

- Reconocer la crítica total o parcialmente: Mostrarnos de acuerdo con la crítica cuando realmente consideramos que es cierta.

Ejemplo: *“Esta no es la hora de entrada”* y tú: *“es verdad, hoy he llegado tarde”*

- Mostrarnos de acuerdo en lo posible cuando pensamos que la crítica no se ajusta a la realidad o no opino igual.

Ejemplo: *“Tu ropa es un desastre”* y tú: *“seguramente tú y yo tenemos gustos diferentes en cuanto a ropa”*

PASO 4. Expresar tu punto de vista de forma serena y empática

Si es necesario, se puede expresar una y otra vez tu argumento o si la crítica es irracional o provocadora, se debe evitar tomar una actitud agresiva, ya que esto provocará que el conflicto no pueda tener una resolución objetiva.

ACTIVIDAD: CriticARTE

OBJETIVO: Aprender a responder de forma asertiva ante las críticas.

DURACIÓN: 20 minutos.

RECURSOS: Esferos y hojas blancas.

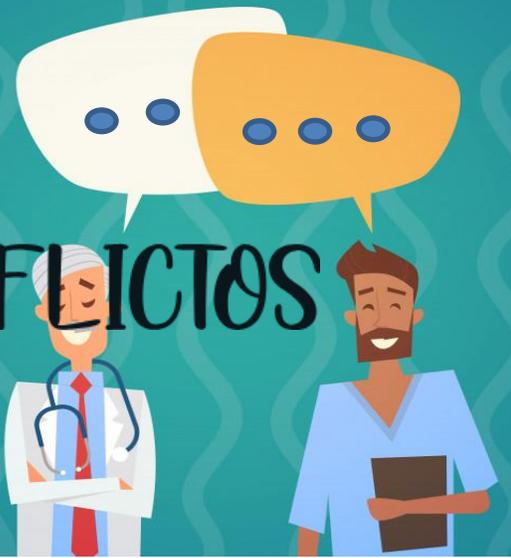
En primer lugar, la persona responsable de la actividad iniciará preguntándole a los participantes qué entienden por comunicación asertiva, con el fin de crear una definición por medio de una lluvia de ideas.

Posteriormente, se les solicitará crear grupos de seis (6) personas, entre todos deberán elegir una crítica en el ámbito laboral que hayan recibido y escribir en la hoja blanca la respuesta asertiva producto del debate en el grupo. Para proseguir con la socialización frente a los demás participantes.

Una vez finalizada la socialización, el facilitador deberá enseñar los pasos para responder asertivamente a las críticas descritas en el material de apoyo, luego deberá escoger una de las situaciones socializadas para ejemplificarlos de manera correcta.

Para darle cierre a la actividad y verificar la comprensión de la temática desarrollada, se solicitarán tres opiniones de los participantes.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



La resolución y el manejo de los conflictos es un tema que se viene operando en la actualidad dentro de las organizaciones, como la forma de tensionar los ambientes laborales donde se generan desacuerdos e inconformidades por parte de los empleados en cualquier nivel de la misma, previniendo o evitando inconformidades y desacuerdos internos por medio de la utilización de las diferentes herramientas gerenciales que permiten resolver las diferencias prevaleciendo el interés general pero acentuando en los casos particulares que pueden llegar a ser generadores de disputa en momentos específicos. (Reyes, 2012)

Pasos a seguir para la solución de conflicto según Gordillo, (2018):

En primer lugar: Reconocer y aceptar las propias emociones, identificar y respetar las emociones de los demás.

Este punto nos llevaría a reflexionar sobre cuál de mis necesidades no se han satisfecho en una situación determinada y me ha llevado a experimentar tristeza, miedo o rabia. Viendo a su vez que a los demás si se enfadan o duelen también les sucede lo mismo, alguna de sus necesidades no se habrán cubierto: reconocimiento, atención, justicia, etc. El ser humano tenemos todos las mismas necesidades “no lo olvides”

Segundo paso: Identificar los pensamientos que generó ante los problemas, aquí nos podremos decantar hacia dos vertientes: yo tengo la culpa y la culpa la tiene el otro.

Tercer paso: Dejar de buscar culpables y describir: Expresar lo que yo he vivido, expresar como lo he interpretado, expresar como me he sentido, expresar que me hubiera gustado que pasara, proponiendo cambios para el futuro

Escuchar al otro: Lo que vivió, cómo lo interpretó, sus intenciones reales, cómo se sintió, que le hubiera gustado que sucediera, y sus propuestas para el futuro.

Probablemente esto me ayude a ver aspectos que no veía desde mi posición y postura y me ayuden a cambiar la interpretación de los hechos o por lo menos a ver otras vertientes y con ello a cambiar mi emoción y mi comportamiento.

Es importante resaltar que la utilización de las diferentes técnicas de manejo y resolución de conflictos ayudan a la organización en la identificación de los diferentes choques que existen entre las personas y los diferentes equipos de trabajo al interior de las organizaciones y la pronta aplicación de estas técnicas generan acuerdos beneficiosos para las partes afectadas. (Reyes, 2012)

ACTIVIDAD: Solucionando Diferencias

OBJETIVO: Enseñar a los participantes a resolver las situaciones conflictivas y a medir las capacidades del grupo ante la situación problemática y en equipo brindar alternativas en pro de una posible solución.

DURACIÓN: 30 minutos.

RECURSOS: Pizarrón, hojas de papel, lapiceros y espacio amplio para el desarrollo de la actividad.

Para iniciar, se le pide a los participantes conformar grupos de 5 o 6 personas y a cada grupo se le otorga una hoja de papel para que escriban el problema que haya detectado recientemente. Se doblan las hojas y se guardan en una caja.

Por orden, cada grupo irá sacando una hoja de la caja y la leerá en voz alta cada uno de los casos, mientras que otro participante escogido al azar irá anotando las situaciones que vayan leyendo. Una vez apuntados todos los problemas, se debate qué ha pasado y, debajo de cada tema, en la pizarra, se dibujan dos columnas. En una se apuntan las ventajas o aspectos positivos, mientras que en la otra se apuntarán las desventajas o aspectos negativos.

Una vez observado todo esto, se delibera sobre la causa del problema en sí y si se puede solucionar en el momento con el grupo o si es una cuestión que se debe solucionar de forma pacífica por medio de otras actividades.



RELAJACIÓN

La ansiedad y el estrés, son experiencias emocionales que todas las personas hemos experimentado en múltiples ocasiones. Por ejemplo, podemos experimentarlas cuando tenemos que hacer muchas cosas a la vez o en un corto periodo de tiempo, cuando estamos en una situación en la que estamos siendo evaluadas, cuando tenemos una primera cita con una persona, cuando no sabemos lo que va a suceder, etc.

En general, surgen ante cualquier situación que nuestro cerebro evalúa como amenazante, que genera incertidumbre o que pensamos que supera nuestra capacidad para hacerle frente (Vincles, 2011).

ACTIVIDAD: Relajación Muscular con Imaginación Guiada

OBJETIVOS:

- Aprender a distinguir las tensiones musculares
- Dar solución rápida a las tensiones musculares
- Motivar al personal a realizar nuevas actividades

DURACIÓN: 30 Minutos.

RECURSOS: Colchonetas y algún reproductor de sonido (celular, grabadora).

INSTRUCCIONES

- Acuéstate boca arriba, pon tus manos abiertas al lado y lado del cuerpo, relaja y mantén estiradas las piernas.

- Cierra los ojos para poder estar más concentrado o concentrada en tus sensaciones corporales.
- Vamos a relajar gradualmente todos los músculos del cuerpo, comenzando por los dedos del pie y continuando con el resto del cuerpo (tobillos, piernas, estómago, pecho, hombros, brazos, manos, cuello) hasta los músculos de la cara y la cabeza. A medida que, vayas relajando los músculos concéntrate en esas sensaciones.
- Nota como entra y sale el aire suavemente.
- Visualiza en tu pantalla mental tus pies, imagina que los ves dentro de tus zapatos. ¿cómo están?, si hay alguna sensación de tensión. Ahora, pídeles a los músculos de tus pies que se relajen y se suelten más y más, nota las sensaciones.
- Ahora siente tus pantorrillas, ¿notas alguna tensión? pídeles a los músculos de tus pantorrillas que se sigan soltando y relajando un poco más, nota las sensaciones de relajación que van apareciendo.
- Sigue visualizando tus rodillas, tus muslos, nota si hay tensión. Pídeles a los músculos de tus muslos que se suelten, se relajen más y más.
- Ahora nota tus nalgas cómo están apoyadas sobre la colchoneta. La zona baja de tu espalda y el vientre, observa cualquier sensación de tensión que notes y pídeles a tus músculos que se suelten, se relajen más y más, nota las sensaciones que vas experimentando.
- Imagina y siente tu estómago. Relaja los músculos de tu estómago dejando que tu barriga quede cada vez más blanda, suelta, relajada.
- Concéntrate ahora en tu pecho y en tu respiración, nota como se tensa ligeramente con cada inspiración y se relaja con la espiración, suelta toda la tensión.
- Observa ahora tu espalda, observa si hay alguna zona con tensión y toma conciencia de ello, nota cómo están esos músculos ahora, pídele a los músculos de tu espalda que se suelten más y más se relajen y queden blandos observa las sensaciones y permite cada vez más y más relajación.
- Fíjate en tus hombros y en la parte superior de tu espalda ¿notas si hay tensión? concéntrate en soltar cada vez más toda la tensión, pídele a los músculos de tus hombros que se suelten, se relajen cada vez más y más.
- Observa tus brazos, antebrazos y manos, nota si hay alguna sensación de tensión y concéntrate en soltar todos los músculos permitiendo que tus brazos queden cada vez más sueltos, pesados, relajados.
- Visualiza ahora tu cuello, nota la tensión, intenta relajar aquellos músculos de tu cuello que no necesitas para sujetar la cabeza, relaja los músculos innecesarios más y más.
- Observa ahora tu rostro y nota si hay alguna tensión, repasa tu frente y pídele que se estire. La frente, cada vez está más relajada. Tus párpados están suavemente cerrados sobre tus ojos, relaja todos los músculos, siente como tu mandíbula cae ligeramente entreabriendo un poco tus labios, suelta toda la tensión y nota como tu cara se relaja más y más.
- Una vez que hayas relajado todos los músculos de tu cuerpo, imagínate en algún sitio tranquilo, calmado, sintiéndote completamente relajado, sin preocuparte por nada.
- •(Reproducir sonidos relajantes del mar) Imagina que estás mirando al mar, el mar está tranquilo, en calma, las olas rompen suavemente en la orilla y escuchas sus sonidos característicos y tranquilos, notas la cálida arena bajo tus pies es suave y blanda, el sol calienta tu cuerpo sin quemar, notas como te da un abrazo cálido. El cielo está despejado, con un azul intenso y luminoso percibes el sonido del mar, notas el olor fresco, una suave

brisa sobre tu rostro, escuchas el sonido de las aves; te sientes en paz, formando parte de la naturaleza de la belleza.

La persona que facilita el taller, deja por unos minutos de hablar y permite que cada uno siga concentrado en sus imágenes y sensaciones.

Transcurridos unos minutos, les va volviendo a la situación, solicitándoles que vuelvan a tomar conciencia de su cuerpo y del contacto del mismo con la colchoneta, el suelo, se les pide que muevan los dedos de las manos y pies, piernas, y estirarse como cuando se despiertan, cuando están listos, se les pide que abran los ojos.

Para darle cierre a la actividad, se realiza una socialización para explorar cómo se han sentido, el grado de relajación conseguido, las sensaciones que han experimentado, las dificultades que han tenido, las posibilidades que tienen para poder realizar este tipo de relajación en otros entornos y momentos adecuados.



NOTA: Una de las ventajas de las técnicas de relajación vista en la sesión, es la mejora del sueño y el tiempo de descanso. Ya que, por todo el mundo son conocidas las dificultades que tenemos para conciliar el sueño, es un tema muy importante, pues influye directamente en la salud física y mental de las personas. Y muchas veces, no prestamos suficiente atención cuando en realidad nos pasamos la tercera parte de nuestra vida durmiendo o intentando dormir.

REFERENCIAS

Gordillo, S. C. (03 de 10 de 2018). *www.inclusion.gob.ec*. Obtenido de *www.inclusion.gob.ec*:
https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2018/12/borrador_de_guia_para_soluci%C3%B3n_de_conflictos0950374001540215605.pdf

Haykal, I. (2021). 21 Dinámicas de trabajo en equipo divertidas. *Psicología y mente*.

Reyes, C. A. (8 de Mayo de 2012). *Repository Unimilitar*. Obtenido de *repository.unimilitar*:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6886/PereiraReyesCarlosAndr%C3%A9?sequence=2>

Saucedo, M. (2016). Comunicación Asertiva. *Experticia*, 10, 11.

Torrelles, C., Coiduras Jordi, Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. España: Profesorado.

Universia. (29 de Abril de 2020). *Universia*. Obtenido de La Importancia del Trabajo en Equipo: Aprende a Dominar esta Metodología para Triunfar en Cualquier Empleo:

<https://www.universia.net/ar/actualidad/orientacion-academica/importancia-trabajo-equipo-aprende-dominar-esta-metodologia-triunfar-cualquier-empleo-1144865.html>

Vincles Salut, E., Aviñó, D., Bustamante Navarro, C., González Aracil, J., González Rubio, J., Martínez, L., . . . Pitarch Monzó, C. (2011). *Guía para la Promoción de la Salud Mental en el Medio Penitenciario Madrid*: Ministerio del Interior.