DISEÑO DE PLAN DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LOS PELIGROS PSICOSOCIALES, PARA EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE URGENCIAS DEL HOSPITAL EMIRO QUINTERO CAÑIZARES DE LA CIUDAD DE OCAÑA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL 2022.

GONZALEZ VEGA WILSON

OSORIO GUERRERO MARIA CAMILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

2022

DISEÑO DE PLAN DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LOS PELIGROS PSICOSOCIALES, PARA EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE URGENCIAS DEL HOSPITAL EMIRO QUINTERO CAÑIZARES DE LA CIUDAD DE OCAÑA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2022.

GONZALEZ VEGA WILSON

OSORIO GUERRERO MARIA CAMILA

Documento resultado de trabajo de grado para optar por el título de Administrador en Salud Ocupacional

Director: CLAUDIA MERCEDES DELGADO CRUZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

2022

**Dedicatoria**

Este trabajo lo dedicamos a Dios por brindarnos las fuerzas necesarias para culminar este proyecto de investigación y así poder cumplir nuestros sueños de obtener el título profesional, y continuar creciendo en preparación y conocimiento para alcanzar la realización profesional y personal.

Wilson González Vega

A mis padres María Faride Vega y Luis Antonio González por darme la vida, por ser padres pujantes, por darme valores y principios que han hecho de mí el ser humano que soy hoy en día, por brindarme su apoyo incondicional, su amor y su paciencia.

A mis compañeros de estudio con los cuales compartí grandes momentos, experiencias y aventuras, por estar en mis alegrías, en mis tristezas, aconsejarme, y por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera profesional.

Al Hospital Emiro Quintero Cañizares empresa en la cual desempeño mi labor como enfermero, por brindarme la oportunidad y el tiempo necesario para el estudio.

María Camila Osorio Guerrero

Deseo fervientemente dedicarle este logro a mi madre, que con su arduo esfuerzo ayudo a impulsar mi realización personal y profesional de una forma excepcional, gracias a su dedicación, profundo sacrificio y comprensión, hoy soy la mujer integra que siempre apunta a la excelencia.

A las personas que me acompañaron a lo largo del proceso formativo y que contribuyeron con sus experiencia al fortalecimiento de mi persona.

**Agradecimientos**

A Dios por darnos la dicha de estar vivos, por bendecirnos día a día, por demostrarnos que somos capaces de alcanzar nuestras metas y objetivos en la vida, por mostrarnos el camino correcto y ser mejores personas.

A la directora de grado, Magister Claudia Mercedes Delgado Cruz, por asesorarnos, por impartirnos su conocimiento, su dedicación por la profesión, su orientación durante todo nuestro proceso de investigación, y por la finalización de nuestro trabajo de grado.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por abrirnos sus puertas a la educación superior y poder acceder a una carrera profesional de forma más accesible.

A los docentes que estuvieron con nosotros durante todo el proceso de formación profesional, por brindarnos sus conocimientos, orientaciones y experiencias relacionadas con la carrera.

A la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares, por permitirnos realizar nuestra investigación al personal de enfermería del área de urgencias, por la disposición y amabilidad de todo su personal al momento de realizar las intervenciones.

**Tabla de contenido**

**Pág.**

[**1. Problema 11**](#_Toc102715266)

[**1.1. Árbol de problema 11**](#_Toc102715267)

[**1.2. Descripción del problema 11**](#_Toc102715268)

[**1.3 Formulación o pregunta problema 17**](#_Toc102715269)

[**2. Objetivos 17**](#_Toc102715270)

[**2.1. Objetivo general 17**](#_Toc102715272)

[**2.2. Objetivos específicos 17**](#_Toc102715273)

[**3. Justificación 18**](#_Toc102715274)

[**4. Marco de referencia 21**](#_Toc102715275)

[**4.1 Marco legal 21**](#_Toc102715279)

[**4.2 Marco investigativo 44**](#_Toc102715280)

[**4.2.1. Ámbito internacional: 44**](#_Toc102715281)

[**4.2.2 Ámbito nacional: 47**](#_Toc102715282)

[**4.2.3 Ámbito local: 49**](#_Toc102715283)

[**4.3 Marco Teórico 52**](#_Toc102715284)

[**4.3.1 Factores Psicosociales 52**](#_Toc102715285)

[**4.3.1.1 Tipos de factores psicosociales : 53**](#_Toc102715286)

[**4.3.2 Peligros 56**](#_Toc102715287)

[**4.3.2.1Clasificación de los peligros 57**](#_Toc102715288)

[**4.3.3 Peligros Psicosociales 61**](#_Toc102715289)

[**4.3.3.1 Tipos de peligros psicosociales: 61**](#_Toc102715290)

[**4.3.4 Riesgos 80**](#_Toc102715291)

[**4.3.5 Medidas de Prevención y Mitigación 81**](#_Toc102715292)

[**4.3.6 Riesgos Psicosociales 81**](#_Toc102715293)

[**4.3.7 Promoción y Prevención 84**](#_Toc102715294)

[**4.3.8 Promoción y Prevención en Salud Mental 85**](#_Toc102715295)

[**4.3.9 Covid-19 87**](#_Toc102715296)

[**4.3.10 Planes de promoción y prevención 88**](#_Toc102715297)

[**6. Metodología 88**](#_Toc102715298)

[**6.1 Enfoque y alcance de la investigación 88**](#_Toc102715300)

[**6.2 Población y Muestra 91**](#_Toc102715301)

[**6.3 Técnicas de recolección de información 93**](#_Toc102715302)

[**6.4 Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información. 93**](#_Toc102715303)

[**6.4.1 Operacionalización de las variables 96**](#_Toc102715304)

[**7 Presupuesto 111**](#_Toc102715305)

[**8. Cronograma 111**](#_Toc102715306)

[**9. Referencias bibliográficas 113**](#_Toc102715309)

**Listado de Figuras**

[Ilustración 1 Arbol de problemas 11](#_Toc102395679)

**Pág.**

**Listado de Tablas**

[Tabla 1. Marco Legal 21](#_Toc102395058)

[Tabla 2 Cuadro resumen por objetivos 84](#_Toc102395059)

[Tabla 3 Operacionalizacion de variables 87](#_Toc102395060)

[Tabla 4 Continuacion de operacionalizacion 97](#_Toc102395061)

[Tabla 5 Presupuesto 101](#_Toc102395062)

[Tabla 6 Cronograma 101](#_Toc102395063)

**Pág.**

**Resumen**

El diseño de un plan de promoción y prevención para el departamento de enfermería de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares, de la ciudad de Ocaña, cuyo fin es generar en el personal de enfermería la información necesaria para la promoción y prevención los peligros psicosociales que se puedan presentar en el área de trabajo en el momento en el que se ejecutan sus tareas diarias; a través del estudio conceptos relacionados a los factores, peligros y riesgos psicosociales; los cuales permiten visualizar la diferencia de lo antes descrito, ya que resulta ser útil para el personal al momento en el que se presenten; estableciendo bases de conocimiento por medio de la caracterización del personal del área de urgencias de la E.S.E, la cual conta de una descripción sociodemográfica y un reconocimiento de factores psicosociales; posteriormente la identificación de los peligros psicosociales latentes en el área del hospital; partiendo del de reconocer el peligro psicosocial el cual esta interrelacionado con los aspectos del ambiente y las condiciones del trabajo. De igual manera el proyecto presenta un enfoque mixto, el va encaminado a describir cada uno de los factores sociodemográfico y la de los factores psicosociales por medio de la observación que realizan los trabajadores del área en sus jornadas de trabajo.

**Palabras Clave**: peligro psicosocial, enfermeras, riesgos psicosociales, estrés laboral, carga laboral.

**Introducción**

Son los eventos como las disputas constantes con el personal, las quejas por el mal servicio de atención, el ausentismo y las enfermedades laborales, que se presentan con frecuencia en el área de urgencia de la E.S.E los que ayudan a vincular el objetivo del proyecto el cual está impulsado a identificar si son los peligros psicosociales en la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares, los que están afectando al personal, y por medio de un plan de promoción y prevención de peligros psicosociales, poder establecer medidas en los trabajadores para poderlos afrontar. Además, el personal del departamento de enfermería que labora en el área de urgencias en la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares, está sometido a diferentes condiciones como lo son las medidas de trabajo frente a la pandemia del COVID-19 y de igual forma factores relacionados con las condiciones como lo es la alta demanda de trabajo, el horario extendido y las condiciones insuficientes de reconocer el trabajo que se realiza, si bien todos estos, afectan el normal desenvolvimiento de los mismos, así mismo los peligros psicosociales toman importancia ya que está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares, estrés, depresión, acoso laboral entre otras. Por tal motivo la investigación busca crear un plan de promoción y prevención de los peligros psicosociales para contribuir a los trabajadores del área de urgencias en el fortalecimiento de su bienestar y6 crear un efecto positivo en la productividad de los mismos.

# Problema

## Árbol de problema

**Figura 1.**

*Árbol de problemas*

Ilustración 1

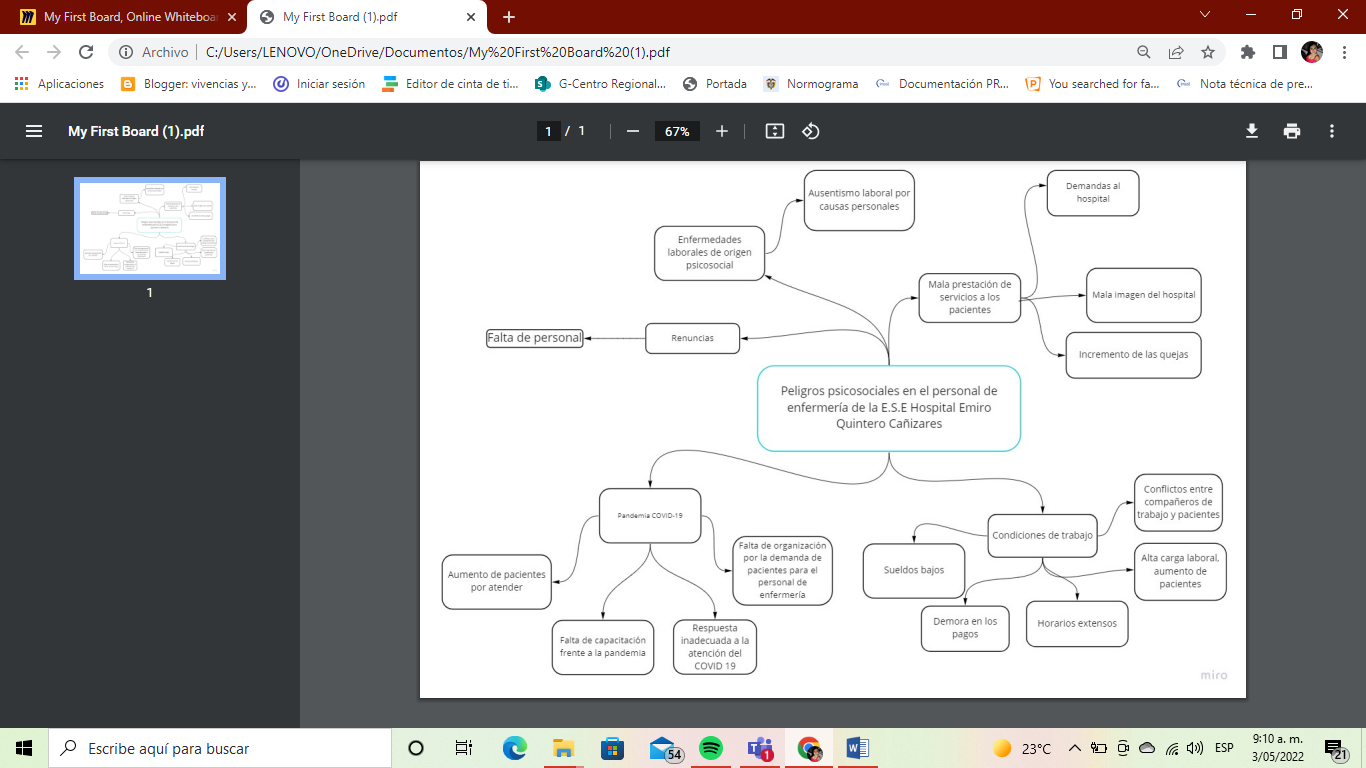


Figura 1. Descripción de la las causas y consecuencias en el árbol de problemas.

## Descripción del problema

Los factores y peligros psicosociales actualmente a causa de la globalización, y el mundo tan cambiante en el que nos encontramos, ha traído repercusiones a los trabajadores, afectando su bienestar físico, mental y social, ya que por las distintas formas de contratación laboral que se manejan hoy en día, el aumento de la productividad y la inseguridad que se vive en los puestos de trabajo han desencadenado al deterioro de las condiciones laborales, incidiendo principalmente en los trabajadores del sector salud, como son los (as) jefes y auxiliares de enfermería, quienes realizan tareas consideradas de mayor riesgo, ya que en ellos reposa la responsabilidad de la vida de los pacientes que llegan al área de urgencias del hospital, y por la complejidad de sus funciones manejan horarios extensos y con una alta carga laboral, lo que hace que se encuentren más susceptibles a estar expuestos a los factores y peligros psicosociales.

En este sentido, el hospital Emiro Quintero Cañizares al ser el único hospital que se encuentra en la ciudad de Ocaña y además que presta los servicios de salud a los distintos municipios de la provincia de Ocaña, conjuntamente el proceso de intervención que tiene por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, desde octubre del 2020, por los malos manejos que se han venido prestando por la entidad y que afectan directamente a sus trabajadores; por lo anterior se evidencia la sobre carga laboral, la falta de personal de enfermería, como además el retraso en los pagos, la forma de contratación, los sueldos bajos, horarios extensos, malas relaciones interpersonales, incapacidades e insatisfacción laboral que vive el personal de enfermería disponen actitudes de malestares, enfermedades, desgaste físico y emocional; que influyen en los trabajadores asistenciales y estos estén expuestos a peligros psicosociales.

Según el Nacional Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica, refiere que:

Una institución hospitalaria es una entidad organizada, atendida y dirigida por personal competente y especializado, cuya misión es de proveer, en forma científica, eficiente, económica o gratuita, los complejos medios necesarios para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades y para dar solución, en el aspecto médico, a los problemas sociales (p.1)

Por lo anterior, el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital Emiro Quintero Cañizares, día a día enfrenta un sin número de situaciones durante toda la realización de sus funciones laborales, por lo que llegan a resultar estresantes en el ambiente de trabajo, ya que es un trabajo de alta responsabilidad, y al incluir el contacto permanente y directo con la enfermedad, el sufrimiento del paciente y la muerte, lo que en distintas ocasiones genera tensión y descontrol. Además, tienen que resolver rápidamente problemas que se presentan bajo presión por el tiempo tan reducido que deben de manejar, cumplir con horarios agotadores y largos; que incluyen turnos completos diurnos de doce horas, y nocturnos, así mismo, trabajar en dominicales, festivos y fechas especiales, lo cual interfiere de manera directa con su vida social y con su entorno familiar.

Por tal razón, los peligros psicosociales están presentes en el medio laboral del trabajador, razón por la cual, ningún trabajador esta exentó de resultar afectado por alguno de estos factores. Donde en el ambiente laboral se mezclan diferentes factores genéticos, psicológicos, sociales y circunstancias que afectan la salud y el bienestar del personal de la entidad. Los peligros

psicosociales tienen mucho énfasis en las costumbres, conductas, es decir, en la cultura organizacional que presenta las organizaciones y que influyen en las relaciones de los trabajadores comprometiendo en la mayoría de los casos la estabilidad emocional de los mismos.

De igual modo la pandemia COVID-19 ha generado en la población del mundo, alteraciones a nivel psicosocial, a causa de los impactos consecuentes de la pandemia, y más para el personal de salud ya que era un nuevo virus que no se conocía su complejidad y la alta transmisión del mismo, ni la forma en que deberían de combatirlo, por tal razón el personal de enfermería al ser la primera línea de atención en salud y tener que atender a los pacientes que llegan a urgencias con este posible virus, desencadenaba en ellos un alto grado de temor al poder infectarse, produciendo en ellos miedo al momento de brindar los servicios a estos pacientes infectados ya que desconocían los protocolos de bioseguridad que deberían de manejar ante esta situación de emergencia sanitaria y como seria la mejor manera de atenderlos sin ellos salir infectados.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (2020) refiere que;

La pandemia de COVID-19 ha supuesto un alto precio adicional para los trabajadores sanitarios y ha demostrado un peligroso descuido de su salud, seguridad y bienestar. Más de uno de cada tres centros sanitarios carece de puestos de higiene en el punto de atención. Menos de uno de cada seis países tiene una política nacional sobre un entorno de trabajo saludable y seguro en el sector sanitario. (p.1)

Por su parte la Organización Internacional del trabajo (2020) expone que;

Las pruebas demuestran que una carga de trabajo excesiva está relacionada con aumento del ausentismo, ausencia del trabajo con diagnóstico psiquiátrico, mala salud auto declarada, trastornos mentales como depresión y ansiedad, agotamiento, enfermedades coronarias y dolencias musculoesqueléticas. A su vez, una carga de trabajo insuficiente (incluidas las tareas monótonas, poco estimulantes y sin sentido) también puede aumentar el estrés relacionado con el trabajo y tener efectos negativos en la salud y el bienestar y en la satisfacción en el empleo.

Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores de respuesta a emergencias deben trabajar bajo presión, durante más horas y en turnos consecutivos, con mayor carga de trabajo y períodos de descanso menores. Otros trabajadores, como los que participan en la producción de bienes esenciales, en la entrega y el transporte, y en la seguridad y protección de la población, se enfrentan a situaciones similares, incluidas largas jornadas laborales junto a una sobrecarga de trabajo. Por su parte, otros grupos de trabajadores, como los que trabajan desde casa, pueden experimentar una sobrecarga o una subcarga de trabajo. (p.14)

De lo anterior podemos determinar que los peligros psicosociales se ratifican en efectos significativos sobre los trabajadores, del mismo aplica al departamento de enfermería del área de urgencia del hospital, y las implicaciones de la pandemia, junto con sus repercusiones en el estado mental de los trabajadores, además del aumento de carga de trabajo y en la forma en la que se realizan las tareas dentro de la entidad.

Por medio de la indagación con el personal de enfermería de la E.S.E se evidencio lo siguiente; que las estadísticas arrojan que antes de la pandemia se presenta un ingreso de pacientes al área de urgencias de un estimado de 150 a 200 pacientes siendo entre 30 y 50 de índole respiratorio. Pero al inicio de la pandemia se masifico las urgencias, y se subdividió las urgencias unas de carácter general con un promedio de 80 pacientes diarios, y respiratoria 170 pacientes en promedio. Generando en el personal de enfermería una carga de tareas, haciendo que el manejo de las labores se complique y manifestando en los mismos trabajadores estrés, malas relaciones interpersonales ocasionando mal clima organizacional; de igual modo se presentan niveles de ausentismo a nivel de ausencia personal, de 2 a 3 personas por semana en el servicio de enfermería . Por otra parte, la forma en la que se enfrentó la pandemia fue un punto clave ya que era desconocido la forma en la que se debía tratar dicha enfermedad, la mayoría resultaba ser un experimento de diferentes teorías médicas, en el hospital no se tenía completa claridad de la aplicación de los protocolos establecidos para enfrentar la pandemia, esto genero mucha ansiedad y angustia, ocasionando estrés.

En la actualidad el servicio de urgencias volvió integrarse a uno solo presentando un ingreso de pacientes de 100 a 150 y los pacientes respiratorios de un promedio de 30 pacientes. Ocasionando un alza del nivel de estrés en los trabajadores lo cual se está somatizando a nivel físico ocasionando molestias e inicio de enfermedades de origen psicosocial como lo es la fatiga, además de ser una evidente variación en la carga laboral que se maneja en el área de urgencias.

Por otra parte, el personal de enfermería no cuenta con un plan de promoción y prevención de peligros psicosociales, por lo tanto, no tienen el manejo adecuado frente a la distintas situaciones que se evidencian diariamente en el área de urgencia en el E.S.E; como lo

son las malas relaciones interpersonales entre compañeros, personal de enfermería y pacientes; largas jornadas de trabajo, carga laboral elevada.

Por su parte las condiciones de trabajo del personal de enfermería del Hospital enfrentan situaciones como sueldos bajos, lo cual desmotiva a los empleados además de la continua preocupación por no poder suplir todos sus compromisos económicos que no dan espera, esto se somatiza en la parte física de las personas. Por otra parte, también podemos visibilizar que los turnos de trabajo son de 12 horas sin descanso y eso genera errores en el cumplimiento de las tareas además de generar fatiga y estrés debido al no descanso óptimo de las actividades de trabajo. Es vital identificar que las malas relaciones interpersonales ocasionan para el hospital mala imagen y muchas quejas, además, de un daño al trabajo en equipo y la sinergia de los trabajadores.

## 1.3 Formulación o pregunta problema

Según lo estudiado anteriormente, la pregunta que se plantea para resolver con la investigación es: ¿Como prevenir los peligros psicosociales a los que están expuestos el personal de enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares?

# Objetivos



## Objetivo general

Diseñar un plan de promoción y prevención de los peligros psicosociales para el departamento de enfermería del área de urgencias del Hospital Emiro Quintero Cañizares de la ciudad de Ocaña para el primer semestre de 2022.

## Objetivos específicos

Caracterizar el personal de Enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares del primer semestre del 2022.

Identificar los peligros psicosociales que afectan al personal del departamento de enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares de Ocaña.

Diseñar medidas de prevención y control en peligros psicosociales para el personal del departamento de enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares.

# Justificación

Los factores y peligros psicosociales han tenido un aumento considerable en los últimos años en el personal de enfermería del área de urgencias de cualquier entidad de salud, la alta demanda de pacientes que ingresan a este servicio por un tipo de enfermedad en particular, accidentes de tránsito, enfermedades respiratorias, orden público entre otras, ha desencadenado en el personal sobre cargas laborales y que estos tengan que realizar turnos corridos de hasta 12 horas o más, ya que el sistema de salud en los hospitales públicos ha venido presentado falencias por parte de las directivas que se evidencian y ponen en riesgo es a sus trabajadores, ya que al no contar con personal de enfermería que pueda cumplir y suplir con toda la demanda de pacientes que ingresan a diario en el servicio, los pocos que se encuentran deben de doblarse y trabajar más de lo permitido, teniendo una sobre carga laboral durante todo su turno, y hasta en muchos casos no tienen ni la posibilidad de descanso por lo colapsado que se encuentra el servicio en determinados momentos y días de la semana ocasionando en el personal de enfermería disconfort, cansancio e insatisfacción laboral a causa de la mala gestión de sus superiores sobre la prestación del servicio.

Los peligros psicosociales aumentan las alteraciones en la salud del personal de enfermería, Por lo anterior, según el comité mixto de la OIT y la OMS, como se cita en Ceballos et al., 2014 refieren que:

En la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, acuerdan que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. La evidencia ha demostrado que estos factores pueden ser elementos positivos para el bienestar de los/las trabajadores/as, como también elementos negativos, constituyéndose, en este caso, en un riesgo para la salud. Es decir: cuando éstos son percibidos como negativos por los/las trabajadores/as, pasan a ser factores de riesgo o riesgos, generando posibles alteraciones que potencialmente pudieran causar daños psicológicos, fisiológicos o sociales en las personas. Autores indican que los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la organización general del trabajo, las tareas específicas de cada trabajador y las interacciones sociales (p. 272)

El personal del departamento de enfermería que labora en el área de urgencias en la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares, como menciona el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) está sometido a diferentes peligros, en las distintas intervenciones que ha venido haciendo a causa de la intervención de la Supersalud a la entidad; si bien todos los peligros afectan el normal desenvolvimiento, los peligros psicosociales toman importancia ya que está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares, entre otras. Siendo la prestación de los servicios de salud uno de los ambientes laborales que producen grandes efectos en su personal, debido a una alta demanda en la atención de los usuarios, a la escasez de talento humano y materiales y una serie de conflictos que se producen dentro del grupo de trabajo, donde muchas veces trabajar con los aspectos emocionales más intensos del cuidado del paciente, la angustia, la incertidumbre y la muerte, pueden llevar a la frustración y a la ambigüedad de la persona que le presta los cuidados.

Por lo tanto, actuar frente al manejo de los peligros psicosociales permite prevenir la manifestación y desarrollo del estrés y sus consecuencias posteriores, por lo que no actuar frente a ello genera en la entidad altos índices de accidentes de trabajo, bajo rendimiento en la labor, cambios representativos en los comportamientos y la posible generación de una patología.

La legislación colombiana a través de la Resolución 2646 de julio 17 de 2008 estableció disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a peligros psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por los peligros psicosociales, las que requieren una obligatoriedad de cumplimiento por parte de la entidad y sus obligaciones legales frente a los trabajadores.

Por lo anteriormente mencionado el diseño del plan de promoción y prevención de los peligros psicosociales permitirá disminuir y prevenir la exposición a los peligros psicosociales a los que se encuentran expuestos el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Emiro Quintero Cañizares, y saber cómo actuar ante dichos peligros, siempre buscando velar por su seguridad y su salud física y psicológica del personal, definiendo las medidas preventivas y correctivas necesarias que ayuden a garantizar la seguridad del personal de enfermería de la entidad, ya que los beneficios que se lograran al contar con este plan de promoción y prevención es mejorar la calidad de vida del personal asistencial, así como su bienestar integral, mejorando su rendimiento dentro de la entidad, mejora la relación entre entidad y el personal de salud, así mismo reduce los costos producto de accidentes y enfermedades laborales, el personal se siente más seguro realizando sus tareas, se evidencia la reducción de presentar cuadros repetitivos de estrés, ansiedad, previniendo enfermedades cardiacas y mentales, aumentando la calidad del

servicio que ofrece el área de urgencias de la entidad a los pacientes que allí ingresan y ayuda a que se mejore la rentabilidad de la entidad por la buena prestación de los servicios.

# Marco de referencia



## 4.1 Marco legal

En el marco legal identificaremos como dentro de la normativa Colombina, como lo es la constitución, leyes, resoluciones, decretos entre otros donde se refieren a los peligros psicosociales y sus implicaciones además de temas relacionados con este, como lo es la salud mental. Además, que relata es su manejo que se le debe dar a los peligros psicosociales.

**Tabla 1**.

Marco Legal

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Norma** | **Institución Normalizadora** | **Año** | **Descripción** | **Aporte al Proyecto** |
| Constitución política | Congreso de Colombia | 1991 | Carta magna normativa de Colombia | Artículo 53: Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, con principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades, estabilidad en él Empleo, capacitación y adiestramiento. La ley establece los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. |
| Ley 100 | Congreso de la república de Colombia | 1993 | La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. | Cambia la estructura de las instituciones de salud con descentralización administrativa y financiera; además como principios básicos la calidad y la eficiencia, lo cual se debe cumplir en todas las instituciones prestadoras de servicios de salud. Siendo básico un buen ambiente laboral para cumplir las expectativas tanto del cliente interno como externo: universalidad, equidad, obligatoriedad, autonomía, libre escogencia, participación social y ciudadana, concertación e integración funcional. |
| Ley 1010 | Congreso de la República de Colombia | 2006 | A través 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”, se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. | Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.  En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:  1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.  2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.  3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.  Notas de Vigencia  Jurisprudencia Vigencia  Legislación Anterior  4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.  5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.  6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajado |
| Ley 1562 | Congreso de la Republica de Colombia | 2012 | Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. | Artículo 40. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o  del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre· la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. |
| Ley 1616 | Congreso de la República de Colombia | 2013 | Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Establece la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. | Artículo 3°. Salud Mental La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.  La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas. |
| Decreto 1477 | Congreso de la República de Colombia | 2014 | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laboral es. | ARTÍCULO 1º. Tabla de Enfermedades Laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.  La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto. |
| Decreto 1072 | Presidente de Colombia | 2015 | Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo | Artículo 1.1.1.1. El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.  Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.  El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones. |
| Decreto 780 | Ministerio de Salud y Protección Social | 2016 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y  Protección Social | Artículo 2.6.1.4.1.2 Destinación de los recursos. Los recursos de la Subcuenta ECAT del Fosyga, tendrán la siguiente destinación:  2. Los gastos derivados de la atención brindada por el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas de que trata el Parágrafo del artículo 137 de la Ley 1448 de 2011 y los servicios de asistencia en salud a que refiere el artículo 54 de la misma ley, no incluidos en el Plan de Beneficios de la víctima, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.2.6.1.3 del Decreto Único 1084 de 2015, reglamentario del sector de Inclusión Social y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.  Artículo 2.8.1.1.2 Definiciones técnicas. Para los efectos del presente Título adóptense las siguientes definiciones:  Atención Integral: Conjunto de servicios de promoción, prevención y asistenciales (diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y readaptación), incluidos los medicamentos requeridos, que se prestan a una persona o un grupo de ellas en su entorno biopsicosocial, para garantizar la protección de la salud individual y colectiva.  Consejería: Conjunto de actividades realizadas para preparar y confrontar a la persona con relación a sus conocimientos, sus prácticas y conductas, antes y después de la realización de las pruebas diagnósticas; ésta se llevará a cabo por personal entrenado y calificado para dar información, educación, apoyo psicosocial y actividades de asesoría a las personas infectadas, a sus familiares y comunidad, en lo relacionado con las ETS, el VIH y el SIDA. |
| Resolución 1016 | Ministerio de trabajo, seguridad social, salud | 1989 | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. | Numeral 12 del artículo 10: Una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. |
| Resolución 2646 | Ministerio de Salud y Protección Social | 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. | Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.  Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.  Artículo 6°. Factores Psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.  Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:  a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.  b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.  c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.  d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.  e)Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.  f)Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.  g)Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.  h)Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.  i)Número de trabajadores por tipo de contrato.  j)Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.  k)Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. |
| Código sustantivo del trabajo | Ministerio de protección social | 2011 | La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio  social. | Artículo 11. Objeto. La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.  Los principios del sistema de seguridad social en salud se deben cumplir en las instituciones prestadoras de servicios de salud siendo básico un buen ambiente laboral para cubrir las expectativas tanto del cliente interno como externo.  Por otro lado, todos los empleados y empleadores de Colombia están sujetos al Régimen Laboral Colombiano como marco jurídico y legal en el cual deben estar enmarcadas todas las relaciones patrono-empleado. |
| Resolución 652 | Ministerio del Trabajo | 2012 | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. | Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.  Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia. |
| Resolución 4886 | Ministerio de Salud y Protección Social | 2018 | Política Nacional de Salud Mental | Que plantea la salud mental bajo el enfoque de derechos humanos que reconoce el desarrollo de capacidades en las personas y en los  colectivos. Así mismo contempla el enfoque de curso de vida porque reconoce que un trastorno puede generar sintomatología de diferentes características en niños,  adolescentes, adultos jóvenes y adultos mayores. Considera también el enfoque de género que construye roles y relaciones, así como un enfoque diferencial poblacional y territorial  determinado por el contexto, las condiciones sociales, de edad, de discapacidad y de la  cultura. Finalmente, la política está soportada en un enfoque psicosocial como herramienta  de la atención en salud. |
| Resolución 2404 | Ministerio del Trabajo | 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. | El primer instrumento es la batería de riesgo psicosocial, la cual cuenta con unos cuestionarios, fichas de datos generales y consentimiento informado |
| Resolución 0312 | Ministerio de Trabajo | 2019 | Estándares mínimos | Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores |
| Protocolo | Ministerio del Trabajo | 2016 | Protocolo de acciones de promoción,  prevención e intervención de los  factores psicosociales y sus efectos  en el entorno laboral | Guiar a los empleadores, trabajadores, instituciones de la  seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y  salud en el trabajo, en la atención de los factores psicosociales a través de un conjunto de acciones de promoción  de los factores protectores o positivos, así como en la intervención de los factores de riesgo y en la prevención de  varios de sus efectos adversos.  Cada acción se presenta con la información necesaria respecto de su contenido y los pasos para su desarrollo, en el  marco del modelo de gestión basado en el ciclo Planear,  Hacer, Verificar y Actuar (PHVA). |
| Circular 64 | Ministerio de trabajo | 2020 | Establece 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  de los trabajadores en el marco de la actual emergencia  SARS-COV2 (Covid-19) en Colombia. | Este documento describe las intervenciones de salud mental y apoyo psicosocial (SMAPS) fundamentales que se recomienda desarrollar de manera intersectorial en los países y en las comunidades. Para ello se propone utilizar como marco de referencia la pirámide de intervenciones para los servicios de SMAPS del Comité Permanente entre Organismos (IASC). |
| Plan Decenal de Salud Publica | Ministerio de Salud | 2012-2021 | Plan Decenal de Salud Publica | 7.3.3.1.2 Objetivos del componente  c. Promover factores protectores de la salud mental y la convivencia social en individuos y poblaciones con riesgos específicos. d. Intervenir de manera positiva los determinantes psicosociales de la salud y la calidad de vida de la población víctima del conflicto mediante procesos de acción transectorial.  7.3.1 Definición de la dimensión Espacio de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria que, mediante la promoción de la salud mental y la convivencia, la transformación de problemas y trastornos prevalentes en salud mental y la intervención sobre las diferentes formas de la violencia, contribuya al bienestar y al desarrollo humano y social en todas las etapas del ciclo de vida, con equidad y enfoque diferencial, en los territorios cotidianos. 7.3.2 Objetivos de la dimensión a. Generar espacios que contribuyan al desarrollo de oportunidades y capacidades de la población que permitan el disfrute de la vida y el despliegue de las potencialidades individuales y colectivas para el fortalecimiento de la salud mental, la convivencia y el desarrollo humano y social.  7.8.1 Definición de la dimensión Conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores, a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral, el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones, y el fomento de las intervenciones que modifican positivamente las situaciones y condiciones de interés para la salud de los trabajadores del sector formal e informal de la economía.  7.8.3.2.4 Estrategias del componente  Fomento de la vigilancia epidemiológica ocupacional: los Entes Territoriales de Salud identificarán los riesgos ocupacionales y los efectos sobre la salud de los trabajadores, necesarios para la planeación de las intervenciones por actividad económica. Se priorizarán las siguientes actividades en el sector informal de la economía: agricultura (exposición a plaguicidas, riesgos biológicos y ergonómicos); ganadería (riesgo biológico, ergonómico y de accidentes); silvicultura y pesca (riesgos físicos, biológicos y de accidentes); manufactura (riesgo químico y accidentes); minería (riesgos químicos, ergonómicos y accidentes); comercio (riesgos ergonómicos, psicosociales y accidentes); artesanos (riesgos de accidentes y ergonómicos); manufactura (riesgos químicos, psicosociales y accidentes) |
| Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo | Ministerio del Trabajo | 2013-2021 | Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo | Objetivo general 3.1: Favorecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora.  3.1.1.4 Definir criterios y lineamientos para el desarrollo de estrategias para la prevención de trastornos mentales y la promoción en salud mental. |

Tabla 1. Marco legal referente a los peligros psicosociales. Fuente. Construcción propia de las leyes, resoluciones, decretos y otros documentos legales de los peligros psicosociales.

## 4.2 Marco investigativo

En este marco indagaremos sobre como se refiere al tema de la investigación, sobre el plan de promoción y prevención de los peligros psicosociales; en la implicación de sus distintos ámbitos, como resultan ser el internacional, el nacional y el regional.

### **4.2.1. Ámbito internacional**:

En el ámbito internacional por medio de la investigación realizada en temas de planes de promoción y prevención de peligros psicosociales para el personal de enfermería en los hospitales, se logró identificar qué; no se evidencia que exista un aporte que contribuya a nuestro estudio en los últimos años con la realidad de la pandemia del COVID-19; se consultó en las bases de datos siguientes; scopus, psicodoc, psycINFO, Scielo, repositorio de la Universidad Libre, repositorio de la Universidad Nacional, repositorio de la UFPSO; por tal razón nos referiremos a continuación sobre los peligros psicosociales y sus efectos en el personal de la salud que es lo más relacionado encontrado.

A lo largo del tiempo se les ha dado más importancia a los peligros psicosociales, y como este afecta la salud tanto física como psicológica y social de los trabajadores, por tal razón, se han planteado estudios relacionados con dichos peligros, y como este juega un papel importante en el factor humano, donde se presenta la ocurrencia de estos peligros en el área de la salud en especial en el personal de enfermería.

La investigación realizada por Miñin, M, (2019) en Lima, Perú. “Factores sociodemográficos y ocupacionales asociados a peligro psicosocial (intra y extralaboral) y estrés en trabajadores de 30 empresas atendidos en servicio de apoyo al médico ocupacional de lima entre los años 2014 y 2017”.

Esta investigación nos menciona que los peligros psicosociales en el ámbito intralaboral tienen una íntima relación con el modelo establecido para las organizaciones como lo resulta ser el tipo de trabajo que se realiza y las funciones del mismo. Además, refiere que si las condiciones de la labor son desfavorables se ocasiona en los trabajadores efectos como lo son: el estrés, el síndrome del quemado o Burnout y Mobbing.

Por otra parte, el estrés es una problemática orientado al nivel social y por tal razón causa enfermedades a nivel mental como por ejemplo la depresión, pero se manifiesta a nivel físico con afecciones coronarias y lesiones osteomusculares; las cuales ocasionan en las organizaciones a nivel de costos.

Así mismo, los peligros psicosociales generan mayor impacto y son causales de ausentismo y es por esto la Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, priorizan velar por el bienestar del trabajador para minimizar las consecuencias de los peligros psicosociales. (p.3)

Es también importante resaltar que Ranedo, O; Isalgué, G & López, A de Guantánamo, Cuba (2020). En su estudio titulado Aspectos psicosociales asociados a la pandemia por COVID-19; el cual a través de un análisis y una revisión sistémica de información referente a la pandemia; del COVID-19 en el personal de la salud.

Estableciendo que, cada persona reacciona de maneras diversas a situaciones que generan estrés, tales acciones son las que pueden llegar a generar vulnerabilidad individual, además de efectos negativos en el bienestar del individuo; además de presentar sueños irregulares, sedentarismo. Además, se considera finalmente que los trastornos psicosociales se deben vigilar de cerca y proporcionar herramientas para potenciar la resiliencia para minorizar el impacto de los peligros (p.2)

Ruiz, C; Gómez, J en Barcelona, España (2021) en su artículo Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Establece que los trabajadores del área de la salud han visto como han muerto muchos de sus compañeros, han alterado de una forma drástica su salud mental. Los cuales muestran altos niveles de estrés, ansiedad, depresión, afectando la forma de realizar sus funciones laborales, de igual forma han disminuido sus capacidades de la atención, comprensión y toma de decisiones. (p.1)

Además, refiere que los mismos generan un impacto a la salud mental de los trabajadores sanitarios; lo cual reduce notablemente la capacidad de resiliencia.

Se han realizado estudios en dicho colectivo, durante dicha fase crítica, arrojando valores cercanos al 40% en la subdimensión agotamiento emocional; a lo que habría que sumar que 9 de cada 10 profesionales consideraban necesaria una atención psicológica para ellos en los centros de trabajo. Todas estas cifras se ven incrementadas en los profesionales sanitarios que están en primera línea frente al SARS-CoV-2. (p.1)

Montes, B; Ortuñez, E. De Murcia, España (2021). En su estudio Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. Cuyo método utiliza es un estudio descriptivo de corte transversal con el manejo de una muestra de 1150 trabajadores cuya selección se realizó a la azar y los resultados se explican por medio del modelo teórico diferencial semántico; determino que los trabajadores que establecen lineamientos de lucha para la atención de la pandemia experimentan distanciamiento de todo su círculo familiar. Lo que puede llegar a generar los siguientes síntomas;

Tristeza, enojo o frustración porque sus amigos o seres queridos pueden tener temores infundados de contraer la enfermedad por el contacto con su amigo o pariente previamente infectado, aunque se haya determinado que no son contagiosos.

El colectivo de profesionales sanitarios, en general, percibe rechazo social cuando su entorno sabe que trabaja con pacientes de Covid-19. Sin embargo, aún a pesar del estrés y presión soportada, perciben su trabajo como eficaz y beneficioso y se sienten bien consigo mismas/os, lo que hace pensar que su motivación superaba la ansiedad y el malestar, al menos en estos primeros días de pandemia, en los que no parecía existir burnout. (p.1)

### **4.2.2 Ámbito nacional:**

En el ámbito nacional no se ha podido identificar por medio de la investigación realizada en temas de planes de promoción y prevención de peligros psicosociales para el personal de enfermería en los hospitales, por lo que no se evidencia que exista un aporte que contribuya a nuestro estudio en los últimos años con la realidad de la pandemia del COVID-19; se consultó en las bases de datos siguientes; scopus, psicodoc, psycINFO, Scielo, repositorio de la universidad libre, repositorio de la Universidad Nacional, repositorio de la UFPSO; por tal razón nos referiremos a continuación sobre los peligros psicosociales y sus efectos en el personal de la salud, temática más próxima.

La investigación realizada por Margarita María Orozco Vásquez; Yury Carolina Zuluaga Ramírez; Geraldine Pulido Bello. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería, (2019) Medellín. Por medio del análisis de artículos científicos publicados en un transcurso de años donde se busca generar exigencias para la visualización de los peligros psicosociales en el personal de enfermería, demarcando la siguiente información;

mediante los descriptores: enfermería, salud laboral, condiciones de trabajo, estrés laboral y carga de trabajo. Se seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. Obteniendo como resultados las exigencias cuantitativas y la intensificación del ritmo de trabajo aumentan la sobrecarga laboral, por la atención a un gran número de pacientes y la realización de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo. Las demandas emocionales se originan en la acción del cuidado y en la permanente confrontación con el sufrimiento, el dolor y la muerte. La compaginación entre el trabajo asalariado y el doméstico, así como el desempeño en dos o más empleos y el trabajo por turnos son frecuentes en la profesión. (p.1)

A partir del presente estudio se llegó a la conclusión que el profesional en enfermería se expone en gran medida a los factores de riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Estos pueden afectar negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado.

Guerrero, C; García, L de Bogotá, Colombia (2020). En su estudio sobre Aplicación Legal en Colombia de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo con Ocasión de la Pandemia del Covid-19, establecen lo siguiente:

Las actividades de prevención, diagnóstico y atención, de esta enfermedad, con el respectivo reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por parte de las ARL, sin que se requiera la determinación del origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación laboral. (p.2)

Desafortunadamente es frecuente en el panorama laboral colombiano evidenciar que, varias empresas han utilizado estas modalidades para crear una sobrecarga excesiva de trabajo en su personal, generando consecuencias como el Síndrome de Burnout(o síndrome del trabajador quemado), ya reconocido como una enfermedad por la OMS debido a la crisis vivida por la pandemia. (p.3)

López, O; Rivera, G de Bogotá, Colombia (2021). En su artículo Narrativa épica, profesionales de la salud y pandemia: Análisis de medios en Chile y Colombia. Siguieren que por medio de un análisis conceptual se puede identificar que existe una relación entre las condiciones de trabajo y los peligros psicosociales;

Las condiciones laborales constituyen un factor que incide negativamente durante la pandemia en los riesgos psicosociales de los profesionales de la salud. Para el caso de Colombia según el Informe de la Escuela Nacional Sindical ENS, el 44% de las personas de este gremio se encuentran vinculadas de manera tercerizada, y tan solo un tercio cuenta con estabilidad laboral, lo que incrementa la incertidumbre, el estrés y la ansiedad. Otros resultados de investigaciones recopiladas en el Informe de la ENS, revelan que durante la pandemia al personal de salud se le aumentó su carga horaria y se le disminuyó su salario, mientras que han sufrido discriminación fuera de sus lugares de trabajo. (p.1)

### **4.2.3 Ámbito local:**

En el ámbito local no se ha podido identificar por medio de la investigación realizada en temas de planes de promoción y prevención de peligros psicosociales para el personal de enfermería en los hospitales, no se evidencia que exista un aporte que contribuya a nuestro estudio en los últimos años con la realidad de la pandemia del COVID-19; se consultó en las bases de datos siguientes; scopus, psicodoc, psycINFO, Scielo, repositorio de la universidad libre, repositorio de la Universidad Nacional, repositorio de la UFPSO; por tal razón nos referiremos a continuación sobre los peligros psicosociales y sus efectos en el personal de la salud.

La investigación realizada por Gil, M. Velandia, L. Cáceres, H. sobre Control del Riesgo Psicosocial en Enfermeras del Área gineco-Obstetricia del Hospital Universitario Erasmo Meóz-Cúcuta (2019). El cual promueve que se realice el diseño de unas estrategias que permitan el control de los peligros psicosociales. Por medio de un estudio cualitativo descriptivo; el cual uso como herramienta la batería de los peligros psicosociales del Ministerio de Protección Social. Estableciendo los siguientes datos relevantes para la investigación.

Esto permitió evidenciar que los factores de riesgos psicosociales intralaborales están asociados con un nivel de riesgo muy alto 5%, alto 5%, medio 20%, bajo 25% y sin riesgo 45%; el riesgo psicosocial extralaboral muy alto 15%, alto 15%, medio 15%, bajo 25% y sin riesgo 25%; seguidamente el estrés laboral muy alto con 35%, alto 10%, medio 10%,bajo 30% y sin riesgo 15% demostrando que el dominio en el cual presentan mayor dificultades es el dominio de demandas de trabajo obteniendo en muy alto 15% y alto 25%. Finalmente concluyendo que Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de las baterías de riesgos psicosocial en los aplicativos intralaboral, extra laborales Forma B y estrés laboral, se observa una característica de bienestar en los resultados obtenidos aunque, se presenta un nivel muy alto en estrés laboral un total de 35% el porcentaje no es tan elevado pero si es importante realizar intervenciones grupales para regular los estándares en el desempeño a través del programa de vigilancia epidemiológica. (p.1)

La investigación realizada por Edgar Alberto Torrado-Montagut y Juan Vianney Arias-Sánchez sobre Determinación del riesgo psicosocial y su afectación familiar y personal de los trabajadores de la IPS centro de formación el rencuentro de la ciudad de Cúcuta (2020). Dicha investigación se plantea para desarrollar la caracterización de los peligros psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de una IPS, por medio de una investigación cualitativa, utilizando como herramienta el diseño de un perfil sociodemográfico, determinando lo siguiente;

Esto permitió determinar que pese a tener poco tiempo laborando en la institución, algunos trabajadores sienten que de diferentes formas presentan afectación en su entorno familiar, siendo la mayoría mujeres, que sienten sobrecarga en su labor de hogar, igualmente afecta el tener que tomar decisiones difíciles relacionadas con su trabajo y a su vez tener que esconder sus sentimientos pues el manejo y cuidado de esta clase de pacientes les obliga a ello. Estos peligros psicosociales a los que se encuentran expuestos son claves al momento de planear una intervención. Finalmente, una parte del personal siente que no está dando todo lo que profesionalmente podría aportar y una gran parte siente el distanciamiento familiar, lo que puede afectar no solamente el desempeño laboral, sino puede llevar a un aumento en la accidentalidad y las enfermedades laborales. (p.1)

## 4.3 Marco Teórico

Durante mucho tiempo han existido documentos que definen el peligro como la fuente o situación de causar daños en forma de lesión o enfermedad que ocasionan consecuencias negativas. Existen todo tipo de factores y peligros que afectan de manera negativa el comportamiento humano que desencadenan en el trabajador estrés, fatiga, accidentes de trabajo, síndrome de burnout, problemas de comportamiento y de interacción, trastornos musculoesqueléticos, patologías como el trastorno del sueño, alteraciones físicas, lesiones leves o graves y hasta la muerte, es por esto que en la siguiente investigación solo nos vamos a centrar en los factores y peligros psicosociales propios del trabajo, por lo general estos factores están compuestos por: Contenido de trabajo, Carga de trabajo, Tiempo de duración de la ejecución de la labor, Autonomía, Definición de un rol, Relaciones interpersonales, Trabajos por turnos, Trato con las personas externas, Demandas emocionales de trabajo, Ritmo de Trabajo**;** y peligros psicosociales compuestos por: Gestión Organizacional, Características de la organización del trabajo, Condiciones de la tarea, Interfase persona tarea, Jornada de trabajo.

A continuación, se presentan los diferentes elementos teóricos que sirven de base para el conocimiento y aplicación pertinente de la presente investigación.

### **4.3.1 Factores Psicosociales**

Los factores psicosociales son aquellos que se asocian y se manifiestan en la realización de las actividades laborales, además de cómo se desempeñen las mismas, así mismo se establece que son los factores los causales de generar enfermedades o de agravarlas además de influir en el desarrollo de las actividades. (La Organización Mundial de la Salud 1988).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Menciona que los factores psicosociales son los que van encaminados a las condiciones del trabajo las cuales son: como se realiza la labor y como se organiza, que es lo que se hace, quien lo desarrolla, donde y cuando se desarrolla la labor. En otras palabras, se relacionan con la forma de organizar, diseñar y estructurar el trabajo que se realiza.

### **4.3.1.1 Tipos de factores psicosociales :**

**Contenido de trabajo**: El cual se ve encaminado al origen del trabajo y la variedad de las funciones contenidos en el mismo.

**Carga de trabajo:** la cual está dada por ese nivel de requerimientos y cumplimientos que necesita la ejecución de las tareas, comprendida desde su complejidad y el número de tareas que le conforman.

**Tiempo de duración de la ejecución de la labor:** El cual menciona que son los horarios y descansos laborales de los trabajadores.

**Autonomía:** La que está dada por la capacidad de los trabajadores para realizar sus funciones de forma libre sin salirse de los lineamiento generales.

**Definición de un rol:** Es otro factor el cual menciona, las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo, el cual está dado por los objetivo, procedimientos, y la relación que se mantiene entre ambos.

**Relaciones interpersonales:** El cual es un factor, que hace mención de las relaciones entre compañeros, jefes y el cuadro de mando.

**Trabajos por turnos:** Son aquellos que se implementan dentro de las organizaciones con el fin de que esta pueda funcionar continuamente y sin interrupción, en la que se asignan turnos de trabajo sucesivos y rotativos a los diferentes trabajadores.

Trato con las personas externas: Es la relación o la forma como el trabajador interactúa de una forma cordial con las personas externas a la empresa con el fin de mostrar interacción agradable y buen trato.

**Demandas emocionales de trabajo:** Martínez-Iñigo (2001) que se refieren al trabajo emocional como:

todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y/o automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos de mayor orden (p.2)

**Ritmo de trabajo:** Según el observatorio de riesgos psicosociales UGT, establece que:

Cuando hablamos de ritmo de trabajo, estamos hablando de exigencias temporales ligadas a la carga de trabajo. El ritmo de trabajo es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea. Para evaluarlo no solo tenemos en cuenta el factor tiempo sino también debemos tener en cuenta el nivel de concentración y atención necesaria para la ejecución de las tareas, la rapidez con las que hay que realizar esas tareas, si tienen plazos cortos o estrictos, o determinados por máquinas, clientes, procesos productivos, etc. (p. 1 )

Existen varias metodologías para identificar los Factores Psicosociales, entre las cuales se encuentran las siguientes:

La evaluación de los factores psicosociales en Colombia se lleva a cabo por medio de:

**Batería psicosocial:** La cual consta de las condiciones que constituyen a una empresa y que influyen directamente a la salud mental de los trabajadores y que afectan su rendimiento laboral; dicha batería consiste en aplicar cuestionarios para evaluar la parte intralaboral, extralaboral y el estrés; la cual es de obligatorio cumplimiento para las empresas colombianas. (Resolución 2646, 2008).

A nivel internacional se utiliza para evaluar los factores psicosociales:

**El método de cuestionario psicosocial Copenhagen (CoPsoQ):** El cual cosiste en la conceptualización de dimensiones psicosociales como lo son las exigencias psicológicas en el trabajo, apoyo social, liderazgo y compensaciones. Por otro parte existe el método FPSICO, el cual consiste en la evaluación de factores asociados a la carga mental, la autonomía, contenido de trabajo, la definición de rol, relaciones personales, supervisión e interés de los empleados. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

### **4.3.2 Peligros**

Refiere Pantoja, J; Vera, S; Avilés, T (2017). El peligro es aquel que se presentan en un entorno o lugar de trabajo, los cuales pueden causar incidentes y accidentes y enfermedades. (p.2)

Por otra parte, define el peligro como ese potencial que la vida o los bienes materiales humanos sufran algún tipo de daño y dicho potencial está asociado a las personas que laboran em cualquier actividad y su entorno. Además, el autor señala que el peligro es un factor em donde al exponerse se afecta la salud de forma adversa. (Echemendía Tocabens, Belkis. 2011) (p.1)

Enuncia la definición de peligro como aquella que el ser humano visualiza y se refiere a un daño que pueda ocasionar en el mismo o en su alrededor, de igual modo también hace referencia a qué es relativo al trabajo realizado en operación es decir que se puede aludir que solamente le ocurre al género masculino por medio de una metodología se puede ayudar a reconocer que dicho peligro no se genera solo en el ámbito físico sino también en el ámbito mental y social. (Calvario, J. 2007). ( p.1.)

La Guía Técnica Colombiana 45 (2012). “*Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos*.” (NTC-OHSAS 18001).

### **4.3.2.1Clasificación de los peligros**

Para efectuar la identificación de peligros, es importante conocer, cuáles son los tipos de peligros que pueden encontrarse en una empresa, por lo que se debe realizar categorización de los mismos, clasificándolos de la siguiente manera:

* **Peligros Biológicos**: enuncia que es

el conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo 2018)

* **Peligros Físicos:** según la INSST (2015) son aquellas formas de energía que tienen la capacidad de causar daños como lo puede ser la iluminación y la ventilación.
* **Peligros Químicos:** Chemical, W (2020).

Es una sustancia (no biológica) que tiene el potencial de causar daño a la vida o la salud. Los productos químicos se utilizan ampliamente en el hogar y en muchos otros lugares. La exposición a sustancias químicas puede causar efectos perjudiciales para la salud agudos o a largo plazo.

* **Peligros Biomecánicos**: Rodríguez, D (2017)

se refiere a todas aquellos elementos externos que actúan sobre una persona que realiza una actividad específica. El objeto de estudio de la biomecánica tiene que ver con cómo es afectado un trabajador por las fuerzas, posturas y movimientos intrínsecos de las actividades laborales que realiza.

* **Peligros de condiciones de seguridad:** son aquellas que se asignan a las condiciones del entorno, y pueden repercutir en el bienestar de los trabajadores.
* **Peligros de Fenómenos Naturales:** son aquellos asociados al medio ambiente y sus distintos fenómenos. son fenómenos meteorológicos y climáticos severos y extremos que se producen en todo el mundo.

Existen varias metodologías para identificar los peligros, entre las cuales se encuentran las siguientes:

**Metodología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:**

Documento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2000), como se citó en Niño Ramírez et al., 2018 sobre evaluación de riesgos laborales:

La aplicación de esta guía es general para todas las empresas, pues no específica sector o actividad económica particular. La aplicación de esta metodología se hace a través de etapas: clasificación de las actividades de trabajo, análisis de riesgos (incluye identificación de peligros, estimación del riesgo -severidad del daño y probabilidad del daño-, valoración de riesgos), preparación del plan de control de riesgos y revisión del plan. La clasificación de actividades se debe hacer de manera general de tal forma que se racionalice el análisis. Se puede dividir las actividades en las relacionadas con las áreas externas a las instalaciones, las vinculadas a las etapas del proceso de producción o suministro del servicio, las relacionadas con la planificación y el mantenimiento, y las tareas definidas o fijas. El análisis de los riesgos desde la metodología señalada empieza con la identificación de los peligros o riesgos para cada una de las categorías definidas para las actividades. Según la metodología debe preguntarse: “¿Existe una fuente de daño? ¿Quién (o qué) puede ser dañado? ¿Cómo puede ocurrir el daño? ¿Existen los siguientes peligros? […]”. Por tanto, se debe hacer una lista amplia y clara de los posibles riesgos (p.12)

**Metodología de la Generalitat de Catalunya:**

Metodología ofrecida por la Generalitat de Catalunya (2006), como se citó en Niño Ramírez et al., 2018, para la identificación y valoración de riesgos laborales.

Esta metodología es general, es decir, no se aplica de manera específica a ninguno de los sectores económicos, y puede clasificarse como una evaluación general y legislativa en la medida que atiende a la normatividad jurídica de España. Pero así mismo, contiene para algunos tipos de factores de riesgo modelos y métodos específicos, por ejemplo, para los factores de tipo ergonómico y psicosociales. El proceso definido para la identificación y evaluación de riesgos es el siguiente: identificación de factores de riesgo, eliminación de riesgos evitables, valoración de riesgos no evitables y planificación de medidas de control, reducción y eliminación. También hace parte del proceso dos etapas previas a la valoración -identificación de la empresa y descripción del puesto de trabajo-. Constituye el proceso establecido una novedad, al menos por dos razones. Por un lado, parte de que hay riesgos que al ser identificados pueden ser eliminados, y los riesgos no evitables pasarían a la etapa de valoración, y por otro, parte de los mismos trabajadores y sus puestos de trabajo lo que conlleva a un análisis pormenorizado por cada tipo de trabajo (p.13)

**Metodología de la ARL SURA:**

“Permite realizar un proceso sistemático de identificación de peligros, su estimación y valoración de los riesgos propios de las organizaciones, además de proponer controles generales y específicos al riesgo, de acuerdo con su aceptabilidad y apetito de riesgo” ( ARL, SURA, 2017, p.9). Esta metodología inicia con la identificación del contexto de la organización, siguiendo con la identificación de peligros para la Seguridad y Salud en el Trabajo y como tercera etapa tiene el análisis y evaluación del riesgo ( ARL, SURA, 2017, p.10-11).

**Guía metodológica de la Confederación Española de Comercio y otros.**

Metodología ofrecida por la Confederación Española de Comercio y otros (2012), como se citó en Niño Ramírez et al., 2018, para la identificación riesgos.

La cual divide los riesgos en dos tipos: generales del sector y específicos del sector. Dentro de los primeros se encuentran todos aquellos que no hacen parte de forma específica a ningún sector, pero que sí son comunes a todos ellos, por ejemplo, caídas, golpes contra objetos, contactos eléctricos, falta de orden y limpieza; y los segundos, se refieren a actividades propias para el sector comercio entre las que se pueden señalar las posturas inadecuadas, exposición a temperaturas extremas, exposición a contaminantes biológicos, relativos al manejo manual de cargas y psicosociales (p.17)

**Guía Técnica Colombiana GTC 45:**

En Colombia se recomienda la Guía Técnica Colombiana GTC 45, que menciona dentro de la clasificación de peligros Psicosociales siendo estos Gestión Organizacional, Características de la organización del trabajo, Características del grupo social de trabajo, Condiciones de la tarea, Interfase persona tarea, Jornada de trabajo.

A continuación, se presentan los diferentes aspectos relacionados con cada uno de los peligros psicosociales enunciados anteriormente:

### **4.3.3 Peligros Psicosociales**

El comité mixto OIT-OMS (2019) define los peligros psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. (p.1)

## 

Refiere sobre los peligros psicosociales establecido sobre condiciones intralaborales de los trabajadores además de esto se parte de la importancia que tiene las actividades laborales dentro del peligro que se presenta de tal manera que establecen la legislación colombiana la normalización de las condiciones intralaborales del peligro psicosocial. ( Moreno, A; Rico, G; Rodríguez ,J. 2014). ( P.1)

### **4.3.3.1 Tipos de peligros psicosociales:**

La Organización Internacional del Trabajo establece la siguiente categorización para los peligros psicosociales:

**El exceso de exigencia psicológica del trabajo:** refiere la OIT (s.f) “*cuando se realiza las tareas de trabajo con mucha prisa, además de que no se pueda realizar ningún tipo de aporte, al momento de la toma de decisiones trascendentales y que requieren velocidad de reacción”.*

Narváez, M (2015). Enuncia que las exigencias psicológicas son;

De índole cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día, o acumulación de trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. (p.16)

Pozo, C (2018). Las exigencias de índole cualitativo se caracterizan por el como se transfieren las emociones y sentimientos al entorno de trabajo, además de el esfuerzo cognitivo que se realiza y la aplicación de los sentidos.

**Falta de control, influencia y desarrollo del trabajo:** OIT (s.f) se refiere a no contar con un límite de autonomía, en la forma en la que se llevan a cabo las tareas, el trabajo limita la utilización de las habilidades y no se adapta a las necesidades personales.

Pozo, C (2018). Enuncia que el control sobre el contenido del trabajo es;

La dimensión más importante cuando se considera cada una de ellas por separado. El control en el trabajo se relaciona con la clase social y el género, de forma que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores que realizan tareas de diseño o planificación y las mujeres suelen tener niveles de control inferiores a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría. (p.44)

**Falta de apoyo social y de la calidad de liderazgo:** OIT (s.f) cuando se debe trabajar alejado, los superiores no te apoyan, y no cuentas con la información necesaria para desempeñar las tareas.

Pozo, C (2018). Refiere que el apoyo social se comporta;

En los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación).

Además, Pozo, C (2018). la calidad de liderazgo apunta al crecimiento personal, al bienestar del trabajador; de esta forma da pautas para hacer que los lideres aporten en las organizaciones.

**Escasa compensación del trabajo:** OIT (s.f) se presenta donde las condiciones de trabajo no son las adecuadas, vulnerando al trabajador, cambios arbitrarios y repentinos en el puesto de trabajo, y muy deplorable remuneración.

Jiménez, L; Hernández, S (s.f). menciona que la compensación económica;

Un nivel inadecuado de compensación también conduce a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización. Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor. (p.4)

**Doble jornada o doble presencia:** OIT (s.f) se refiere a cuando las ocupaciones no laborales, ejercen una gran presión en el desarrollo de las actividades laborales.

Pozo, C (2018). “*Es en realidad una «doble presencia», pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea).”*(p.46).

La Guía Técnica Colombiana 45 establece la siguiente clasificación.

**Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del talento humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros (GTC 45, 2012).

**Clasificación:**

**Estilo de mando:** Se caracteriza por la forma en cómo se maneja la dirección de la organización, el nivel de hostilidad y el trato que se le da a los trabajadores es uno de los peligros psicosociales que más aqueja a los trabajadores, ya que cuando en el cuadro de mando se genera tensión negativa los trabajadores se encuentran expuestos a el estrés, el síndrome del quemado y efectos físicos como lo es la fatiga crónica. (GTC 45, 2012).

INSST (s.f) enuncia que estilo de mando es “*la forma de dirección y liderazgo de una organización. Influye en el clima laboral y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes. Puede ser: autocrático, democrático, laissez faire (dejar hacer) y paternalista*”. (p.1)

**Pago:** Entendemos la remuneración que recibe un trabajador por la prestación de los servicios y esta es emitida por la empresa a la cual se encuentra vinculado laboralmente. (GTC 45, 2012).

Riaño, P; Sabogal, A (2004). Se define pago como la forma de cumplir con una obligación obtenida de forma estricta.

Corral, F (2006). Habla de la compensación en el trabajo de la siguiente manera;

Los salarios constituyen el centro de la relación transaccional más importante en los

negocios. Todas las personas dentro de las organizaciones dedican tiempo y esfuerzo y,

a cambio, reciben dinero que representa el intercambio fijado en el contrato laboral

renovado cada año junto con el resto de derechos y responsabilidades recíprocos entre

empleados y dueños del negocio.

El salario puede ser considerado como el pago por un trabajo, pero a la vez una medida

del valor de un individuo en una organización, o incluso un medio para posicionar

jerárquicamente a un individuo en una organización. Los salarios son a un mismo

tiempo coste e inversión. Coste, porque se reflejan en el coste del producto o servicio

final. Inversión, porque representan la aplicación del dinero a un factor de producción –

el trabajo- o dicho de una forma más actual, el talento, que puede ser fuente de

innovación, aprendizaje y riqueza para la organización según como sea gestionado. (p.4)

**Contratación:** Es un tema que genera incertidumbre ya que se presenta una realidad de modo de contratación por poco tiempo y se da la tensión de que no exista posterior renovación de contrato ocasionando que se presenten episodios de estrés.

El diccionario de la Real Academia Española (2014). “*Pactar, convenir, comerciar, hacer contratos o contratas de un trabajo”.* (p.1)

**Participación:** Según Burin et al., 1998, como se citó en Barrientos (s.f) afirma que:

La participación es un proceso social que supone un ejercicio permanente de derechos y responsabilidades, reproduciendo un modelo de sociedad, por lo que una de sus claves es la adecuada combinación de derechos y responsabilidades. Deberemos tratar, entonces, de asumir cada uno, en función de su propio interés y capacidad una responsabilidad (p.2)

**Inducción y Capacitación:** Podemos entender como inducción al proceso mediante el cual la empresa da al trabajador para que se conozca cómo es la organización, su política, las áreas que la conforman y como es su estructura organizacional en general; por otro lado, la capacitación son un proceso que realiza la empresa a sus trabajadores con el fin de adquirir ciertos conocimientos en algún tema en específico y que puedan obtener habilidades para mejorar sus condiciones de trabajo.

**Bienestar social:** El seminario taxonómico del Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (1987) lo entiende:

Como un valor social que expresa lo ideal, lo deseable, la forma en que las personas tienen de entender su naturaleza y las relaciones con los demás; también como un área de actividades, de aspectos prácticos y organizativos que tienen que ver con los agentes sociales, las instituciones u organizaciones formales y los programas, prestaciones y servicios que desarrollan (p.12)

**Evaluación del desempeño:** SegúnHarper & Lynch 1992, como se citó en Ureña Figueroa 2013 refiere que:

Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales (p. 1)

**Manejo de cambios:** es el proceso que realiza la organización y sus integrantes, para mantenerse a la vanguardia, y alcanzar los objetivos proyectados.

Labarca, N ; Ferrer, J ; & Villegas, E. (2006). “*como la modificación de un estado, condición o situación. Es una transformación de características, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos”* (p.1)

**Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

**Clasificación:**

**Comunicación:** Según la Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT de Madrid refiere que:

La comunicación supone un proceso mediante el cual los individuos interaccionan entre ellos, con la finalidad de influirse mutuamente. Las relaciones entre miembros que se dan dentro de una organización laboral se crean gracias a la comunicación, asignando y delegando funciones y estableciendo compromisos (p. 65)

El diccionario de la Real Academia Española (2014). Manifestar, descubrir o saber algo de un tema o transmitir un mensaje.

**Tecnología:** Entendemos como ese conjunto de conocimientos y técnicas científicas, que por medio de los equipos tecnológicos poder aplicar de manera ordenada para alcanzar un objetivo, ya que permitirá resolver algún tipo de problema dentro de la empresa.

El diccionario de la Real Academia Española (2014). Establece que tecnología es todo aquello que compone un conjunto de técnicas y conocimientos para el aprovechamiento del ser humano, además de permitir agrupar procesos para alcanzar una finalidad.

**Organización del trabajo:** Según Gutiérrez y González 2012 refieren que:

Es el proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores (p. 1)

Hervás, D (2021). Establece que la organización del trabajo son todas aquellas técnicas y prácticas, que usan los trabajadores para aumentar la productividad; los cuales se rigen por métodos para el correcto funcionamiento.

**Demandas cualitativas y cuantitativas de la labor:** Podemos entender como demanda cualitativa como aquellas exigencias intelectuales de manera excesiva que tienen relación con las competencias personales, y la demanda cuantitativa al volumen de trabajo que un trabajador tiene que ejecutar dentro de su jornada laboral.

**Características del grupo social del trabajo:** Peiro, R (2020). Menciona que son aquellas tareas que se realizan de forma individual y comparten un mismo objetivo.

Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

**Clasificación:**

**Relaciones:** Entendemos como la influencia del entorno social y laboral y que dependen de las acciones que deben de tener el trabajador con sus compañeros, de manera que se mantengan relaciones laborales estables y sin conflictos basándose en la cooperación y en la asertividad, manejando un buen clima laboral dentro de las empresas.

Peiro, R (2020). Enuncia lo siguiente:

En un grupo de trabajo no necesariamente existen relaciones intensas o de amistad ya que los miembros desarrollan su trabajo de forma individual y responden por su tarea, por lo que la interacción no es tan habitual al no ser necesaria de manera constante como puede ocurrir en un equipo de trabajo, donde sus miembros si están en continua relación ya que trabajan al unísono.

**Cohesión:**  es el proceso de relación y unión de las personas que pertenecen a una institución y la sincronía de las mismas.

**Calidad de interacciones:** Se refiere a la colaboración y a la interacción efectiva que deben tener los trabajadores, de manera que puedan comunicarse de manera asertiva y adecuada siendo capaces de poder compartir ideas, sugerir algún tipo de cambios, realizar un tipo de crítica constructiva, y que puedan pensar y trabajar de manera conjunta sin ningún tipo de problema.

**Trabajo en equipo:** Entendemos comola capacidad que tienen un grupo de trabajadores para participar de manera conjunta y activamente para alcanzar el objetivo de una meta**.**

Para Ceneval (2006) *“es la resultante de integrar ayuda a terceros, intercambio de información, integración al logro de objetivos grupales, fomento de la colaboración en el equipo, mantenimiento de la armonía en el equipo, cohesión y espíritu de grupo”.*(p.1)

**Condiciones de la tarea:** Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

**Clasificación:**

**Carga mental:** Según la Universidad en Intranet (UNIR) refiere que“Es el esfuerzo intelectual al que se ve obligado el trabajador durante su jornada laboral, es decir, el nivel de actividad mental que le exige el llevar a cabo una determinada función” (P.1).

Álvarez, W (2014). Establece que la carga mental es:

En función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida.

Esto incluye dos factores de la tarea que inciden en la carga mental, como lo son: la cantidad y la calidad de la información (la complejidad de la información recibida condiciona la posibilidad de automatizar las respuestas) y el tiempo (la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada por un proceso continuo si no tiene períodos

de descanso). Lo anterior va a depender de factores inherentes a las personas que determinan su capacidad de respuesta, como lo son la edad, nivel de aprendizaje, estado de fatiga, las características de la personalidad y las actitudes hacia la tarea: motivación, interés, satisfacción, etc.

**Contenido de la tarea:** Según la Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT de Madrid refiere que **“**el contenido de trabajo se considera al grado en el que el conjunto de tareas que realiza el trabajador activa una cierta variedad de capacidades, responden a sus necesidades y expectativas y permiten su desarrollo personal y psicológico” (p. 43).

**Demandas emocionales:** Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo refiere que son:

Todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y/o automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos de mayor orden (p.2)

Ansoleaga, E, & Toro, J. (2014). Define las demandas emocionales como;

La relación con el cliente, usuario o consumidor resulta determinante para evaluar la calidad del servicio prestado. El hecho de tener que gestionar sus estados de ánimo y producir las emociones correctas para interactuar con el usuario, se impone al trabajador como una carga adicional a las demandas cognitivas y comportamentales.

**Sistemas de control:** son aquellos que se crean en las organizaciones, para mantener un orden y correcto funcionamiento en las empresa; siendo sincrónico en el proceso operacional, administrativo y las funciones de los trabajadores.

Robbins, S; Coulter, M. (2005). "el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa." (p. 458).

Ellos destacan que, "un sistema de control eficaz asegura que las actividades se completen de tal manera que conduzcan al logro de los objetivos de la organización." (p. 458).

**Definición de roles:** Podemos entender como aquellas funciones que son atribuidas a un trabajador para desempeñar dentro de su contexto laboral.

Garber, M. (2006). “*Rol es un modelo organizado de conductas, relativo a una cierta*

*posición del individuo en una red de interacción, ligado a expectativas propias y de los otros”.* (p.4)

La ansiedad que genera el recorrido por nuevos vínculos se reduce al poner en juego el

rol, al actuar desde lo que se considera manejable. Las situaciones nuevas, los nuevos vínculos pasan a ser reconocidos desde experiencias previas. La posibilidad de reconocer a los nuevos personajes, actores que se le presentan al sujeto es de vincularlos en algún aspecto a personajes del pasado con quienes de una u otra forma aprendió a vincularse. (p.5)

**Monotonía:** Podemos entender como aquellas situaciones que se producen dentro de los contextos laborales que suponen la repetición de actividades o tareas realizadas en secuencias cortas y de manera repetitiva por un trabajador.

Peiro, R (2020). Establece que monotonía;

La faceta previsible de la vida diaria, que para algunas personas puede ser positiva y tranquilizadora, es un problema para otros sujetos. La monotonía puede volverse patológica y derivar en distintos trastornos psicológicos que incluyan la falta de interés en cualquier tipo de actividad, el aburrimiento en pareja o en familia y la sensación de molestia en distintos ámbitos.

Un lugar habitual donde surge la monotonía es el trabajo. La repetición casi mecánica de tareas, que por otra parte son obligatorias, llevan a que el individuo pierda la motivación y realice sus labores casi sin esfuerzo. Las tareas monótonas tienen una influencia negativa en las personas, ya que pueden generar depresión, dolores musculares y fatiga crónica.

En el ámbito laboral uno de los tipos de trabajo que más giran en torno a dicha monotonía es aquel que se lleva a cabo en cualquier fábrica que desarrolle sus funciones en cadena. Y es que cada trabajador tiene que realizar una acción que, a su vez, es necesaria para que otro pueda acometer la suya. Una fábrica de automoción o una industria dedicada a las conservas de pescado, son ejemplos de ello. (p.1)

**Interfase persona tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

**Clasificación:**

**Conocimientos:**  es aquella facultad que tienen las personas para comprender por medio de la razón, la información necesaria para ejecutar una tarea o generar un aprendizaje.

Flores, M (2005). Describe el conocimiento como;

La información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables. La información se transforma en conocimiento una vez procesada en la mente del individuo y luego nuevamente en información una vez articulado o comunicado a otras personas mediante textos, formatos electrónicos, comunicaciones orales o escritas, entre otros.

**Habilidades con relación a la demanda de la tarea:** son aquellas practicas necesarias para la ejecución de una tarea las cuales pueden ser físicas o mentales.

Franco, E (2013). La variedad de habilidades que se pueden utilizar para el desarrollo de una función por medio del uso del estado físico y su demanda mental.

**Iniciativa:** es la capacidad del ser humano para ser primero o tener la voluntad de iniciar un proceso o tarea.

Martínez, M (2017). Establece que iniciativa es lo siguiente;

La iniciativa también es la cualidad personal que tiende a generar proyectos o propuestas. Una persona con iniciativa es aquella que suele promover emprendimientos. La acción de adelantarse a otros en el obrar o en el hablar también se conoce como iniciativa.

Este componente hace referencia a persistir en el trabajo con esfuerzos extra a pesar de las dificultades, a hacer todo lo necesario para cumplir con los objetivos, incluso con acciones que no forman parte de nuestras funciones habituales, y buscando trabajo adicional cuando hemos terminado el que teníamos.

Conducta autoiniciada: No hace falta que alguien diga qué se debe hacer, no formando parte además de nuestras obligaciones formales, precisan que autoiniciar un objetivo implica que uno mismo ha desarrollado la idea, pero también puede considerarse autoiniciado cuando una persona desarrolla un proyecto ya conocido pero que no ha sido puesto en práctica.

Proactividad Conducta preventiva para tratar oportunidades, problemas o amenazas que aún no han sucedido. Permite considerar aspectos que están por llegar, pero también oportunidades. Destacamos aquí a los trabajadores "Superworkers" son aquellos que establecen objetivos a largo plazo y muestran conductas más activas en el trabajo.

Persistencia y superación de obstáculos en referencia a objetivos auto-impuestos, no de obligación. Permitirá ir superando cada una de las dificultades que aparezcan en la consecución del objetivo. Es necesario que las personas protejan sus objetivo a pesar de que no se consigan inmediatamente.

Conducta pro-organización (la iniciativa afecta de manera positiva a los resultados de la organización, a corto o largo plazo). (p.1)

**Autonomía y reconocimiento:** Según la Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT de Madrid refiere **“**como la disponibilidad o iniciativa del trabajador para elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, o bien como el margen de discrecionalidad que tienen los trabajadores en cuanto a la forma de realizar su labor” (p. 45).

**Identificación de la persona con la tarea y la organización:**  es el aprendizaje y posterior identificación de las tareas que se deben realizar para el cumplimiento de una función, lo cual se realiza por medio de un reconocimiento un análisis de habilidades y una puesta en acción de las mismas de esta manera se puede identificar como la tarea contribuye al desarrollo de la organización y como sin ella no se puede lograr cumplir los objetivos de la misma.

**Jornada de trabajo:** Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

**Clasificación:**

**Pausas:** es la variación en la tarea, es decir cambio de actividad en un pequeño espacio de tiempo, dicha variación puede también contemplar la detención o descanso por un lapso no mayor a cinco minutos.

Ministerio de Salud (2015). Sn pausas de forma activa aquellas que;

Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. (p.2)

**Trabajo nocturno:** son aquellas actividades que se realizan en horario nocturno. Congreso de Colombia (2017). Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (1993). *“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de*

*semanas”* (p.1)

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (1993). Menciona, además;

Los efectos negativos del turno de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte, se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios. También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. Desde el punto de vista ergonómico, es importante tener en cuenta estas consecuencias y diseñar el trabajo a turnos de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación.

**Rotación:** Según la Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT de Madrid. Alternancia de personas en un trabajo o una función. Si un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia decimos que hay un índice alto de rotación y es importante entender las causas y buscar una solución permanente.

De acuerdo a Chiavenato (2001) otro de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la rotación de recursos humanos, este término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. La tendencia actual es actuar sobre las causas de la rotación y no sobre los efectos, de este modo, es fundamental establecer sus causas y determinantes.

**Horas extras:** De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, se entiende como una hora extra o trabajo adicional exceder la jornada máxima legal que comprende 48 horas a la semana y ocho al día.

Fortún, M (2020). Menciona que las horas extra son;

Mayormente la jornada ordinaria de labor en los distintos países del mundo cubre una extensión de 8 horas. De manera que toda labor que supere tal hora normal de jornada laboral será considerada como hora extra.

Así mismo, en los distintos países, se establecen límites a la cantidad de horas extraordinarias que un trabajador debe realizar en un periodo determinado. El hecho de que se establezcan límites a la hora extra tiene como fin evitar posibles abusos laborales, como han ocurridos en el pasado en muchos países.

Salvo algunas excepciones o convenios laborales, las horas extra son y opción voluntaria por parte del trabajador. Una excepción válida por la cual el trabajador se ve en la obligación de trabajar horas extras es, por ejemplo, situaciones eventuales como puede ser una situación de siniestro natural ocurridas.

De otra forma, la empresa no puede obligar al trabajador a tener o realizar horas extras. Si por algún medio un trabajador está siendo obligado a realizar horas extraordinarias, este estará en todo su derecho para proceder a reclamar ante las autoridades competentes. (p.1)

**Descansos:** Según la Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT de Madrid refiere queel descanso es algo que va unido intrínsecamente al trabajo, ya que uno no puede alcanzar su verdadero sentido sin el otro; y para que ambos puedan desarrollarse de manera más eficaz, se necesita encontrar el punto de equilibrio entre ambos” (p. 50).

Ucha, F (2011). Es el reposo que se le da al cuerpo cuando el cuerpo realiza una actividad física o mental.

También decimos que descansar aporta beneficios a la salud porque se han realizado estudios que revelaron que descansar como corresponde ayuda a la hora de bajar de peso, en el fortalecimiento de nuestro sistema inmune, reduce el estrés, relaja, y además permite que la presión arterial esté dentro de los límites normales.

En el ámbito laboral y especialmente quienes trabajan en relación de dependencia, cuentan con un tiempo determinado, generalmente estipulado por contrato, para descansar de las tareas que realizan ininterrumpidamente desde que comienza hasta que finaliza su horario laboral. (p.1)

### **4.3.4 Riesgos**

Los riesgos según Fernández, B; Montes, J; Vázquez, C. (2006). Son aquellas afecciones que repercuten directamente a la salud y la seguridad de los trabajadores y que se manifiestan a causa de la existencia de un peligro, relacionado a un ambiente laboral.

OSHA 18001 define el riego como el conjunto de acontecimientos que colocan en riesgo la salud tanto física, como a nivel mental de un trabajador, con una probabilidad de que ocasione daños.

Para David, J (2021). El riesgo se puede definir como la exposición directa o indirecta de accidentes en un espacio laboral. El cual puede ocasionar perturbaciones funcionales, lesiones a nivel físico y mental, invalidez e incluso la muerte del trabajador.

Los riesgos tienen varios tipos en los que se encuentran los siguientes: el primero de ellos es el riesgo físico los cuales son asociados al entorno de trabajo, donde intervienen el ruido, las temperaturas extremas, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes. Otro riesgo que podemos encontrar es el químico, el cual se asocia a el ambiente de trabajo y su estado químico es decir al grado de contaminación del entorno organizacional, en donde intervienen factores como el polvos orgánicos o inorgánicos, fibras nieblas, rocíos, gases y vapores entre otros. Los riesgos biológicos son aquellos que se asocian a los agenten de tipo bacteriano, viral, fúngico y parasitarios que se encuentren en el ambiente laboral. Existen además riesgos biomecánicos asociados a las condiciones del lugar de trabajo y las posturas que se manejan para el desarrollo de una tarea, los movimientos repetitivos y la manipulación de cargas. Por otra parte, encontramos los riesgos de condiciones de seguridad asociados a las condiciones de los mecanismos y entorno del trabajo, como lo son las condiciones mecánicas, eléctricas, locativas, tecnológicas, accidentes de tránsito, publicas, trabajo en alturas. Por último, encontramos los fenómenos naturales los cuales no tiene establecido medidas para evitarlo solo para minimizar sus efectos; los cuales son las inundaciones, sunamis, terremotos entre otros. (David, J; 2021).

### **4.3.5 Medidas de Prevención y Mitigación**

Los puestos de trabajo bien diseñados, con un nivel de demanda y un control adecuado, así como una determinada libertad de decisión reducen la posibilidad de sufrir estrés.

Los planes de formación y la reuniones sobre la organización del trabajo ayuda a los trabajadores a estar más orientados y tener claro los objetivos. Sin perder de vista que mejora la eficiencia empresarial.

El liderazgo es una medida preventiva referente a los cambios de dirección. En lo que respecta a la prevención de riesgos se pretende encontrar las habilidades para reconocer los conflictos y sabes manejarlos. Es muy importante se capaz de detectar señales de mobbing para cortarlos cuanto antes.

### **4.3.6 Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales son aquellos que tienen una relación directa con la empresa y su ambiente de trabajo además de todo el entorno social que se le relaciona; los cuales pueden ocasionar daños a nivel psíquico, físico o social en los trabajadores. Dichos efectos se generan a razón de un mal manejo de los factores psicosociales, provocando alteraciones funcionales y perjudicando la productividad del mismo. (Vélez, J; 2021).

Refiere la EU-OSHA, que los riesgos psicosociales son los ocasionados por las deficiencias en la organización y la gestión que se realiza en sus tareas y un entorno organizacional negativo; causando en los trabajadores una alteración en su bienestar.

Los riesgos psicosociales se tipifican de la siguiente manera; el estrés según OSHA; es un estado en el cual se reflejan niveles de excitación, respuesta, los cuales no se pueden afrontar. De igual manera, el estrés ocupacional es una de las mayores amenazas del siglo actual. Dos de cada diez personas, cambian de trabajo o renuncian por el estrés que ocasionado por el estrés y las carga laboral. El estrés crónico afecta a la salud, es decir, puede desencadenar enfermedades cardiovasculares (ataque cardíaco, accidente cerebrovascular), gastrointestinales (úlceras), neurológicos o psiquiátricos (depresión), endocrinos (trastornos hormonales), del sistema inmunitario (alergias, cáncer). El estrés causa un costo económico cuantificable a las empresas, incluyendo un aumento del ausentismo, disminución de la productividad, más accidentes en el trabajo, aumento de las contrataciones y de los costó asociados con los trabajadores por bajas médicas. (Leiva, A; Vera, L& Pérez 2015). Además, es un consecuente del estrés, el síndrome de burnout, El desgaste profesional es un síndrome asociado con una disminución del bienestar físico, de agotamiento emocional y mental que puede ocurrir cuando el trabajo deja de ser satisfactorio; los trabajadores dejan de crecer profesionalmente, se sienten con exceso de trabajo y están insatisfechos con las actividades que antes le proporcionaban placer. (Leiva, A; Vera, L& Pérez 2015).

Otro tipo de riesgo psicosocial, es el acoso laboral el cual hace referencia con el inadecuado comportamiento de compañeros y jefes de trabajo; por distintos factores como: genero, capacidades físicas, religión, etnia, entre otros. Además de generar un clima laboral difícil de manejar y ocasionar comportamientos negativos. La inseguridad contractual es un tipo de riesgo psicosocial que hace referencia la preocupación de la inestabilidad laboral y de las condiciones cambiantes de los mismos. (Quirón, P; 2018).

Enuncia Vélez, J (2021). La prevención de los riesgo laborales se pueden llevar a cabo por medio de medidas encaminadas a una buena dirección, comunicación clara sobre las funciones, protocolos contra el acoso y la violencia laboral; además de determinar evaluaciones de dicho riesgo.

Refiere Albarrán, V; Geldres, V; Paredes, P; Ramírez, O; Ruiz, F; Palomino, C. (2018). La manera de evaluar los riesgos psicosociales es por medio de una tipificación de riesgos intralaborales en formas A,B. Las cuales son aplicables para todos los niveles de la organización; además se utiliza otra escala extralaboral y una dirigida al estrés.

En el sector salud se presentan riesgos psicosociales, como lo es el exceso de exigencias, se presenta un aumento en la carga laboral, por carencia de personal o medios tecnificados de las actividades; además que día tras día se requiere mayor ímpetu para el desarrollo intelectual de la tarea; el trato con los pacientes y el manejo adecuado de las emociones es vital, para el manejo de la salud mental. Otro aspecto es la falta de proyección de crecimiento laboral, la cual se da por el extenso horario de trabajo, la monotonía del trabajo haciendo que las habilidades se atrofien; además de no poder ser autónomos en el manejo del tiempo. Por otra parte, la calidad del liderazgo y el apoyo social, el aislamiento ocasiono estrés, depresión y desmotivación todo a causa de la pandemia; tener jefes que no promuevan a sus trabajadores y que los quemen con sobresaturación de tareas. Otro factor importante es la carencia de recompensa, la cual está dada por el no reconociendo, y el no tratar justamente al trabajador en remuneración, no apuntar a la a las condiciones contractuales de los empleados y sus salarios. ( Prado, J; 2019)

Los riesgos psicosociales generan efecto a corto plazo como lo es la ansiedad, no poderse concentrar de forma fácil, cefaleas, trastorno de sueño y alimenticios, afectaciones a la salud mental. A largo plazo efectos como fatiga crónica, aumento de consumo de fármacos, depresión, afectaciones en los distintos sistemas del cuerpo humano. (OMS, 2019)

La OMS y OIT (2021) establecen que 750.000 muerte se le adjudican al mal manejo de los riesgo psicosociales antes descritos, haciendo significativo y preocupante que se dibuja para el trabajador.

### **4.3.7 Promoción y Prevención**

Es importante resaltar que, la promoción y prevención de peligros como medidas para enfrentar los peligros existentes y que están dados por causa laboral, además de permitir a los individuos de poder velar por su bienestar. Priorizando a su vez el estilo de vida de la persona y su entorno organizacional. ( Andaluza Salud Publica. 2019) (p.1)

Profundizando un poco más, debemos destacar según Martínez; E.; Becerra; A; Monroy; R (2019) la promoción y prevención de los peligros psicosociales, son aquellas estrategias usadas para priorizar el bienestar mental y social de las personas, por medio de mecanismos viables para los trabajadores puedan identificar los peligros y poder actuar. (p.1)

Refiere que la promoción y prevención de la salud, se establece desde el reafirmar que la salud es un derecho universal, y un recurso para el desarrollo de la vida, y por ende se deben adoptar medidas de índole político para promover la salud; por medio de un conocimiento sanitario empoderan y fortalecen la equidad por medio de las iniciativas de promoción de la salud. (Camarelles, F. 2018).

Dicha prevención se debe realizar de manera multidisciplinar y los determinantes de la misma, los profesionales de la salud deben establecer los márgenes para dicho proceso. (p.1)

### **4.3.8 Promoción y Prevención en Salud Mental**

La promoción de la salud mental consiste en acciones que creen entornos y condiciones de vida que propicien la salud mental y permitan a las personas adoptar y mantener modos de vida saludables. Entre ellas hay una serie de acciones para aumentar las posibilidades de que más personas tengan una mejor salud mental. (OMS, 2020).

Se habla de salud mental como aquella situación donde se lleva el límite la parte mental o psíquica de la persona afectando la directa o indirectamente por las condiciones de trabajo además de esto se desarrolla una perspectiva relacionada con la salud mental característica de cada individuo que se atribuye a un principio que no muestra alteración significativa de su pensar sentir o actuar en un proceso para adaptarse a su medio por esta razón contemplar que una persona está sana o en estado normal es subjetiva porque cada persona miento de la persona puede implicar la alusión a peligros psicosociales. (Baro, M. 1984). (P.1).

Además de esto la salud mental en Colombia refiere aquellas afecciones que afectan directamente a los niños adolescentes adultos y jóvenes y que estás a través de un pronóstico afectan su productividad a nivel laboral y repercutiendo a nivel económico en relación con los factores demográficos también se tienen en cuenta que es la mayor probabilidad de presentar un trastorno de ánimo un trastorno de ansiedad para los hombres que mantiene una obra labor donde se desempeñan actividades de decisión dirección y control sobre otros las personas que manifiestan este tipo de interacciones de tareas resultan ser y verse cansados y agobiados y estresados además de esto la organización mundial de la salud establece que se afronta también un estrés relacionado con la convivencia familiar y el desarrollo de las condiciones de las personas.

De igual modo mencionan que la promoción en salud, es un desafío prioritario para vitalizar el capital social y de esta forma resulta ser una gran estrategia de carácter global, la promoción en salud está íntimamente ligado a los temas de salud pública, la cual menciona que por medio de la promoción de la salud se logra controlar de forma viable las condiciones de salud de las personas. ( Sapag, J; Kawachi, I. 2007) (p.3)

Un ambiente de respeto y protección de los derechos civiles, políticos, socioeconómicos y culturales básicos es fundamental para la promoción de la salud mental. Sin la seguridad y la libertad que proporcionan estos derechos resulta muy difícil mantener un buen nivel de salud mental.

### **4.3.9 Covid-19**

La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2. (2019). La mayoría de las personas infectadas por el virus experimentarán una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunas enfermarán gravemente y requerirán atención médica. Las personas mayores y las que padecen enfermedades subyacentes, como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas o cáncer, tienen más probabilidades de desarrollar una enfermedad grave. Cualquier persona, de cualquier edad, puede contraer la COVID-19 y enfermar gravemente o morir.

El Covid-19 es el nuevo coronavirus que se descubrió en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China a finales de 2019. La trasmisión de dicho virus se considera que se transmitió de animal a humano, con una de transmisión aérea y un periodo de incubación de 14 días y se manifiesta como una afección respiratoria. (Pérez AMR, Gómez TJJ, Diéguez GRA. 2020).

Apaza P., Cynthia M; Seminario Sanz, Roberto Simón; Santa-Cruz Arévalo, Johanna Elena (2020) es una enfermedad respiratoria desconocida y es un tema delicado para el control de tratamiento. Los epidemiólogos de salud pública se basan en modelos matemáticos para determinar la cuarentena razonable para la epidemia. (p.1)

### **4.3.10 Planes de promoción y prevención**

Los planes de promoción y prevención son acciones que establecen la importancia y la visibilidad, por medio de la prevención en salud y prevención de la enfermedad; por medio de políticas de salud integral. Por medio de la atención que se les brinda a los ciudadanos colombianos. (Eslava, J. 2002). (p.1)

Salinas, J; Vio, F (2002). El plan de promoción se realiza en forma descentralizada, por medio de un proceso bidireccional entre ambos ámbitos. Son planes y acciones para promover las acciones de promoción en un área.

Arenas, F; Andrade, V. (2013). Los planes de promoción permiten a los trabajadores generar estrategias de vida viables para promover su bienestar; por medio de acciones de liderazgo y relacionadas con fortalecer el entorno social de los individuos. (p.1)

# 6. Metodología



## Enfoque y alcance de la investigación

Para el desarrollo del proyecto se usa una metodología de enfoque mixto ya que se necesita de una descripción cualitativa de la muestra, dentro de esa descripción podremos evaluar y valorar las principales características de los peligros psicosociales que afectan o están afectando al personal de enfermería de urgencias de la E.S.E; además es necesario de un análisis cuantitativo para determinar las características, como lo son la edad, la antigüedad, la frecuencia en la que fuman, ingieren sustancias alcohólicas, de igual manera cuantas veces realizan actividad física; del personal y los tipos de peligros psicosociales que más se presentan, por medio de la determinación de la frecuencia de los mismos, lo que permitirá establecer los diversos elementos orientadores para el diseño del plan de promoción y prevención pertinente.

Durante mucho tiempo, se consideró que los enfoques cuantitativo y cualitativo eran completamente contrarios y que, por ende, no podían utilizarse de forma conjunta; sin embargo, tal como Une Flock (2012) explica “la combinación de ambas estrategias ha cristalizado como una perspectiva que se analiza y practica de varias formas.” (p.277).

Según Guelmes (2015)

Como punto de partida para el análisis se considera interesante abundar en la etimología del término "mixto". El Diccionario Longman (digital), define el adjetivo, en inglés "mixed" argumentando su composición por distintos elementos o con el significado de diversos. Ejemplos: una ensalada mixta (varios ingredientes), una escuela mixta (ambos sexos). Larousse, por su parte, define el término como "mezclado, compuesto por varios elementos, cuerpo mixto, mestizo, que sirve de transición entre dos cosas. Ejemplos: el drama es un género mixto entre la tragedia y la comedia". (Del Toro, 1968).

Precisa cinco propósitos principales para llevar a cabo métodos de investigación mixtos:

1. La triangulación (es decir, la búsqueda de la convergencia y la corroboración de los resultados de los diferentes métodos y modelos que estudian el mismo fenómeno).

Para la investigación se triangulará la frecuencia en la que se presentan los peligros psicosociales, con los efectos que ocasionan los mismos.

1. La complementariedad (es decir, la búsqueda de colaboración, mejora, ilustración y aclaración de los resultados de un método con los resultados del otro método).

Adema se complementará la descripción de las condiciones de trabajo que se realizará de forma cualitativa, con la cuantificación de la repetitividad de dichas condiciones.

1. Iniciación (es decir, el descubrimiento de las paradojas y contradicciones que conducen a la reelaboración de la pregunta de investigación).

Es importante resaltar que es vital para la elaboración de las preguntas de la encuesta, para la recolección de información cualitativa.

1. Desarrollo (es decir, cómo los resultados de un método se utilizan para ayudar a explicar el otro método).

En esta fase el desarrollo del cuestionario, contribuirá a la compresión de la descripciones realizadas por los trabajadores en la encuesta.

1. De expansión (es decir, buscando la amplitud y el alcance de la investigación mediante el uso de métodos diferentes para diferentes componentes de consulta

Apunta también que, para construir un diseño de método mixto, el investigador debe tomar dos decisiones fundamentales: (a) operar en gran medida dentro de un paradigma dominante o (b) llevar a cabo las fases simultáneamente, o secuencialmente. (p.1)

En el desarrollo de la investigación combinaremos lo cuantitativo y cualitativo simultáneamente.

El alcancede la investigación es el diseño del plan de promoción y prevención de los peligros psicosociales del personal de enfermería de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares, por medio de la descripción de la características, como edad, genero, antigüedad, de los trabajadores entre otras; además de cuantificar la frecuencia de los peligros psicosociales que se presentan o se puedan llegar a presentar.

El alcance de la investigación es observacional descriptivo; los cuales tiene como finalidad relatar los peligros psicosociales del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital; a su vez permite medir de manera óptima los objetivos propuestos de la investigación. Por medio de la caracterización y análisis del fenómeno que se presenta. (Veiga de Cabo, Jorge, Fuente Díez, Elena de la, & Zimmermann Verdejo, Marta. 2008).

Se requiere de una observación y una descripción para lograr identificar aspectos importantes para la investigación como lo resultan ser factores psicosociales que están implícitos en la realización de las tareas del personal de enfermería de urgencias como resultan ser los turnos de trabajo, la carga laboral, aspectos específicos de las relaciones interpersonales, además de los hábitos y costumbres del personal perteneciente al área, así de igual modo que los trabajadores relaten como ellos están inmersos en los peligros psicosociales según su observación que cada una de los enfermeros (as) realizan diariamente al momento de desarrollar cada una de sus funciones.

## 6.2 Población y Muestra

Es necesario determinar muestra ya que la población a la cual va dirigida esta investigación es grande y es necesario reducirla. Por este motivo realizamos el proceso de muestreo.

Para determinar la muestra de la población del personal de enfermería de urgencias de la E.S.E se establece el siguiente mecanismo.

La población es de 48.

La muestra se determina con la siguiente formula.

Donde n representa la muestra, z al cuadrado es el nivel de confianza, p y q son la posibilidad de acierto y desacierto, e es el error estimado.

Para determinar la muestra contamos con los siguientes datos:

Z= 1,96

P= 0,5

Q= 0,5

N= 48

E= 0,05

De lo anterior se puede determinar que la muestra de trabajadores es de 43.

Para nuestra investigación usaremos un muestreo aleatorio simple el cual permite que los miembros de la población tengan la misma oportunidad de ser escogidos, para hacer parte de la muestra; además cada uno de los individuos es elegido a la azar y sin ningún factor diferencial. El cual es vital para realizar una investigación sin ningún tipo de preferencias y abierto a todas las perspectivas.

## 6.3 Técnicas de recolección de información

Dentro de las técnicas definidas para recolectar la información se emplea como primera medida la encuesta en donde se recopilará información sobre las características útiles para la caracterización del personal de enfermería del hospital, como son aspectos individuales de las personas como edad, genero, antigüedad en el cargo, hábitos saludables y costumbres; además del entorno donde se ejecuta la tareas, y los peligros psicosociales a los que están expuestos; por medio del instrumento de cuestionario de perfil sociodemográfico, factores psicosociales.

Por otra parte, se utilizará una entrevista estructurada la cual nos permitirá recopilar por medio de unas preguntas las distintas perspectivas de la misma cantidad de preguntas realizadas a nuestra muestra seleccionada; además, de ser importante para realizar un análisis integral de las preguntas para la comprensión de las condiciones de la tareas, la forma en cómo se realizan las mismas además de algunos aspectos claves para la identificación de la presencia de peligros psicosociales en el personal; el instrumento a usar para la entrevista es el cuestionario de peligros psicosociales.

## Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.

**Tabla 2.**

Cuadro resumen de objetivos

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Objetivo General*** | ***Objetivos Específicos*** | ***Actividades*** | ***Instrumento*** | ***Población o Muestra*** |
| Diseñar un plan de promoción y prevención del peligros psicosociales para el departamento de enfermería del área de urgencias del Hospital Emiro Quintero Cañizares de la ciudad de Ocaña para el primer semestre académico de año 2022. | Caracterizar el personal de Enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares del primer semestre del 2022 | Actividad 1. Aplicación de encuesta donde se describa las características sociodemográficas del personal de enfermería de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares. | Cuestionario caracterización sociodemográfica y condiciones laborales | 43 enfermeros del área de urgencias |
| Actividad 2.  Tabulación de información de las características sociodemográficas y condiciones sociolaborales y análisis respectivo del personal de enfermería de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares. | Tabla de datos de la caracterización sociodemográfica y condiciones laborales |
| Identificar los peligros psicosociales que afectan al personal del departamento de enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares de Ocaña. | Actividad 1.  Aplicar entrevista de peligros psicosociales del personal de enfermería de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares. | Cuestionario de peligros psicosociales. | 43 enfermeros del área de urgencias |
| Actividad 2.  Tabulación y análisis de respuestas a la entrevista de peligros psicosociales. | Tabla de recopilación de información |  |
| Diseñar medidas de promoción y prevención en peligro psicosocial para el personal del departamento de enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares. | Actividad 1.  Establecer medidas de promoción y prevención de los peligros psicosociales por medio de la información recolectada. | Documento | 43 enfermeros del área de urgencias |

Tabla2. Actividades a realizar por objetivos. Fuente propia.

### **6.4.1 Operacionalización de las variables**

**Tabla 3**.

Operacionalización de las variables

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objetivo 1. Caracterizar el personal de Enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares del primer semestre del 2022** | | | | | | | |
| **Variable** | **Definición conceptual** | | **Definición operativa** | | **Naturaleza/Escala** | **Valor** | **Indicador** |
| **Variables sociodemográficas y ocupacionales** | | | | | | | |
| Edad | | Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo | | Años y meses cumplidos | Cuantitativa/de razón continua | 18-30 años  31-43 años  44 – 56 años  57- 69 años | ¿Cuál es la edad? |
| Sexo | | Es una [construcción simbólica](http://es.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADmbolo) que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo biológico que convierten la diferencia sexual en una [desigualdad social](http://es.wikipedia.org/wiki/Desigualdad_social) entre hombres y mujeres. | | Masculino, Femenino | Cualitativa/nominal | Hombre (1)  Mujer (2) | ¿Cuál es el sexo? |
| Estado civil | | Situación permanente de una persona natural, en relación a su estado personal y legal. | | Estado civil que tiene | Cualitativa | Soltero (a)  Casado (a)  Unión libre  Divorciado (a)  Viudo (a) | ¿Cuál es su estado civil? |
| Grado de escolaridad | | Es el proceso de formación de un individuo a nivel de conocimiento | | Grado de escolaridad de las personas | Cualitativo | Primaria  Bachillerato  Técnico  Tecnólogo  Pregrado  Posgrado  Magíster  Doctorado | ¿ grado de escolaridad que tiene? |
| Tipo de vivienda | | Entorno físico donde habita | | Tipo de vivienda en la que habita el trabajador | Cualitativo | Propia  Familiar  Arrendada | ¿tipo de vivienda en la que vive? |
| Personas a cargo | | Número de personas las cuales debe mantener económicamente | | Cantidad de personas a las cuales les aporta económicamente | Cuantitativo | 1 persona  2 personas  3 personas  4 personas  5 personas  Mas de 5 personas | ¿ cuántas personas tiene bajo su cargo? |
| Lugar de residencia | | Espacio físico vital en donde habitan una persona | | Donde vive el trabajador | Cualitativo | Zona urbana  Zona rural | ¿Cuál es su lugar de residencia? |
| Medio de transporte | | Medio en cual se moviliza de un lugar a otro una persona | | Como se transporta el trabajador hacia su trabajo | Cualitativo | Vehículo  Motocicleta  Transporte publico  Caminando | ¿tipo de transporte que utiliza para ir a trabajar? |
| Estrato Socioeconómico | | La estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área. | | Tipo de estrato socioeconómico al que pertenece | Cualitativa/Ordinal | Estrato (1)  Estrato (2)  Estrato (3)  Estrato (4)  Estrato (5)  Estrato (6) | ¿A qué estrato socioeconómico pertenece? |
| Cargo | | El cargo u ocupación es el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo. | | Hace referencia al cargo o función que desempeña el trabajador en el momento que tuvo ocurrencia del suceso | Cualitativa/nominal | Enfermero (a) jefe (1)  Auxiliar de enfermería (2) | ¿Cuál es su cargo? |
| Antigüedad en la empresa | | Es el tiempo que lleva el trabajador desempeñando su cargo dentro de la empresa | | Hace referencia a los años que el trabajador lleva realizando la ocupación dentro de la empresa | Cuantitativa/de razón continua | 3 a 6 meses  6 meses a 1año  1 a 2 años  3 a 5 años  5 o más años | ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando el cargo en la empresa? |
| Antigüedad en el puesto | | Es el tiempo que lleva el empleado ejerciendo su puesto actual | | Hace referencia a el tiempo en meses y años que tiene de estar en su puesto de trabajo actual | Cuantitativa/de razón continua | Menos de 1 mes  1 a 2 meses  3 a 6 meses  6 meses a 1año  1 a 2 años  3 a 5 años  5 o más años | ¿ cuánto tiempo lleva en su puesto de trabajo actual? |
| Forma de pago | | Manera en la que se remunera a una persona | | Forma en la que recompensan el trabajo de un empleado | Cualitativo | Efectivo  Cheques  Tarjeta de crédito  En especie | ¿Cuál es la forma en la que recibe su pago? |
| Tipo de contrato | | Es un acuerdo firmado por el trabajador y que pacta con la empresa según las características de la relación laboral a desempeñar. | | Hace referencia al tipo de vinculación laboral que tiene el trabajador | Cualitativa/nominal | Término indefinido (1)  Prestación de servicios (2) | ¿Cuál es su tipo de contrato? |
| Tiempo de trabajo programado mensual | | Es aquel tiempo que se asigna para realizar tareas en el transcurso de un mes | | Es el tiempo que labora durante un mes que se encuentra programado para un trabajador | Cuantitativa/de razón continua | Duración en horas | ¿Cuántas horas están programadas y en que turnos al mes? |
| Tiempo de trabajo mensual | | Son el conjunto de actividades laborales que se realizan en un mes | | Cantidad de tiempo que trabaja en un mes | Cuantitativa/de razón continua | Duración en horas y turnos | ¿Cuántas horas trabaja dentro de su turno laboral al mes? |
| Turnos de trabajo mensual | | Es la cantidad de turnos que se realiza en un mes | | Numero de turnos que hace un trabajador en un mes | Cuantitativa/de razón continua | Se expresa en número | ¿Cuántos turnos realiza durante el mes? |
| **Variables de factores psicosociales** | | | | | | | |
| **Variable** | **Definición conceptual** | | **Definición operativa** | | **Naturaleza/Escala** | **Valor** | **Indicador** |
| **Factores individuales** | | | | | | | |
| Hábitos alimenticios | | Hábitos saludables de alimentación que los trabajadores tienes | | Comer saludablemente | Cuantitativa y cualitativa | Alimentación saludable (consumo predominante de frutas, verduras, carnes, granos y cereales tres veces al día).  Frecuencia  1 vez a la semana  3 veces a la semana  Todas las semana  1 vez al mes | ¿cuenta usted con una alimentación saludable y con qué frecuencia lo hace? |
| Hábitos de sueño | | Dormir la cantidad de horas recomendadas | | habito de sueño saludable | Cuantitativa y cualitativa | Descanso (dormir por lo menos 8 horas con sueño profundo).  Frecuencia  1 vez a la semana  3 veces a la semana  Todas las semas  1 vez al mes  Rara vez | ¿Cuenta usted con un descanso saludable y con qué frecuencia? |
| Consumo de sustancias psicoactivas (café, bebidas energizantes, medicamentos) | | Ingesta de sustancias que alteran el funcionamiento del cuerpo humano | | consumo de sustancia psicoactivas | Cuantitativa y cualitativa | Café  Bebidas energizantes  Fármacos para alteraciones mentales  Frecuencia  1 vez a la semana  3 veces a la semana  1 vez al mes  Una vez al año | ¿consume alguna sustancia psicoactiva y con qué frecuencia? |
| Actividad física | | movimiento que ejerce el cuerpo | | actividad física realizada por el trabajador | Cuantitativa y cualitativa | Actividad física (practicar actividades como la natación, futbol, aeróbicos, etc.) | ¿practica alguna actividad física y con qué frecuencia? |
| **Condiciones y medio ambiente de trabajo** | | | | | | | |
| Medio ambiente de trabajo | | Es el entorno donde se desarrolla la actividad laboral | | Condiciones del entorno del trabajador asociadas a la iluminación, la ventilación y la adecuación del espacio | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera que el medio ambiente de su trabajo es adecuado? |
| Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo | | Lo que caracteriza a la estructura física del área | | La percepción de las condiciones físicas del área de urgencias | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera que las instalaciones del área de urgencias se mantienen en buen estado? |
| Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo | | Son un conjunto de factores que se denominan factores etiológicos o factores causales, que están presentes en el medio ambiente y que pueden provocar enfermedades al huésped | | Identificación de agentes físicos, químico y biológico | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera que en su ambiente de trabajo se ve expuesto a agentes físicos, químicos y biológicos? |
| Mobiliario del áreas | | Diferentes muebles y enseres del área | | Estado físico del mobiliario del área | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera que el mobiliario del área esta en buen estado? |
| Agente físico de ruido | | Alteraciones de sonido muy elevadas | | cantidad de ruido presente en el área | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera usted que se encuentra expuesto a mucho ruido en el área de trabajo? |
| **Factores externos (económicos, sociales)** | | | | | | | |
| Actividad social | Son aquellas actividades que se realizan con la interacción de las personas | | Actividades sociales que realizan los empleados | | Cuantitativa y cualitativa | Reuniones sociales  Actividades deportivas    Frecuencia  1 vez al año  Varias veces al año  1 vez al mes  Varias veces al mes | ¿ Qué tipo de actividad social realiza y con qué frecuencia? |
| Tiempo de desplazamiento de casa a trabajo | Cuanto tiempo le lleva movilizarse de un lugar a otro | | Cuanto tiempo gasta el trabajador en llegar de un lugar de trabajo al hogar | | Cuantitativa | Menos de 30 minutos  De 30 minutos a 1 hora  Mas de 1 hora  Mas de 2 horas | ¿ cuanto tiempo gasta de su casa al trabajo? |
| Trabajo adicional (tipo) | Es aquel que no está dentro del trabajo ordinario asignado | | Es el tipo de trabajo que realiza un trabajador y no esta dentro de sus funciones | | Cuantitativa y cualitativa | Tipo de trabajo adicional que realiza  Frecuencia  1 vez al año  Varias veces al año  1 vez al mes  Varias veces al mes | ¿Qué tipo de trabajo adicional realiza y con qué frecuencia? |
| Apoyo social (de núcleo familiar u otros) | | Es la ayuda que se le imparte a una persona | | Es el apoyo social que brinda al trabajador a alguna otra persona. | Cualitativa | 1 familiar del núcleo  Más de 1 familiar del núcleo  Ninguno  1 familiar fuera del núcleo  Más de un familiar fuera del núcleo  Amigo(s)  Vecino(s) | ¿realiza apoyo social a alguna persona? |

Tabla 3. Descripción de las variables a medir. Perfil sociodemográfico, factores psicosociales y ambiente de trabajo. Fuente propia

**Tabla 4.**

*Continuación de la Operacionalización*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objetivo 2. Identificar los peligros psicosociales que afectan al personal del departamento de enfermería del área de urgencias de la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares de Ocaña.** | | | | | |
| **Variable** | **Definición conceptual** | **Definición operativa** | **Naturaleza/Escala** | **Valor** | **Indicador** |
| **Variables peligros psicosociales** | | | | | | |
| Autonomía | Es la facultad de obrar según su criterio | La realización de tareas de forma autónoma | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿Tiene la Posibilidad dentro de su jornada laboral de realizar su trabajo de forma autónoma?  ¿ En su jornada laboral realiza las Actividades de forma autónoma?  ¿Dentro de su jornada laboral realiza las Actividades asignadas por un superior? | |
| Carga de trabajo por turno | Numero de las funciones que realiza en su trabajo | Carga de trabajo por turno de los trabajadores | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿Durante su turno de trabajo considera que la carga laboral que maneja es alta?  ¿Durante su turno de trabajo considera que la carga laboral que maneja es baja? | |
| Ritmo de Trabajo | Tiempo necesario de trabajo para hacer una tarea | Ritmo de trabajo del trabajador | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿Durante su turno de trabajo considera que el ritmo de trabajo que manera es alto?  ¿Durante su turno de trabajo considera que el ritmo de trabajo que manera es bajo? | |
| Demanda emocional de trabajo | Son aquellos trabajos que recargan de emociones al trabajador | Demanda emocional del trabajador | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿Durante su turno de trabajo considera que la carga laboral que maneja es alta? | |
| Pagos | Remuneración que recibe un trabajador por su trabajo | Conformidad en el pago del trabajador | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿Se encuentra conforme con el pago que recibe por sus servicios en la E.S.E? |
| Contratación | Forma de vinculación del trabajador a la empresa | Conformidad con el tipo de contratación del trabajador | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿Se encuentra conforme con el tipo de contratación que maneja la E.S.E con el personal de enfermería? |
| Inducción | Formación inicial que recibe el trabajador al iniciar una labor | Inducción del trabajador | Cualitativo. Nominal | Inducciones recibidas | ¿ha recibido inducción a su puesto de trabajo y como han sido las mismas? |
| Capacitación | Conocimiento que se le brinda al trabajador de un tema especifico | Capacitación que recibe el trabajador | Cualitativo nominal- cuantitativo discreto | Capacitaciones recibidas | ¿ recibe usted capacitaciones y en qué frecuencia? |
| Adaptación al cambio | Es la capacidad que tiene el ser humano para cambiar las circunstancias | Adaptación del cambio de los trabajadores | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera usted que es resistente al cambio? |
| Comunicación | Habilidad del ser humano de transmitir un mensaje | Manejo de la comunicación del trabajador | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿considera que se comunica de manera correcta con sus compañeros de trabajo?  ¿considera usted que se comunica de forma correcta con sus pacientes? |
| Uso de las tecnologías | Manejo de las tecnologías de la información | Uso de las tecnologías de los trabajadores | Cualitativo | Uso de las tecnologías en el puesto de trabajo | ¿Cómo utiliza usted las tecnologías en su puesto de trabajo? |
| Organización del trabajo | Es la forma en la que se estructura un trabajo | Organización del trabajo de las funciones | Cualitativo | Descripción de la organización de las tareas realizadas en un turno de trabajo | Describa de forma detallada como organiza usted las tareas que realiza en el puesto de trabajo |
| Contenido de la tarea | Como se caracteriza la tarea y lo que implica la misma | Tareas que realiza como trabajador | Cualitativo | Descripción de las tareas | Relate de forma detallada cuáles son sus tareas |
| Monotonía | Falta de variedad que produce aburrimiento | Las tareas monótonas del trabajador | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿ piensa que sus tareas son monótonas? |
| Pausas | Cambio de actividad o variación de la misma en un descanso corto | Pausas en los turnos de trabajo | Escala de Likert | A) Siempre  B) Casi siempre  C) Rara vez  D) Nunca | ¿cree que realiza las pausas necesarias en su turno de trabajo? |
| Rotación | Cambio de actividad en el servicio | Rotación en los servicios | Cualitativo | Rotación en el servicio | ¿Cómo se realiza una rotación entre los distintos servicios? |
| Horas extra | Horas que se trabajan adicionales al turno de trabajo | Horas extras que realiza el trabajador | Cuantitativo | Número de horas extra realizadas | ¿Cuántas horas extra realiza por semana?  Frecuencia en la que realiza las horas extras |
| Turnos nocturnos | Trabajo que se realiza en la noche | Turno nocturno de los trabajadores | Cuantitativo | Numero de turnos nocturnos realizados | Cuantos turnos nocturnos realiza a la semana y con qué frecuencia |
| Descanso | Es el tiempo en el que se duerme seguido y profundamente | Descanso de los trabajadores | Cualitativo - cuantitativo | Tipo de descanso | Relate como es un descanso laboral y con qué frecuencia se presentan. |

Tabla 4: variables medibles de los peligros psicosociales. Fuente: propia

# Presupuesto

Para el proyecto de investigación se establece el siguiente presupuesto.

**Tabla 5.**

*Presupuesto*

|  |  |
| --- | --- |
| Aspecto | Monto |
| Papelería | 80.000 |
| Transporte | 100.000 |
| Refrigerio | 60.000 |
| Consumo de energía eléctrica | 50.000 |
| Mantenimiento de equipo de computo | 70.000 |
| Total | 360.000 |

Tabla 5. Presupuesto de la investigación. Fuente propia.

1. **Cronograma**

**Tabla 6.**

*Cronograma*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Actividad\Semana | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Corrección de la propuesta de anteproyecto, primera parte. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Continuaciones de correcciones establecidas por el tutor. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Construcción del marco teórico |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diseño metodológico |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diseño de operacionalización de variables |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Corrección de la operacionalización de las variables |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diseño de los instrumentos de medición. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tabla 6. Descripción del cronograma de actividades. Fuente propia

# Referencias bibliográficas

Álvarez, F. (2006). Salud Ocupacional. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Álvarez, W (2014). Carga mental en el trabajo. Sapienza Organizacional, Universidad de los Andes

Mérida, Venezuela vol. 1, núm. 1, pp. 9-20. https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf

Ansoleaga, E, & Toro, J. (2014). Salud mental y naturaleza del trabajo: cuando las demandas emocionales resultan inevitables. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 14(2), 180-189. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1984-66572014000200005&lng=pt&tlng=es.

Aranda, C; Barraza, J; Romero, J; Quiñonez, L; Ceniceros, A; González, G; Esparza, J. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México) Salud Uninorte, vol. 31, núm. 2, pp. 245-254

Arenas, F; Andrade J, Verónica. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colombiana de Psicología , 16 (1), 43-56. Recuperado el 15 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0123-91552013000100005&lng=en&tlng=es.

Augusto, B. T. (2016). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades, y ciencias sociales. Pearson Educación.

Ballester, A; García, A. Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: revisión sistemática y metaanálisis Revista Española de Salud Pública, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Madrid, España. vol. 91, pp. 1-27

Calvario, J(2007). Masculinidad, riesgos y padecimientos laborales: Jornaleros agrícolas del poblado Miguel Alemán, Sonora. Región y sociedad.

Ceneval (2006) Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo México: Ceneval (2006) Guía para la prueba de habilidades y capacidades

gerenciales de trabajo en equipo México: secretaria de la función pública secretaria de la función publica

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores, 111-128.

Chiavenato, I. (2001). Administración: Proceso Administrativo. Ed. Mc Graw Hill.

Tercera edición. México.

Corral, F (2006). Recursos Humanos: Compensación. MBA. file:///C:/Users/LENOVO/OneDrive/Documentos/componente45117.pdf

Echemendía Tocabens, Belkis. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. Revista Cubana de Higiene y Epidemiología, 49(3), 470-481. Recuperado en 09 de marzo de 2022, de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014&lng=es&tlng=es>.

Enciso, E., & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. (b. universidad católica de Colombia, Ed.) Acta colombiana de psicología, 5-22.

Eslava J. (2002). Promoción y Prevención en el Sistema de Salud en Colombia. Revista de Salud Pública , 4 (1), 1-12. Recuperado el 15 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0124-00642002000100001&lng=en&tlng=es.

Espino-Porras, C.L., Luna-López, M.C. de, Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E.J., Brito-Cerino, M.I., & Gómez-Jurado, L.J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. Enfermería universitaria, 17(3), 317-327. Epub 15 de noviembre de 2021.https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732

Farber, B. A. (1983). Stress and burnout in the Human Service Professions. New York: Pergamon press.

Fernández, B; Montes, J; Vázquez, C. (2006). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 21. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/99000.pdf

Fidias Arias, G. (2006). investigación descriptiva. En G. Fidias Arias, el proyecto de investigación Introducción a la Metodología Científica (pág. 24). Caracas- República Bolivariana de Venezuela: Episteme, C.A.

Flores, M (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. Vol. 26 (2). https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20(2003%3A19,no%20%C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables.

Franco, E (2013). Habilidades, destrezas y tareas motrices. Concepto, clasificación y análisis.

Actividades para su desarrollo en educación primaria. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires. https://www.efdeportes.com/efd182/habilidades-destrezas-y-tareas-motrices.htm

Fortún, M (2020). Horas extraordinarias. Economipedia.com. https://economipedia.com/definiciones/horas-extraordinarias.html

Garber, M. (2006). El rol desde una perspectiva vincular Reflexiones, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. vol. 85, núm. 1-2, pp. 179-187. https://www.redalyc.org/pdf/729/72920817012.pdf

Gil-Monte (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Perú. med. exp. salud pública. Lima v.29 n.2

Gil, M.; Velandia, L.; Cáceres, H. control del riesgo psicosocial en enfermeras del área gineco-obstetricia del hospital universitario Erasmo Meóz- Cúcuta.

Gil, M.; Velandia, L; Cáceres, H (2019). Control del riesgo psicosocial En enfermeras del área ginecoobstetricia del Hospital Universitario Erasmo Meóz Cúcuta. Universidad libre. Cúcuta.https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15497/CONTROL%20DEL%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ENFERMERAS%20DEL%20%c3%81REA%20GINECO-OBSTETRICIA%20DEL%20HOSPITAL%20UNIVERSITARIO%20ERASMO%20ME%c3%93Z-%20C%c3%9aCUTA..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, C., & García , L. (2020). Aplicación Legal en Colombia de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo con Ocasión de la Pandemia del Covid-19. (M. Quiroz, & i. García L, Edits.) Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2(2). Obtenido de https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst

Hernández, L. y Carbal, A. (2013). Análisis del clima organizacional en la EPSS COOSALUD. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas Sucursal Bolívar en la Ciudad de Cartagena. Programa Administración de Empresas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mac Graw Hill.

Hervás, D (2021). Organización del trabajo: todo lo que necesitas saber este 2021. PayFit. https://payfit.com/es/contenido-practico/organizacion-en-el-trabajo/#:~:text=Podemos%20definir%20la%20organizaci%C3%B3n%20del,los%20que%20organiza%20su%20trabajo.

Hurtado, I., & Toro, J. (1998). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. (segunda edición ed.). Valencia, Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo.

Icontec internacional. (20 de 06 de 2012). Guía Técnica colombiana GTC 45. Guía para la Identificación de los Peligros y Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. Obtenido de https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf

INSST (s.f). Estilo de mando. Prevención de riesgos laborales. https://prl.ceoe.es/informacion/glosario/estilo-de-mando/#:~:text=Hace%20referencia%20a%20la%20forma,(dejar%20hacer)%20y%20paternalista.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.). instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Obtenido de instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0

Jefferson, T. (2016). EL trabajo hecho a gusto no cansa. Obtenido de https://www.cso.go.cr/tematicas/psicosociales.html

Jiménez, C.A.; Orozco, M.M.; Cáliz, N.E. 2017. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 20(1): 23-32.

Jiménez, L; Hernández, S (s.f). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana

en las empresas. file:///C:/Users/LENOVO/OneDrive/Documentos/soporte,+1958-6708-1-CE.pdf

Juárez-García A. (2007) Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Salud Publica Mex 2007; 49:109-117.

Labarca, N ; Ferrer, J ; & Villegas, E. (2006). Cambio organizacional : Aspecto trascendental para la instituciones de educación superior en Venezuela. Revista de Ciencias Sociales, 12(1), 62-71. Recuperado en 04 de mayo de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1315-95182006000100006&lng=es&tlng=es.

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional (Vol. primera edición). México: McGRAW-HILL.

López, O; Rivera, G. (2021). Narrativa épica, profesionales de la salud y pandemia: Análisis de medios en Chile y Colombia. Psico perspectivas vol.20 no.3 Valparaíso nov. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242021000300018&script=sci\_arttext

Martínez, E., & Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Acta colombiana de psicología, 77-86. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0123-91552006000100007&lng=pt&tlng=pt.

Martínez, M (2017). La iniciativa personal. https://www.psycospirity.com/2017/03/la-iniciativa-personal.html

Medina, A. y Ávila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. Revista cubana de psicología. 19 (3). Disponible en http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf

Ministerio de Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646. por el 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. Bogotá, Colombia. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/resolucion-2646-de-2008-riesgp-psicosocial.pdf

Ministerio de Salud (2015). ABECÉ Pausas Activas. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (11 de julio de 2012). Ley 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (s.f.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: https://www.cso.go.cr/legislacion/notas\_tecnicas\_preventivas\_insht/NTP%20534%20-%20Carga%20mental%20de%20trabajo%20factores.pdf

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (1993). Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766

Ministerio de Salud (2020). Medidas para enfrentar la COVID-19 en Colombia. Bogotá. Colombia. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/lineamientos-orientaciones-protocolos-covid19-compressed.pdf

Monte, P. G., & Peiro, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. síntesis.

Montes, B; Ortuñez, E. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. Enferm. glob. vol.20 no.62 Murcia abr. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412021000200008&script=sci\_arttext&tlng=pt

Narváez, M (2015). Relación entre el exceso de exigencias psicológicas del trabajo en los factores de riesgo psicosocial en people contact s.a.s. Facultad de ciencias humanas. Universidad de Manizales. Caldas. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2373/Trabajo%20Especializacion%20GTH%20Maria%20Cristina%20Narvaez%20H.pdf?sequence=2&isAllowed=y

OIT (s.f). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\_jose/documents/publication/wcms\_227402.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1984). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial

Osorio, M (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. ev CES Salud Pública 2011; 2(1): 74-79. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\_salud\_publica/article/view/1450/892

Peiro, R (2020). Grupo de trabajo. Economipedia.com. https://economipedia.com/definiciones/grupo-de-trabajo.html#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20del%20grupo%20de%20trabajo,Actividades%20individuales.

Pérez, J; Merino, M (2009). Definición de monotonía. https://definicion.de/monotonia/

Pozo, C (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área

administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de

Quito. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf

Real Academia Española. (2014) Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es>

Robbins, S; Coulter, M. (2005). Administrativo. Octava edición. P. 458.

Sampieri Hernández, R. (2003). Metodología de la Investigación. En R. Sampieri Hernández, C. Collado Fernández, & P. Lucio Batista, Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica. Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica, segunda edición. México: Manual Moderno.

Tamayo, M. (2004). Investigación descriptiva. En M. Tamayo, El proceso de la investigación científica (pág. 35). México: Limusa S.A.

Orozco, M; Zuluaga, Y; Pulido, G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería. 2019, v. 18, n. 1, e006. https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308.

E. A. Torrado-Montagut, J. V. Arias-Sánchez, “Determinación del riesgo psicosocial y su afectación familiar y personal de los trabajadores de la IPS centro de formación el rencuentro de la ciudad de Cúcuta” Revista de Ingenierías Interfaces, vol. 3, no. 1, pp.1-14, 2020.

Quintero, L. y Vargas, A. (2011). Modelos de gestión humana y psicología organizacional, un acercamiento a partir de la praxis. (Tesis de Pregrado). Universidad del Valle Instituto de Psicología Área de Psicología Organizacional y del Trabajo Santiago de Cali. Colombia.

Ranedo, O; Isalgué, G & López, A (2020). Aspectos psicosociales asociados a la pandemia por COVID-19. Rev. inf. cient. vol.99 no.6 Guantánamo nov.-dic. Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1028-99332020000600585

Ruiz, C; Gómez, J (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Arch Prev Riesgos Labor vol.24 no.1 Barcelona ene./mar. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000100006&script=sci\_arttext&tlng=pt

Sousa, V., Driessnack, M., Costa I. (2007). revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. [Revista en línea] Disponible: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\_v15n3a22.pdf.

Ucha, F (2011). Definición de Descanso. Definición ABC. definicionabc.com/general/descanso.php

Veiga, J, Fuente, E & Zimmermann V, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *54*(210), 81-88. Recuperado en 28 de marzo de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&tlng=es.