



Riesgos psicosociales en colaboradores administrativos y asistenciales del sector salud en la E.S.E Hospital san Julián de Argelia en tiempos de pandemia COVID 19 primer semestre 2020.

Yenny Lorena Buitrago Hincapié

Leidy Viviana Gallego Aguirre

Lorena Piedrahita Taborda

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2020

Riesgos psicosociales en colaboradores administrativos y asistenciales del sector salud en la E.S.E Hospital san Julián de Argelia en tiempos de pandemia covid- 19 primer semestre 2020.

Yenny Lorena Buitrago Hincapié

Leidy Viviana Gallego Aguirre

Lorena Piedrahita Taborda

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud

Ocupacional

Asesor(a)

Adriana García Álvarez

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2020

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto principalmente a DIOS por darnos la capacidad intelectual de poder realizarlo y cumplir con nuestros objetivos.

A nuestros padres, familias, amigos por su apoyo incondicional en el transcurso de nuestra carrera y en la terminación de esta última fase académica.

A nuestros compañeros y docentes de este largo trayecto por apórtanos sus conocimientos, para crecer como personas racionales, intelectuales y profesionales.

Agradecimientos

Gracias a Dios por permitirnos tener y disfrutar a cada uno de nuestros seres queridos, por apoyarnos en esta enorme pasó por la vida, para lograr nuestros proyectos, ayudarnos a enfrentar cada uno de los obstáculos presentados en el camino, con altibajos y alegrías, pero siempre dispuestos a seguir por una justa causa la cual ya ha llegado el momento de recoger nuestros frutos; estos 5 años de carrera nos han ayudado a entender que todo en la vida se debe lograr con esfuerzos , mucha dedicación y disciplina.

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Lista de anexos.....	8
Resumen	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
Capítulo 1. Planteamiento del problema	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Formulación del problema de investigación.....	14
1.3 Justificación.....	16
1.4 Objetivos	18
1.5 Objetivo general.....	18
Capítulo 2.Marco referencial o teórico.....	19
2.1Antecedentes.....	19
2.2Marco Legal.....	24
2.2.1Ley 1751 de 2015	25
2.2.2Decreto 1072 de 2015.....	25
2.2.3Resolución 2646 de 2008.....	26
2.2.4Resolución 2404 de 2019.....	27
2.2.5Resolución 666 de 2020	28
2.2.6Resolución 1155 de 2020	29
2.2.7Decreto 1477 de 2014.....	29
2.2.8Demás normas que se encuentren en el trascurso de la investigación	30
2.3Marco Teórico.....	30

.....	30
2.3.3 Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de covid-19 (OMS)	33
2.3.5 Salud Mental	36
2.3.6Estrés laboral	37
Capítulo 3. Diseño Metodológico.....	39
3.1 Enfoque metodológico.....	39
3.1.2 Investigación cualitativa.....	39
3.2 Población y muestra de la investigación.....	40
3.3 Instrumentos de recolección de datos	41
3.3.2 Cronograma de actividades	44
Capítulo 5.Conclusiones y Recomendaciones.....	65
Referencias.....	77

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Fuente: elaboración propia</i>	41
---	----

Lista de figuras

<i>Ilustración 1</i> pregunta 1	45
<i>Ilustración 2</i> pregunta 2	46
<i>Ilustración 3</i> pregunta 3	47
<i>Ilustración 4</i> pregunta 4	48
<i>Ilustración 5</i> pregunta 5	49
<i>Ilustración 6</i> pregunta 6	50
<i>Ilustración 7</i> pregunta 7	51
<i>Ilustración 8</i> pregunta 8	52
<i>Ilustración 9</i> pregunta 9	53
<i>Ilustración 10</i> pregunta 10	54
<i>Ilustración 11</i> pregunta 11	55
<i>Ilustración 12</i> pregunta 12	56
<i>Ilustración 13</i> pregunta 13	57
<i>Ilustración 14</i> pregunta 14	58
<i>Ilustración 15</i> pregunta 15	59
<i>Ilustración 16</i> pregunta 16	60
<i>Ilustración 17</i> pregunta 17	61
<i>Ilustración 18</i> pregunta 18	62
<i>Ilustración 19</i> pregunta 19	63
<i>Ilustración 20</i> pregunta 20	64

Lista de anexos

Anexo 1.....	68
Anexo 2.....	72
Anexo 3.....	75

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como propósito identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores administrativos y asistenciales del sector salud en la E.S.E hospital San Julián de Argelia en tiempos de pandemia covid- 19 ; Esto debido, a que son el primer respondiente en la atención ante esta contingencia y están sometidos a largas jornadas laborales, uso de elementos de protección personal incómodos ,trabajo bajo presión, por consiguiente convirtiéndose en un factor de alta afectación a la salud mental de los colaboradores ;por ende se pretende identificarlos , priorizarlos y desde la parte profesional plantear estrategias que ayuden en la mitigación del mismo.

Se realiza un estudio de tipo cualitativo se toma una muestra de 20 personas entre personal asistencial y administrativo, previo consentimiento informado se realiza una encuesta de 20 preguntas cerradas ,para su estructuración se basa en una encuesta de la Asociación española de riesgos laborales versión 3 ,donde se evidencia que el 62% de los empleados tienen estrés, ansiedad, miedo en el área asistencial, a diferencia del área administrativa solo arroja un 29%.

En general los resultados del área asistencial fueron un poco variables ya que se evidencia más en esta área la presencia de estrés y miedo de atender pacientes y ser contagiados por covid 19 que en el área administrativa.

Palabras clave: estrés, salud mental, pandemia, paciente.

Abstract

The purpose of this undergraduate work is to identify the psychosocial risks to which administrative and health care partners are exposed at the E.S.E. Hospital San Julián the Argelia in times of covid- 19 pandemic; This is because they are the first responder in the attention to this contingency and are subjected to long working hours, use of uncomfortable personal protection elements, work under pressure, thus becoming a factor of high affectation to the mental health of employees; it is therefore intended to identify them, prioritize them and from the professional side plate strategies that help in the mitigation of the same.

A qualitative study is carried out a sample of 20 people among healthcare and administrative staff, with informed consent a survey of 20 closed questions is carried out, for its structuring is based on a survey of the Spanish Occupational Risk Association version 3, where it is evident that 62% of employees have stress, anxiety, fear in the area of care , unlike the administrative area only 29%.

In general the results of the care area were a little variable as it is more evident in this area the presence of stress and fear of caring for patients and being infected by covid 19 than in the administrative area.

Keywords: stress, mental health, pandemic, patient.

Introducción

Debido a la pandemia por el nuevo coronavirus que afecta por estos tiempos a toda la sociedad es evidente que el personal de salud por ser quienes atienden en primera línea, están expuestos en un mayor porcentaje a un contagio, afectando así el bienestar tanto laboral, personal y familiar y causando diferentes trastornos físicos y emocionales, por eso el objetivo de este proyecto es identificar oportunamente los riesgos psicosociales, para tomar medidas preventivas frente a enfermedades ocasionadas por este riesgo y mejorar así las condiciones laborales de los colaboradores, si bien es cierto que la pandemia es algo con lo que hay que aprender a convivir no se desconoce que causa mucho temor por las consecuencias que pueden ocurrir a quien la padezca y más aún cuando las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración elevada, responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos, lo que hace que los riesgos psicosociales sean una realidad en los trabajadores de la salud y se estima han aumentado por consecuencia del manejo de la pandemia.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

Consecuencias de los riesgos psicosociales que se derivan a raíz de la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la E.S.E hospital San Julián de Argelia; para la gestión de este proyecto se cuenta con la autorización por parte de la gerencia en la realización de todas las actividades que sean necesarias.

En enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de la enfermedad por el nuevo coronavirus 2019 (COVID-19) como una emergencia de salud pública de importancia internacional. La OMS afirmó que existe un riesgo alto de diseminación de la enfermedad por COVID-19 a otros países en todo el mundo. En marzo del 2020, tras una evaluación la OMS decidió que COVID-19 puede ser caracterizado como una pandemia. (Salud M. d., 2020)

Si bien es cierto que esta pandemia afecta a toda la población en general, es evidente que el personal de salud por ser quienes brindan atención en primera línea está más expuestos al virus y tienen un mayor riesgo de contagio, afectando la salud física y mental de los colaboradores de la E.S.E San Julián de Argelia.

La sublínea de investigación se articula directamente desde la seguridad y salud en el trabajo con la propuesta del proyecto, porque se ve afectado todo el personal de salud que deben brindar respuesta inmediata a usuarios positivos para covid-19, esto deriva en ellos consecuencias negativas por el estrés al que se ven sometidos; manifestándose con agotamiento

físico, emocional, ansiedad por la constante sensación de amenaza a contraer el virus y enfermar a las familias. Los aportes de conocimiento que se realizaría para la institución es analizar más a fondo el factor desencadenante del estrés y otros factores psicosociales, promover un afrontamiento óptimo del día a día en el lugar de trabajo ya que se presume que derivado de toda la situación regular de responsabilidad que tiene el personal de salud, sumado a la situación de la pandemia, atención a pacientes, carga laboral el nivel de manifestación del riesgo psicosocial puede estar elevado.

Esta preocupación individual y social que se está viviendo y a la que hay que enfrentar diariamente es un proceso difícil ; este proyecto pretende implantar a todo el personal asistencial y administrativo de la E.S.E Hospital de Argelia medidas de adaptabilidad para las situaciones que están presentando en relación con la atención de paciente con COVID -19; interviniendo en este riesgo psicosocial, realizando un análisis y brindando herramientas sencillas para que la vida laboral de los colaboradores sea más amena y reconfortante en este tiempo de pandemia.

1.2 Formulación del problema de investigación

De acuerdo a la organización Internacional del trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológico y fisiológicos, a los que llama estrés“ (Seguridad, 2019)

Menciona (Salud, s.f)“que el estrés laboral es una reacción que puede tener el individuo, ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación“

Todos los riesgos psicosociales afectan de diferentes formas nuestra salud, se pueden reflejar a corto, mediano y largo plazo. De acuerdo a lo mencionado la (Organizacion Mundial De La Salud, s.f) informa que “el estrés puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo“.

Por lo tanto, existen desórdenes en los diferentes sistemas del cuerpo humano, a nivel mental, gastrointestinal, cardiovascular, musculo esquelético, endocrinológico, dermatológicos y respiratorios.

Toda esta situación de la pandemia COVID -19 ha generado en el personal de salud muchos cambios en la realización de sus tareas, en la carga laboral, y todas sus dedicaciones, con el temor mismo de ser contagiados y propagar el virus a las personas más allegadas, esto se asocia al posible riesgo psicosocial que es lo que se pretende identificar con esta investigación.

Según (OMS, 2019) los coronavirus, son virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan infección Respiratoria Aguda, es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderado o grave.

Coincidió con la novedad de la pandemia y todos los ajustes que correspondiera, que la entidad de salud Hospital San Julián de Argelia realizará la actualización de la matriz de riesgos y encontrara una asociación respecto al COVID- 19, lo cual afirma la necesidad de hacer una valoración de manera puntual a este aspecto y generar por ende las medidas que corresponde al

manejo profesional psicológico y administrativas asociado a riesgos profesionales; por lo tanto identifican en la matriz de peligros y riesgos que el estrés es uno de los factores de riesgo psicosociales a los que más se encuentran sometidos los colaboradores asistenciales y administrativos de esta institución prestadora de servicios de salud; con el brote de coronavirus, implica que a diario deban prestar los servicio de salud a la comunidad , con el temor de ser contagiados y llevar el virus a sus seres queridos, o causar la muerte de alguno de ellos ; otro motivo de estrés son las altas jornadas de trabajo y realizarlas bajo presión.

Esta situación es difícil de controlar para muchas organizaciones pero sin embargo la institución debe ser constante en el proceso de bienestar laboral brindando a los colaboradores acompañamiento tanto psicológico como físico y la supervisión de uso de los elementos de protección personal.

1.3 Justificación

Esta investigación es planteada después de realizar un análisis de la situación que se ha vivido durante los últimos meses a nivel mundial como es la pandemia, donde cada ser humano de una u otra manera se ha visto afectado por el COVID-19; pero se considera que el personal de salud por brindar atención de primera línea son quienes están más expuestos a contraer dicha enfermedad.

Es esta situación la que nos lleva a identificar y analizar junto con un profesional en psicología especialista en seguridad y salud en el trabajo las consecuencias del riesgo psicosocial por medio de la realización de la matriz de peligros y riesgos, donde se relacionan las

consecuencias psicosociales a raíz del COVID-19, siendo aplicada en todos los niveles de la institución y con la participación de los colaboradores, tanto administrativos como asistenciales; ya que se considera que es importante su identificación para plantear estrategias que mejoren y minimicen las afectaciones psíquicas, físicas y sociales del personal salud; después de realizar la identificación y priorización de los peligros psicosociales por parte del área administrativa de seguridad y salud en el trabajo y con apoyo del personal de psicología se realizará la aplicación de una encuesta de riesgo psicosocial para proceder a realizar la intervención del personal de la E.S.E San Julián de Argelia y cumplir con el objetivo de disminuir la exposición al riesgo psicosocial.

Con este trabajo se pretende beneficiar al personal administrativo y operativo del hospital, puesto que se identificaran las necesidades que tienen y se podrán tomar medidas de mejora frente al riesgo; al personal encargado del área de seguridad y salud en el trabajo del hospital porque se entregara un análisis exhaustivo que podrá tener presente para poder implementar medidas de prevención e intervención; a la universidad Minuto de Dios porque se ve reflejado el conocimiento de sus estudiantes y podrá ser utilizado posteriormente como fuente de investigación; y a las integrantes de la investigación por el entendimiento y experiencia frente al tema.

1.4 Objetivos

1.5 Objetivo general

Identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud en áreas administrativas y asistenciales en tiempo de pandemia (COVID-19), en la ESE Hospital San Julián de Argelia en el primer semestre 2020.

1.6 Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la salud en la pandemia (COVID -19) con los resultados de la aplicación de una encuesta de riesgos psicosociales.
- Caracterizar los riesgos psicosociales encontrados que afectan los colaboradores de la salud en la pandemia (COVID -19).
- Plantear estrategias desde el componente administrativo y profesional especialistas (Seguridad y salud en el trabajo- psicología) que favorezcan la mitigación o eliminación del riesgo psicosocial que afectan los colaboradores de la salud en la pandemia (COVID -19).

Capítulo 2.Marco referencial o teórico

2.1Antecedentes

De acuerdo a la temática de investigación se han consultado artículos en referencia al riesgo psicosocial el cual se han encontrado que los colaboradores de la salud están en un alto índice de sufrir enfermedades mentales, asociados a la pandemia COVID-19, reflejando en ellos estrés, incertidumbre, miedo, y angustia de ser contagiados. Por lo tanto se mencionan de manera cronología algunos referentes teóricos y repositorios de algunas universidades que han tenido similitud en las investigaciones realizadas respecto a los riesgos psicosociales con la pandemia COVID-19.

En un estudio realizado en Argentina sobre expectativas y sentimientos respecto al COVID-19 por Johnson, cuesta Saletti, y Tumas, señala que la población encuestada siente incertidumbre, miedo y angustia, pero al mismo tiempo siente que deben ser responsables y tener autocuidado ante el COVID-19; todo esto señalando que el impacto salud mental es desigual en diferentes ocupaciones según el nivel educativo y género; el objetivo de este trabajo fue explorar los sentimientos y expectativas que genera el covid 19 en la primera etapa de la pandemia:

Aplicaron una encuesta de la Organización Mundial de la Salud adaptada al contexto local. Se incluyeron preguntas abiertas para indagar sentimientos de las personas frente al COVID-19, y se realizó un análisis de contenido. Como resultados se advierte que la población encuestada

siente incertidumbre, miedo y angustia, pero también emerge un sentimiento de responsabilidad y cuidado frente al COVID-19. (Johnson, Cuesta Saletti, y Tumas, 2020).

Se habla que el covid 19 a causado un gran impacto a nivel mundial, en todo lo relacionado con lo laboral, económico y psicosocial, por tanto en un estudio realizado en México en referencia con los impactos psicológicos de las medidas preventivas de covid 19 nos demuestran que el estrés postraumático es la enfermedad mental con un alto índice de afectación a la población referente a la muestra tomada. El objetivo de este estudio fue evaluar los impactos psicológicos de las medidas de prevención de COVID-19, como el aislamiento social, en una muestra mexicana.

Realizaron una encuesta sociodemográfica e Impact of Event Scale-Revisada (IES-R) en la segunda fase del brote COVID-19 en México para evaluar la presencia de angustia psicológica, signos de estrés postraumático e identificar los grupos de mayor riesgo en la muestra y en conclusión se observó la presencia de trastornos psicológicos y síntomas de estrés postraumático en más de una cuarta parte de la población. (Ramírez, Arriaga, Hernández-Gonzalez, y Management, 2020)

En un estudio realizado en España en el presente año, hace referencia a las consecuencias psicológicas respecto al COVID-19 y su confinamiento, la cual mencionan su objetivo principal en estudiar las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y del confinamiento:

(Lasa, y otros, 2020) ``Mencionan que es un reto complejo por la variedad de ámbitos de la vida de las personas a considerar, así como por los numerosos factores económicos, sociales y personales que pueden condicionarlas``.

El tipo de metodología fue mixta, (Lasa, y otros, 2020) mencionan que `` permite abordar la complejidad del fenómeno a partir de las fortalezas de los métodos cuantitativos y cualitativos``; por tanto:

Tiene como conclusión resaltar que básicamente se presentó en las personas el malestar psicológico, tales como ansiedad/miedo, destacando particularmente tres ítems en los que el incremento de la proporción de personas que han empeorado es realmente muy elevado: la incertidumbre, la preocupación por padecer o contraer una enfermedad grave (COVID-19 u otras), y la preocupación por perder seres queridos. Ello supone considerar dichos ítems como muy sensibles y específicos de la situación de estrés ocasionada por el confinamiento y la pandemia. (Lasa, y otros, 2020)

En una investigación realizada en Colombia en el presente año dan a conocer la prevalencia, y algunas variables asociadas con el estrés percibido relacionado con la epidemia de COVID-19, los autores diseñaron una encuesta transversal en línea, tomando una muestra de adultos colombianos entre ellos personal de la salud ,y personas con estudios universitarios, el cual respondieron una versión modificada de la *Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale)*, arrojando como resultado final que es alta la prevalencia del estrés percibido relacionado con el COVID-19 , (pedrozo y pedrozo, 2020) mencionan que ; ``está relacionado con la

percepción de inconsistencia entre los acuerdos de las autoridades de salud y las recomendaciones científicas, por ende necesitan más estudios e investigaciones que se enfoquen más a profundidad en los aspectos psicosociales de la epidemia. (pedrozo y pedrozo, 2020)

(Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018) menciona el “estrés entendido como el conjunto de respuestas fisiológicas, comportamentales, emocionales (...), que resultan en el proceso de adaptación frente a las demandas derivadas de las condiciones de trabajo ante las cuales las personas evalúan que sus recursos de afrontamiento son insuficientes”.

En un estudio realizado en 4 instituciones de salud de tercer nivel en la ciudad de Cali en el año 2018 ; cuyo objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral en el personal de la salud con cargos asistenciales, utilizando un tipo de estudio descriptivo, con diseño transversal, aplicando el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la protección Social, arrojando como resultado esta investigación: se identificó nivel de estrés laboral alto en personal con cargos asistenciales, por ende la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de roles y responsabilidades , a todas las condiciones laborales y la exposición frecuente a enfermedades infectocontagiosas propias del contexto de las instituciones de salud. (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018)

En un estudio realizado a trabajadores administrativos en una universidad en la ciudad de Barranquilla respecto a los riesgos psicosociales y los niveles de estrés, utilizando como instrumento la batería de riesgo psicosocial, se evidencia que el estrés es uno de los factores

desencadenante de muchas más afectaciones en el personal a nivel de salud mental. El objetivo de la investigación fue caracterizar todos los factores de riesgo psicosociales Intra y Extra Laborales ,individuales y niveles de estrés, su fundamento de investigación fue cuantitativa ,por tanto para cumplir con los objetivos utilizaron como instrumento la batería de riesgo psicosocial ,arrojando como resultado que el estrés en el personal administrativa puede desencadenar efectos negativos:

Entre los que se encuentra la fatiga física, agotamiento en el sistema nervioso, aumento en la sudoración, la presión arterial, el ritmo respiratorio, tensión nerviosa, ansiedad, depresión, sentimiento de frustración disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, perdida de motivación, aparecen las preocupaciones, la dificultad para la toma de decisiones entre otros. (Beleño Navarro, 2014)

Continuamente con los referentes asociados a riesgos psicosociales presentados en el personal de la salud se encuentra un estudio realizado en la ciudad de Medellín en el año 2011, cuyo objetivo fue identificar la presencia de estrés laboral en auxiliares de enfermería que trabajan en salas de hospitalización de adultos y las condiciones institucionales que lo configuran, utilizando un estudio cualitativo y una entrevista semiestructurado ,arrojando en el estudio la siguiente información ;el estrés laboral está presente en las auxiliares de enfermería entrevistadas , como consecuencia de la Jornada laboral con tiempos prolongados , sin espacios para la alimentación y el descanso, desencadenado como tal alteraciones en su condición física,

psicológica y emocional, todos estos factores que se relacionan con el estrés laboral. (Arango David, 2011)

En relación con el tema de interés se encuentra un estudio realizado en Colombia en marzo del 2020, cuyo objetivo era determinar la presencia de estrés laboral, ansiedad y miedo al covid 19 en médicos generales, utilizando una metodología de estudio transversal que exploró todos los síntomas y percepciones durante la pandemia en este mes de marzo, los participantes diligenciaron un formulario virtual con preguntas generales sobre el covid 19, para este estudio participaron 531 médicos generales el cual arrojó como resultado que 7 de cada 10 médicos presentan estrés y ansiedad de realizar sus trabajos y solo 4 presentaba síntomas de miedo. (Monterrosa-Castro A, 2020)

2.2 Marco Legal

Las normas que se asocian a seguridad y salud en el trabajo y al riesgo psicosocial son las que se verán relacionadas a continuación; las cuales serán tenidas en cuenta durante el desarrollo de la temática de investigación debido a que servirán de referencia para indagar y analizar los diferentes riesgos psicosociales en el personal administrativo y asistencial de la salud en tiempos de pandemia COVID-19 en la E.S.E San Julián de Argelia, y posteriormente plantear

estrategias que contribuyan disminuir las afectaciones tanto físicas, psíquicas y sociales del dicho personal

2.2.1 Ley 1751 de 2015

Tiene por objetivo garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección y establece que el estado es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud.

(Ley 1751, Diario oficial de la Republica de Colombia, Colombia, 16 de febrero del 2015)

2.2.2 Decreto 1072 de 2015

Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST),

Artículo 15: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando lo requiera.

Parágrafo 2:

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizara metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de orden físicos, ergonómicos o biomecánicos, químicos, de seguridad, público, psicosocial, entre otros.

(Decreto 1072, Diario oficial de la Republica de Colombia, Colombia, 15 de Abril del 2016)

2.2.3 Resolución 2646 de 2008

Por medio de la cual se establece 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 estrés ocupacional; y la cual tiene como objetivo 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.

(Resolución 2646, Diario oficial de la Republica de Colombia, Colombia, 23 de Julio de 2018)

2.2.4 Resolución 2404 de 2019

Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Artículo 6: Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

La Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos presenta las acciones, estrategias y los protocolos específicos enunciados en los numerales 3° al 15 del artículo 1° de la presente Resolución, bajo tres enfoques:

1. Como herramienta de promoción de la salud y los factores protectores, la intervención de los factores de riesgo y la prevención de los efectos adversos en la salud de las personas.

2. Como componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Como mecanismo de intervención de los factores de riesgo identificados a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.

(Resolución 2646, Diario oficial de la Republica de Colombia, Colombia, 28 de Mayo de 2014)

2.2.5 Resolución 666 de 2020

Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

Objetivo: Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución. Dicho protocolo está orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad y deberá ser implementado por los destinatarios de este acto administrativo en el ámbito de sus competencias.

(Resolución 666, Diario oficial de la Republica de Colombia, Colombia, 24 de Abril de 2014)

2.2.6 Resolución 1155 de 2020

Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control de los riesgos de coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación.

Artículo 2: ámbito de aplicación

El protocolo de bioseguridad que se adopta a través de la presente resolución aplica al talento humano en salud, incluidos los estudiantes y docentes que adelanten prácticas formativas en los diferentes prestadores de servicio de salud, así como el personal administrativo, de apoyo y los trabajadores de vigilancia y alimentación, relacionados con la prestación del servicio de salud, los servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, los prestadores de servicio de salud y las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo y Subsidiado, las entidades que administran planes adicionales de salud, las entidades adaptadas de salud, las administradores de riesgos laborales en sus actividades en salud, las entidades pertenecientes a los regímenes especiales y de excepción de salud.

(Resolución 1155, Diario oficial de la Republica de Colombia, Colombia, 24 de Abril de 2014)

2.2.7 Decreto 1477 de 2014

Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales

Artículo 1: tabla de enfermedades laborales

Tiene por objetivo 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.

Así mismo, incluye el COVID-19 como una enfermedad de origen laboral para trabajadores de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que presta servicios directos en las diferentes actividades de prevención diagnóstico y atención de la enfermedad.

2.2.8 Demás normas que se encuentren en el transcurso de la investigación

2.3 Marco Teórico

Siguiendo el tema de investigación, se consultan referencias teóricas relacionadas con el tema de interés, donde se encuentran definiciones importantes que servirán de ayuda en la interpretación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la salud, asociados al COVID-19 en el hospital San Julián de Argelia; por ende se menciona de forma cronológica las teóricas encontradas y de una manera práctica para el lector.

2.3.1 El coronavirus

EL coronavirus es una pandemia que está afectando a toda la población a nivel mundial, se originó en diciembre del 2019 en la ciudad de Wuhan China y la definen como un;

Virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave.

El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). Se han identificado casos en todos los continentes y, el 6 de marzo se confirmó el primer caso en Colombia.

La infección se produce cuando una persona enferma tose o estornuda y expulsa partículas del virus que entran en contacto con otras personas.

Se conoce que cualquier persona puede infectarse, independientemente de su edad, pero hasta el momento se han registrado relativamente pocos casos de COVID-19 en niños. La enfermedad es mortal en raras ocasiones, y hasta ahora las víctimas mortales han sido personas de edad avanzada que ya padecían una enfermedad crónica como diabetes, asma o hipertensión.

El nuevo Coronavirus causa una Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir una gripa, que puede ser leve, moderada o severa. Puede producir fiebre, tos, secreciones nasales (mocos) y malestar general. Algunos pacientes pueden presentar dificultad para respirar. (Salud M. d., 2020)

Este virus ha sido de gran afectación para la salud en todo el ser humano, por lo tanto la OMS da unas indicaciones que son de ayuda para mitigar el impacto de propagación y menciona que es indispensable u obligatorio el uso del tapabocas continuamente, lavado de manos, el uso

de gel antibacterial, y de cierta forma evitar el contacto estrecho con personas que tenga la sintomatología relacionada con el virus; menciona que son preocupantes las cifras a diario de contagio a nivel mundial y los reportes por fallecimientos por covid 19.

2.3.2 Riesgo psicosocial

Desempeñarnos en diversos ambientes laborales y extralaborales ha tenido consecuencias a nivel psicosocial, por tanto la OIT define como factores de riesgo psicosocial en el trabajo a todos aquellos aspectos que tiene que ver con la organización y gestiones laborales, así también como de todos sus contextos ambientales y sociales, que tienen la alta potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los colaboradores. (Asociación chilena de seguridad, 2019)

Todos los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo cuando tienen el potencial de causar o incidir cambios negativos en la salud del ser humano, o como tal que impida a tener su proceso de desarrollo en la vida laboral; lo contrario al anterior término también existen factores protectores con el fin de mitigar o neutralizar todos los otros efectos negativos que incidan o causen los riesgos psicosociales, “cuando se habla del riesgo psicosocial en salud ocupacional, se tienen que tener en cuenta todos los riesgos asociados al escenario laboral, extralaboral e individual y la organización debe considerar en crear o estructurar todos los factores protectores con el fin de neutralizarlos.” (Asociación chilena de seguridad, 2019)

2.3.3 Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de covid-19 (OMS)

Este artículo divulgado por la OMS hace referencia a todas las recomendaciones al personal de salud expuesto en primera línea por el virus COVID 19, dando a conocer las consideraciones de salud mental a las que se ven más afectados estos colaboradores.

En enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de la enfermedad por el nuevo coronavirus 2019 (COVID-19) como una emergencia de salud pública de importancia internacional. La OMS afirmó que existe un riesgo alto de diseminación de la enfermedad por COVID-19 a otros países en todo el mundo.

En marzo del 2020, tras una evaluación la OMS decidió que COVID-19 puede ser caracterizado como una pandemia. La OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo están actuando para contener el brote de COVID-19. Sin embargo, este momento de crisis está generando estrés en la población. Estas consideraciones de salud mental fueron elaboradas por el Departamento de la OMS de Salud Mental y Uso de Sustancias, como mensajes dirigidos a diferentes grupos clave para apoyar el bienestar psicosocial y la salud mental durante el brote de COVID-19. (Salud M. d., 2020)

2.3.4 Trabajadores de salud

Todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud (Organización Mundial De La Salud, s.f).

Para la actual situación presentada a nivel mundial por la pandemia el personal de la salud suma un papel muy importante en la atención en primera línea de todas las afectaciones por la propagación del virus Covid 19, para tal caso asociados con el tema de investigación los trabajadores de salud, sentirse bajo presión es una experiencia que muchos de ellos probablemente estén viviendo; de hecho, es muy normal sentirse así en la situación actual. (Organizacion Mundial De La Salud, s.f)

La (Organizacion Mundial De La Salud, s.f) menciona; “El estrés y los sentimientos que lo acompañan no son reflejos, de ninguna manera, de que usted no puede hacer su trabajo o de que sea débil. Atender su salud mental y su bienestar psicosocial en estos momentos es tan importante como cuidar su salud física”.

Por ende la organización panamericana del trabajo da ciertas recomendaciones asociadas al cuidado durante el brote del COVID 19 por tanto sugieren Cuídese mucho en estos momentos, Pruebe y adopte estrategias útiles de respuesta, como descansar y hacer pausas durante el trabajo o entre turnos, alimentarse saludablemente y en cantidad suficiente, realizar actividad física, y mantenerse en contacto con la familia y los 3 amigos. Trate de no adoptar estrategias de respuesta inadecuadas como el consumo de tabaco, alcohol u otras drogas. A largo plazo, esto podría empeorar su bienestar mental y físico. Se trata de una situación única y sin precedentes para muchos trabajadores, en especial si nunca antes habían participado en respuestas similares. Las estrategias que en otras ocasiones le han ayudado a manejar el estrés pueden ser útiles también en este momento. Usted probablemente sepa cómo aliviar el estrés y no debe dudar en mantenerse psicológicamente bien. Esta no es una carrera de velocidad, es una maratón a largo plazo. (Organizacion Mundial De La Salud, s.f)

Es posible que algunos trabajadores de salud perciban que su familia o su comunidad no quieren tenerlos cerca debido al riesgo, al estigma o al temor. Esto puede contribuir a que una situación ya complicada resulte mucho más difícil. De ser posible, mantenga la comunicación con sus seres queridos; para lograrlo, pueden resultar útiles los medios digitales que ofrecen una buena manera de mantener el contacto. Recorra a sus colegas, al gerente de su establecimiento o a otras personas de confianza para recibir apoyo social, ya que es posible que sus colegas estén viviendo experiencias similares a la suya.

Sepa cómo brindar apoyo a las personas que se han visto afectadas por COVID-19 y cómo vincularlas con los recursos disponibles. Esto es especialmente importante para quienes requieran apoyo psicosocial y de salud mental. El estigma asociado con los problemas de salud mental podría causar cierta renuencia a buscar atención tanto por COVID-19 como por los trastornos de salud mental. La Guía de intervención humanitaria mhGAP proporciona orientación clínica para abordar los trastornos de salud mental prioritarios y ha sido pensada para abordar las condiciones de salud mental prioritarias en situaciones humanitarias y se dirige a trabajadores de salud en general. Líderes de un equipo o gerentes de un establecimiento de salud. (Salud O. P., 2020)

Por ende (Salud O. P., 2020) sugiere “mantener una buena salud mental y lidiar con el estrés del personal durante la respuesta ayudará a que estén mejor preparados para cumplir sus funciones”. Por consiguiente deben de tener cuenta que esta situación no va a terminar en un tiempo relativo rápido deben enfocarse en la capacidad ocupacional a largo plazo en lugar de las respuestas reiteradas a crisis a corto plazo. (Salud O. P., 2020)

Según la organización panamericana de salud es importante que se hayan adoptado todas las disposiciones y estrategias anteriores tanto para los trabajadores como para los gerentes, y que estos puedan demostrar estrategias de autocuidado para mitigar el estrés, que puedan servir de ejemplo a los demás, por ende brinde orientación a las personas que prestan el primer nivel de respuesta, como enfermeras, conductores de ambulancias, voluntarios, personas que detectan los casos, maestros y líderes comunitarios, así como a los trabajadores de los sitios de cuarentena, acerca de la manera de prestar apoyo emocional y práctico básico a las personas afectadas, por medio de orientación como la primera ayuda psicológica. (Salud O. P., 2020)

2.3.5 Salud Mental

(Organizacion Mundial Salud , s,f) Define la salud mental "como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y satisfactoria y es capaz de hacer una contribución a su comunidad".

(Organizacion Mundial Salud , s,f) Declara de forma general que "no existe la salud sin la salud mental" y señala que "la salud mental es primordial para el desenvolvimiento humano, social y económico de las naciones y esencial para otras áreas de políticas públicas como son la asistencia social, los derechos humanos, la educación y el empleo"

La prevención de todos los problemas de salud mental se debe convertir prioritaria para cualquier tipo organización; su eje principal debe ser los colaboradores y prevenir en ellos cualquier tipo de alteración, trastorno o enfermedad mental y que conlleve a un beneficio colectivo.

(Organizacion Mundial Salud , s,f) “Menciona las enfermedades mentales causa una alteración de tipo emocional, cognitivo o del comportamiento, por tanto se pueden ver reflejados ciertas afectaciones en los procesos psicológicos como la motivación, emoción, la conciencia, la conducta, el lenguaje y dificulta a la persona en su adaptación en el entorno cultural y social. ”

2.3.6Estrés laboral

Debido a las exigencias laborales que se presentan hoy en día, es inevitable que los colaboradores perciban o sientan presión al realizar sus labores, por ende el estrés puede aparecer y ser perjudicial para la salud de los colaboradores y alterar los resultados esperados por las organizaciones.

El estrés laboral es la reacción que puede tener todo individuo ante muchas exigencias y presiones por jefes y superiores de las organizaciones; por lo tanto esto no se ajusta a sus conocimientos y capacidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones presentadas. El estrés se produce en situaciones laborales muy diversas, pero tiende a emporar cuando no hay suficiente apoyo de los jefes y supervisores, por el contrario ellos hacen de que el trabajo sea más a menos, con más exigencias y esté bajo presión. (Stavroula Leka, s,f)

2.3.6.1 Causas del estrés laboral

El estrés puede producirse por varios factores, entre ellos cabe mencionar una mala organización es decir en los puestos, sistemas y gestión en el trabajo.

Diversas investigaciones han demostrado que el tipo de trabajo que puede ser factor para presentarse el estrés es cuando los colaboradores están con altas exigencias; realizando labores bajo presión, tienen poca posibilidad de tomar decisiones y ejercer control por sí mismo. Por ende cuanto más se ajustan los conocimientos y capacidades del trabajador a las exigencias y presiones del trabajo, menor será la probabilidad de que sufra estrés laboral. (Stavroula Leka, s,f)

Quando se está sometido a estrés laboral el individuo puede: estar cada vez más angustiado e irritable, es incapaz de relajarse o concentrarse, tener dificultades para pensar con lógica y tomar desiciones,disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentir menos compromiso, tener dificultad para dormir, sufrir problemas graves como: cardiopatías,transtornos digestivos, aumento de la presión arterial, dolor de cabeza,transtornos musco esqueléticos como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores.

(Stavroula Leka, s,f)

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1 Enfoque metodológico

3.1.2 Investigación cualitativa

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo dado que se pretende indagar sobre los diversos factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la ESE Hospital San Julián de Argelia, frente a la actual pandemia COVID-19, por medio de una encuesta de riesgo psicosocial que permita la identificación y posteriormente la priorización de los riesgos psicosociales.

Con base a lo anteriormente descrito y considerando que la metodología cualitativa se caracteriza por

Enfatizar la importancia del contexto, la función y el significado de los actos humanos. Este enfoque estima la importancia de la realidad, tal y como es vivida por el hombre, sus ideas, sentimientos y motivaciones; intenta identificar, analizar, interpretar y comprender la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón

plena de su comportamiento y manifestaciones. Por tanto, lo cualitativo no se opone a lo cuantitativo, sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante.

Teniendo claro el concepto del enfoque cualitativo, se considera que este enfoque cumple con las características y el objetivo de la investigación permitiendo así plantear estrategias que ayuden en el bienestar de los colaboradores en el ambiente intra como extra laboral. (Martinez, 2000)

3.2 Población y muestra de la investigación

3.2.1 Población objeto de estudio:

La ESE Hospital San Julián de Argelia cuenta con 29 trabajadores de planta, entre ellos personal asistencial (enfermería, médicos que cumplen turnos rotativos de 12 horas con atención a pacientes y administrativos que tienen dentro de sus funciones atender a los usuarios y estar expuestos al contagio por el covid -19, servicios generales y conductores de ambulancia.

3.2.2 Muestra:

Para la muestra se tendrán en cuenta 20 trabajadores entre ellos personal asistencial como médico, enfermera jefe, y auxiliares de enfermería, conductores de ambulancia, servicios

generales y personal del área administrativa del hospital San Julián de Argelia, hombres y mujeres, edad promedio entre los 20 y 45 años, solteros y casados, que lleven más de un año laborando sin importar su tipo de contratación.

MUESTRA	
AUXILIARES DE ENFERMERIA	3
JEFES DE ENFERMERIA	1
MEDICOS	2
EQUIPO ODINTOLOGICO	4
PERSONAL ADMINISTRATIVO	6
CONDUCTORES DE AMBULANCIA	2
SERVICIOS GENERALES	2

Tabla 1 Fuente: elaboración propia

3.3 Instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de información:

Encuesta con preguntas relacionadas al covid-19

3.3.1 encuesta:

La encuesta que se realizara se basa en el estudio de investigación realizado en España versión 3 y se cuenta con el apoyo de la psicóloga de la institución para el análisis pertinente, esta es una encuesta orientada a identificar el referente del objetivo de investigación, que son los riesgos psicosociales directamente relacionados con la pandemia COVID -19 que afecta al personal de salud.

Este estudio se llevará a cabo por medio de encuestas de tipo analítico con preguntas cerradas, realizadas al personal asistencial y administrativo de la E.S.E san Julián de Argelia.

La encuesta tendrá 20 preguntas cerradas dónde sus opciones de respuesta son; nunca, siempre, algunas veces, se tendrá en cuenta datos como género, edad, profesión, cargo que desempeña, además y se evalúan los siguientes aspectos psicológicos.

- Situaciones a las que está expuesto el trabajador en tiempos de pandemia.
- Afectaciones emocionales
- Relación con el empleador

Ver anexo 1

Los procedimientos y estrategias que se utilizaran para alcanzar los objetivos de esta investigación son:

1. Definir el tema de investigación: en este ítem se definirá el tema, idea o el problema específico a investigar de interés.
2. Planteamiento del problema: se explicará de que se trata el tema a investigar.
3. Formulación de objetivos: se determinarán los objetivos con base a lo que se quiere lograr con esta investigación y las acciones que se llevarán a cabo.
4. Planteamiento de las preguntas: en este ítem se plantea una pregunta principal y varias secundarias referente al tema
5. Justificación: se describe porqué es importante y necesaria esta investigación, cuál será su utilidad y quienes se verán beneficiados con los resultados.
6. Elaboración del marco referencial: en este ítem se investigara estudios nacionales e internacionales relacionados con el covid-19
7. Elaboración del marco teórico: se realizará una consulta en la web de investigaciones referentes al tema, dándole un soporte al contexto de otros autores.
8. Definición del enfoque metodológico y el tipo de investigación: se definirá el tipo de enfoque metodológico dependiendo si es una investigación cuantitativa, cualitativa o mixta y el tipo de investigación.
9. Determinar el tipo de población: se tomará el número de personas o población objeto con características específicas de la cual se recolectará los datos.
10. Elaboración del instrumento de recolección de información: se define la herramienta con respecto al tipo de investigación, por medio del cual se obtendrán los datos para su posterior análisis.

11. **Recolección de datos:** se realizará por medio de encuestas a la población objeto, las cuales darán respuesta a la pregunta de investigación y a los objetivos planteados.
12. **Análisis de datos:** posterior a los resultados de las encuestas, se realizará un análisis dónde se tendrá en cuenta los aspectos más relevantes de la investigación, los objetivos y a la justificación planteada.
13. **Conclusiones y recomendaciones:** se realizará un análisis con respecto a los resultados obtenidos; se darán unas conclusiones y se realizara una propuesta de intervención dando solución al tema investigado, con el fin que la población objeto mejore las condiciones en el ámbito laboral y personal.
14. **Socialización:** La Universidad brindará un espacio a todos los estudiantes para dar a conocer los resultados obtenidos en la investigación.

3.3.2 Cronograma de actividades

Anexo 3

Capítulo 4. Análisis de resultados.

Se ha analizado cada una de las encuestas realizadas al personal administrativo y asistencial de la ESE hospital San Julián de Argelia, donde podemos evidenciar cuales son los verdaderos sentimientos de

los trabajadores en cuanto a la situación actual que les toca enfrentar y la similitud encontrada a la investigación realizada en Colombia en marzo de 2020, relacionada con la pandemia covid 19 y está como afecta al personal de salud.

Se plantea un análisis descriptivo de los datos obtenidos de la encuesta que se ha realizado a 13 colaboradores asistenciales y a 7 colaboradores administrativos los cuales son el total de la muestra. Por lo tanto los siguientes gráficos mostraran dichos resultados de las diferentes preguntas realizadas del cuestionario:

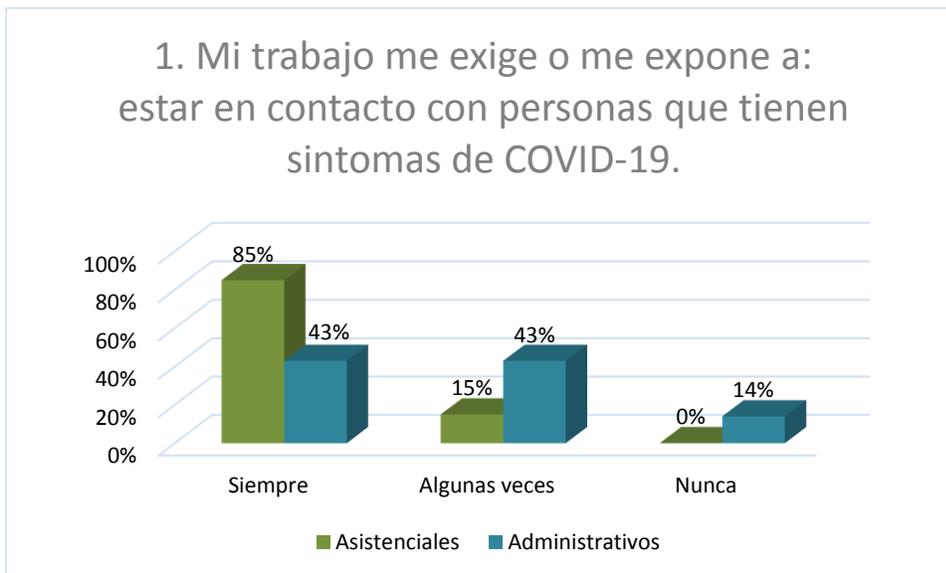


Ilustración 1 pregunta 1

Se observa en las gráfica 1 que, el 85% equivalente a 11 personas asistenciales y el 43% equivalente a 3 personas administrativas respondieron siempre; el 43% equivalente a 3 personas administrativas y el 15% equivalente a 2 personas asistenciales respondieron algunas veces; el

14% equivalente a 1 persona administrativa y el 0% del personal asistencial indicaron nunca estar en contacto con personas que tienen síntomas de COVID 19.

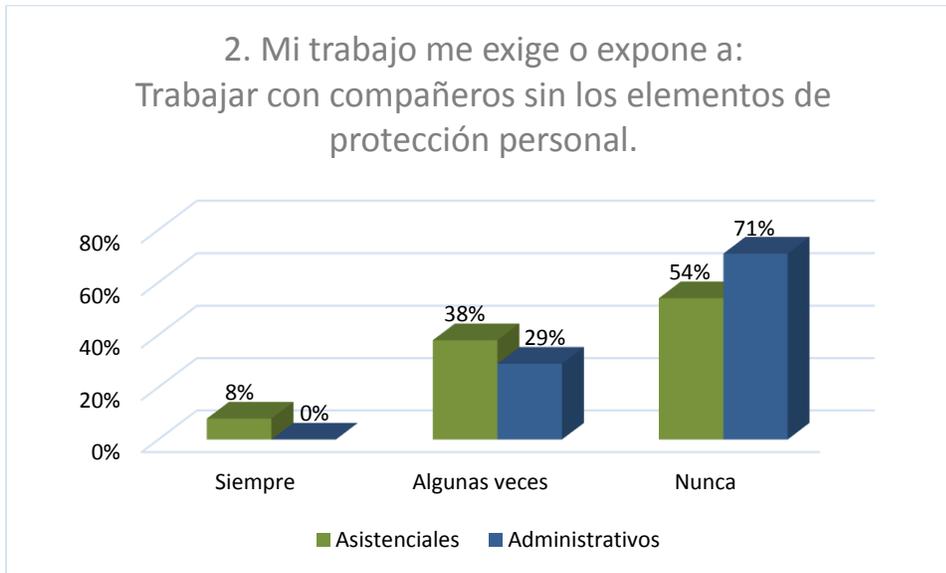


Ilustración 2 pregunta 2

Se observa en las gráfica 2 que, el 71% equivalente a 5 personas administrativas respondieron nunca, mientras que el 54% equivalente a 7 personas asistenciales respondieron nunca trabajar con compañeros sin EPP; el 38% equivalente a 5 personas asistenciales y el 29% equivalente a 2 personas administrativas respondieron algunas veces; y el 8% equivalente a 1 persona asistencial y el 0% del personal administrativo afirmaron nunca trabajan con compañeros sin EPP.

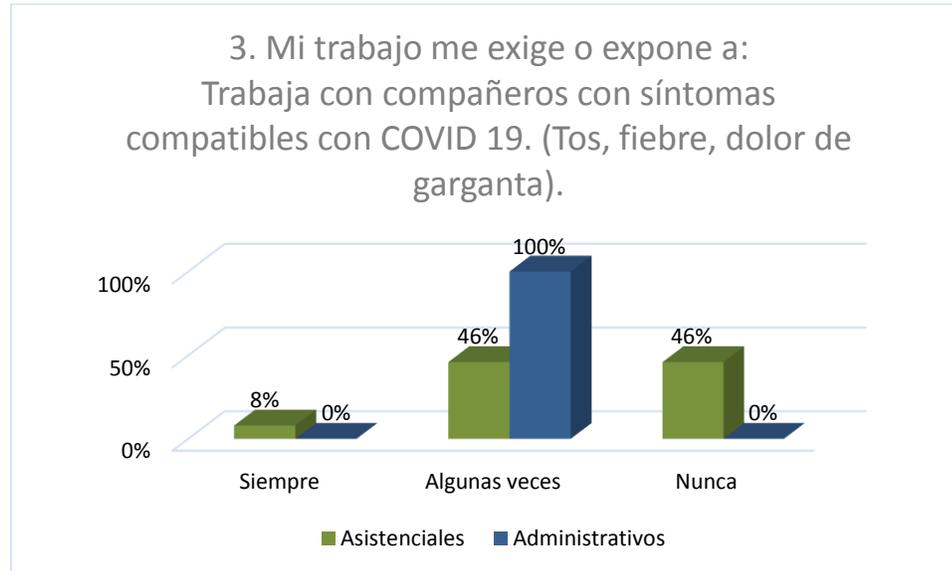


Ilustración 3 pregunta 3

Se observa en la gráfica 3 que, el 100% equivalente a 7 colaboradores del personal administrativo respondieron algunas veces trabajan con compañeros con síntomas compatibles con COVID 19, mientras que del personal asistencial el 46% equivalente a 6 colaboradores respondió que algunas veces; el 46% equivalente a 6 colaboradores asistenciales y el 0% del personal administrativo respondieron que nunca trabajan con compañeros compatibles con COVID 19; el 8% equivalente a 1 persona del área asistencial y el 0% del personal administrativo respondieron siempre trabajan con compañeros con síntomas compatibles con COVID 19.

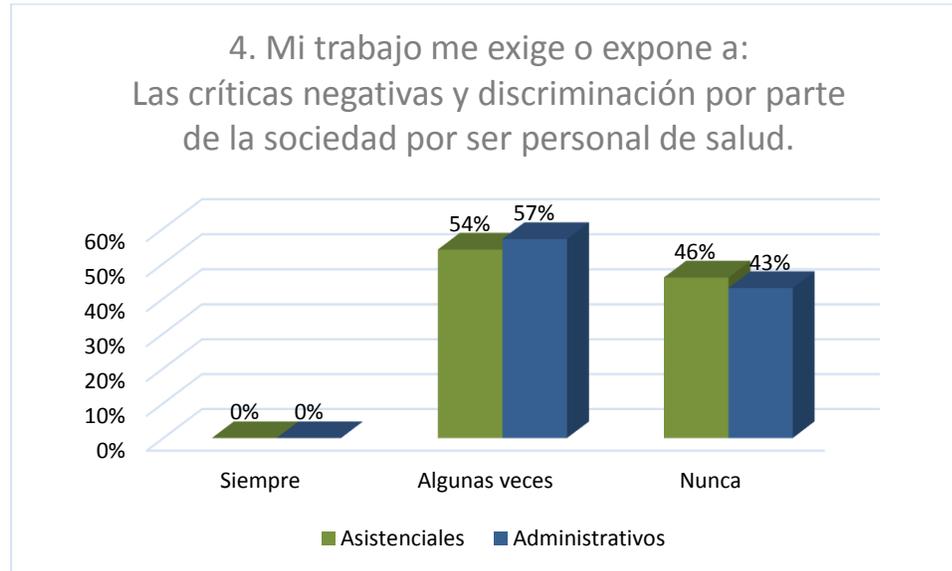


Ilustración 4 pregunta 4

Se observa en las gráfica 4 que, el 57% equivalente a 4 personas administrativas respondieron algunas veces, mientras que del personal asistencial el 54% equivalente a 7 personas afirmaron que algunas veces están expuestos a las críticas negativas y discriminación por parte de la sociedad por ser personal salud; el 43% del área administrativa equivalente a 3 personas afirmo nunca estar expuesto y del personal asistencial el 46% equivalente a 6 personas afirmaron nunca estar expuesto; y de ambos grupos el 0% afirmo siempre estar expuestos.

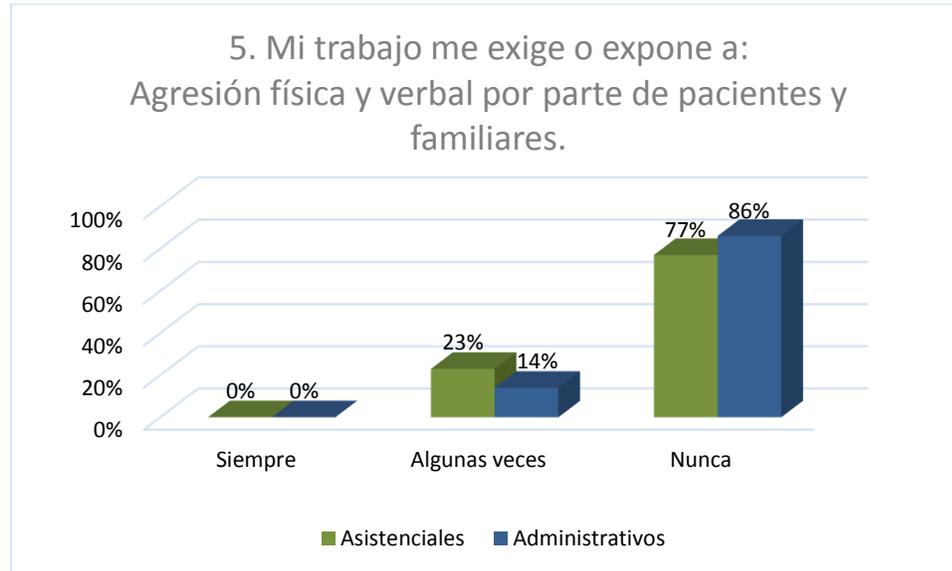


Ilustración 5 pregunta 5

Se observa en las gráfica 5 que, el 86% equivalente a 6 personas administrativas y el 77% equivalente a 10 personas asistenciales respondieron nunca; el 23% equivalente a 3 personas asistenciales y el 14% equivalente a 1 persona administrativa respondieron algunas veces y 0% de ambos grupos respondieron siempre a estar expuestos a agresión física y verbal por parte de los pacientes y familiares.

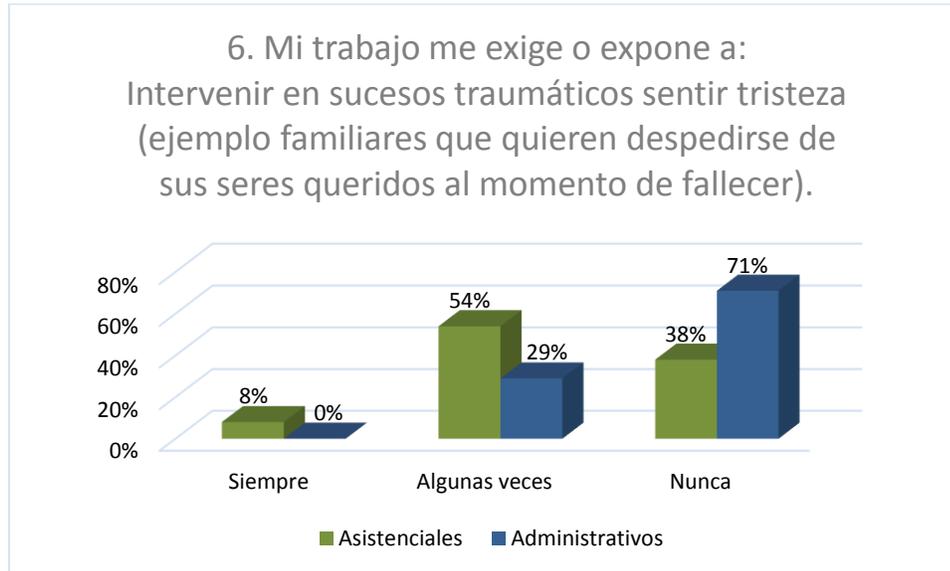


Ilustración 6 pregunta 6

Se observa en la gráfica 6 que, el 71% equivalente a 5 personas del personal administrativo y 38% equivalente a 5 personas respondieron nunca; el 54% equivalente a 7 personas del área asistencial y el 29% equivalente a 2 personas del área administrativa respondieron algunas veces; el 8% equivalente a 1 persona del área asistencial respondió siempre y 0% personal administrativo respondieron siempre estar expuestos a sucesos traumáticos y sentir tristeza.

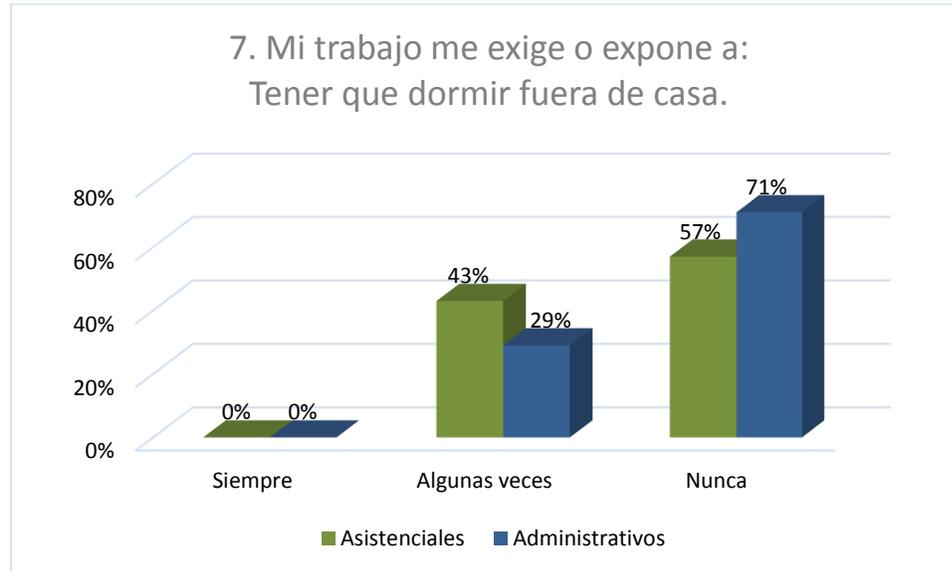


Ilustración 7 pregunta 7

Se observa en las gráfica 7 que, el 71% equivalente a 5 personas administrativas y el 57% equivalente a 8 personas asistenciales respondió nunca; el 43% equivalente a 6 personas asistenciales y el 29% equivalente a 2 personas asistenciales respondieron algunas veces; y el 0% del ambos grupos respondió siempre tener que dormir fuera de casa.

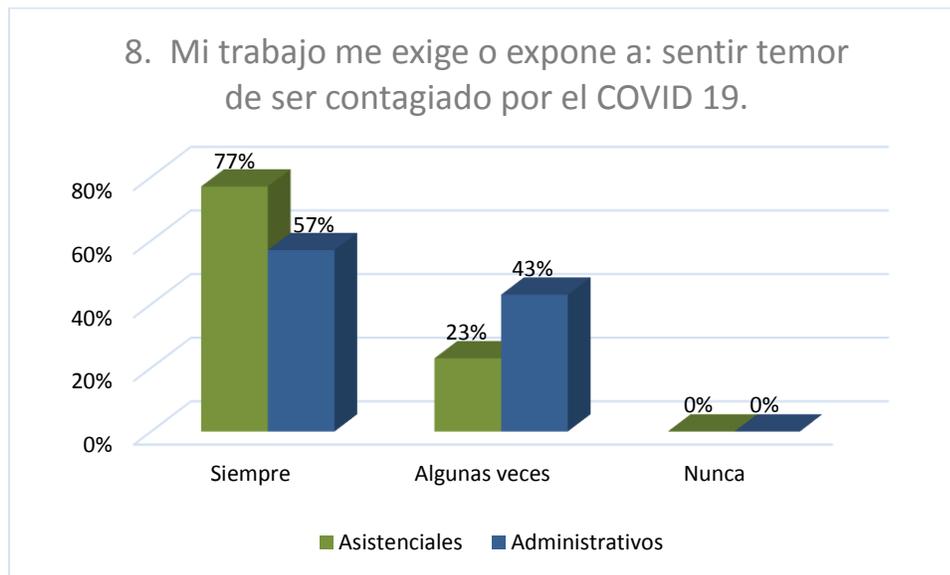


Ilustración 8 pregunta 8

Se observa en las gráfica 8 que, el 77% equivalente a 10 personas del personal asistencial y el 57% equivalente 4 personas del personal administrativo respondieron siempre; el 43% equivalente a 3 personas administrativas y el 23% equivalente a 3 personas asistenciales respondieron algunas veces; y el 0% respondieron nunca sentir temor a ser contagiados por el COVID 19.



Ilustración 9 pregunta 9

Se observa en las gráfica 9 que, el 57% equivalente a 4 personas administrativas y el 54% equivalente a 7 personas asistenciales respondieron algunas veces; el 38% equivalente a 5 personas asistenciales y el 29% equivalente a 2 personas administrativas respondieron siempre; el 14% del personal administrativo y el 8% del personal asistencial respondieron nunca sentir estrés para realizar actividades laborales con riesgo de exposición a COVID 19.



Ilustración 10 pregunta 10

Se observa en las gráfica 10 que, el 86% equivalente a 6 personas administrativas y el 69% equivalente a 9 personas asistenciales respondieron algunas veces; el 23% equivalente a 3 personas asistenciales y el 14% equivalente a 1 persona administrativa respondieron nunca; y el 8% equivalente a 1 persona asistencial y el 0% del área administrativa respondieron siempre estar emocionalmente agotado por mi trabajo.



Ilustración 11 pregunta 11

Se observa en las gráfica 11 que, el 69% equivalente a 9 personas asistenciales y el 43% equivalente a 3 personas administrativas respondieron nunca; el 57% equivalente a 4 personas administrativas y el 23% equivalente a 3 personas asistenciales respondieron algunas veces; el 8% equivalente a 1 persona administrativa y el 0% del personal administrativo respondieron siempre sentir tristeza, desanimo para ir a trabajar.

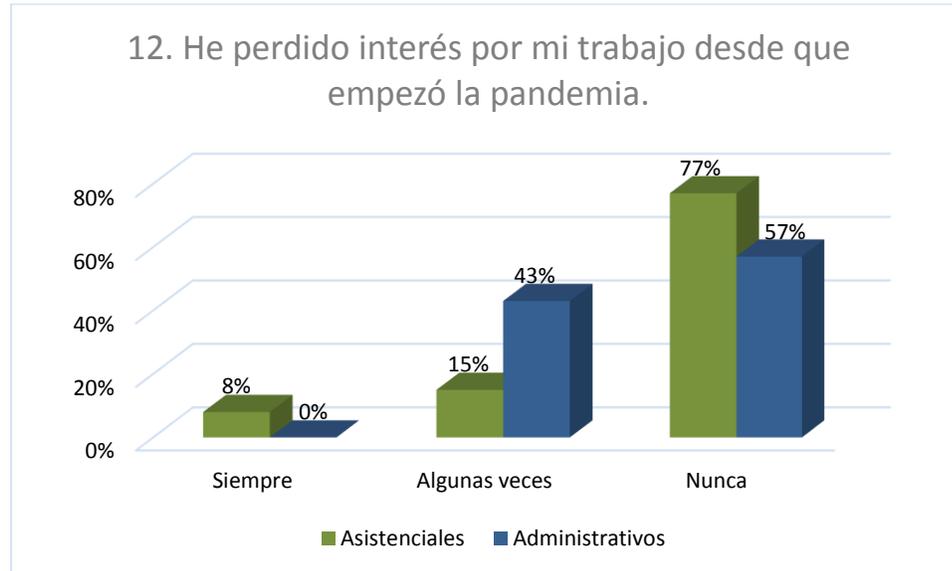


Ilustración 12 pregunta 12

Se observa en las gráficas 12 que, el 77% equivalente a 10 personas asistenciales y el 57% equivalente a 4 personas administrativas respondieron nunca; el 43% equivalente a 3 personas administrativas y el 15% equivalente a 2 personas asistenciales respondieron algunas veces; el 8% equivalente a 1 persona asistencial y el 0% del personal administrativo respondieron siempre han perdido el interés por el trabajo desde que empezó la pandemia.

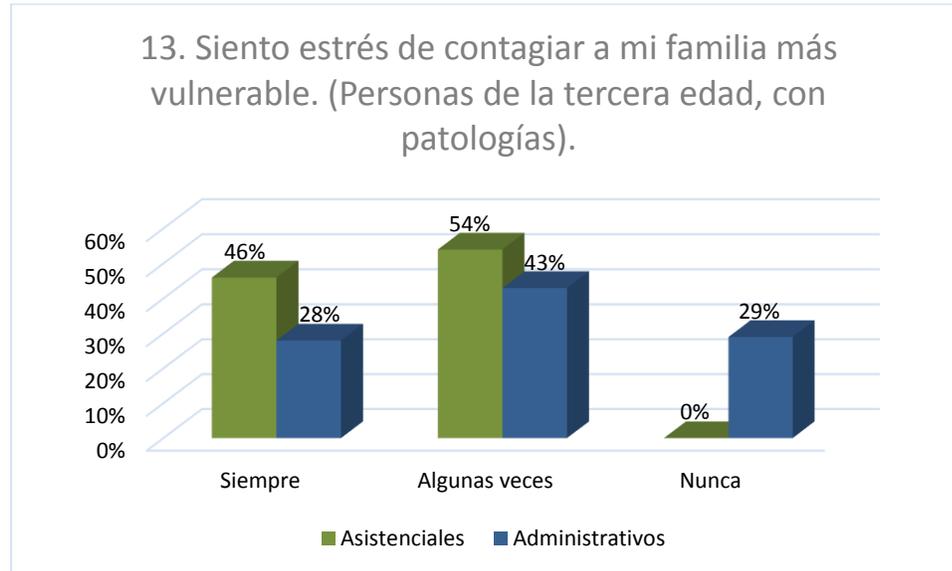


Ilustración 13 pregunta 13

Se observa en las gráfica 13 que, el 54% equivalente a 7 personas del personal asistencial y el 43% equivalente a 3 personas del personal administrativo respondieron algunas veces; el 46% equivalente a 6 personas asistenciales y el 28% equivalente a 2 personas administrativas respondieron siempre; y el 29% equivalente a 2 personas administrativas y el 0% del personal asistencial respondieron nunca sentir estrés de contagiar a la familia más vulnerable.

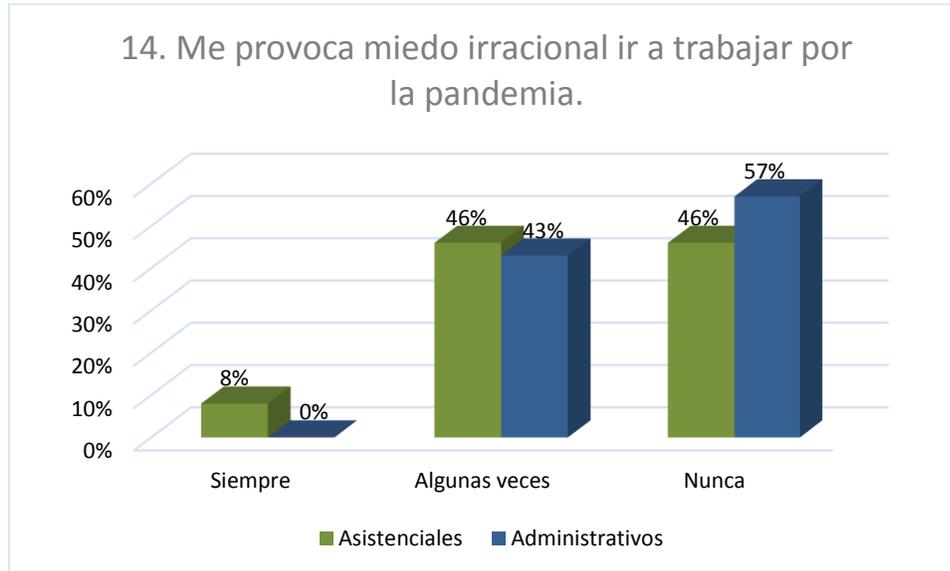


Ilustración 14 pregunta 14

Se observa en las gráfica 14 que, el 57% equivalente a 4 personas administrativas y el 46% equivalente a 6 personal asistenciales respondieron nunca; el 46% equivalente a 6 personas asistenciales y el 43% equivalente a 3 personas administrativas respondieron algunas veces; el 8% equivalente a una personas asistencial y el 0% del personal administrativo respondieron siempre estar provocados por miedo irracional a trabajar por la pandemia.

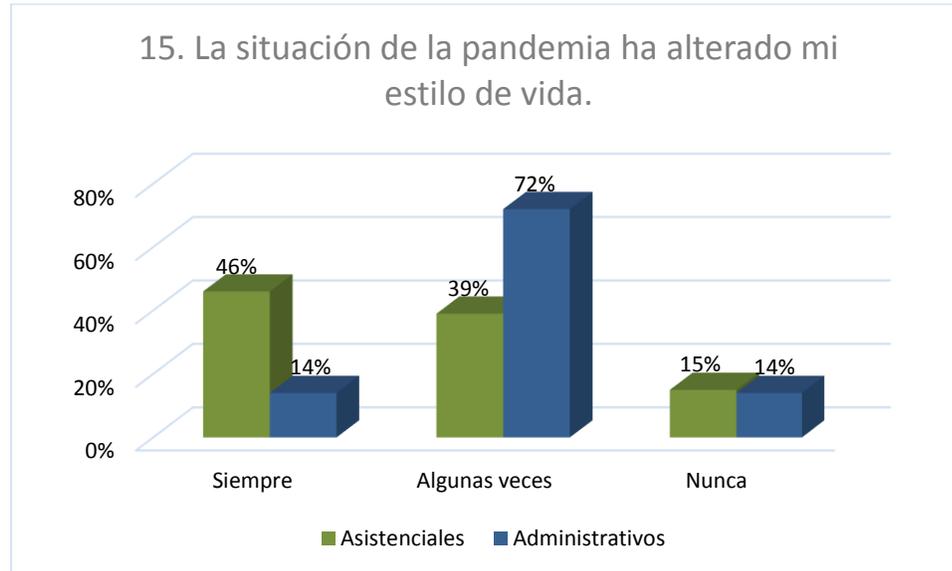


Ilustración 15 pregunta 15

Se observa en las gráfica 15 que, el 72% equivalente a 5 personas asistenciales y el 39% equivalente a 5 personas asistenciales respondieron algunas veces; el 46% equivalente a 6 personas asistenciales y el 14% equivalente a 1 persona asistencial respondieron siempre; el 15% equivalente a 2 personas asistenciales y el 14% equivalente a 1 personas administrativa respondieron nunca a la situación actual de la pandemia ha alterado mi estilo de vida.

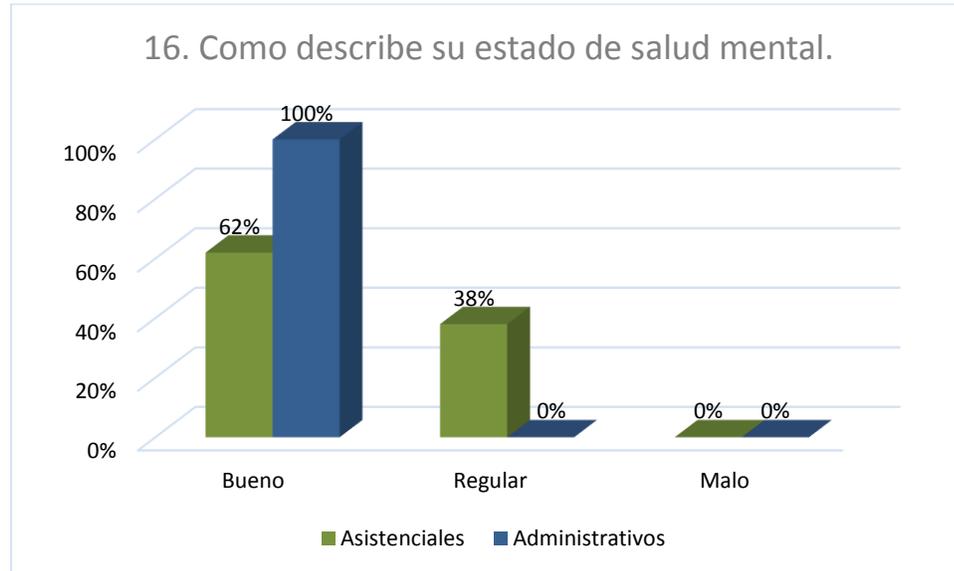


Ilustración 16 pregunta 16

Se observa en las gráfica 16 que, se observa que el 100% equivalente a 7 personas administrativas indico que su estado mental es bueno y el 62% equivalente a 8 personas asistenciales indico que es bueno; el 38% equivalente a 5 personas asistenciales y el 0% del personal administrativo indicaron que es regular; y el 0% de ambos grupos indicaron que es malo su estado de salud mental.

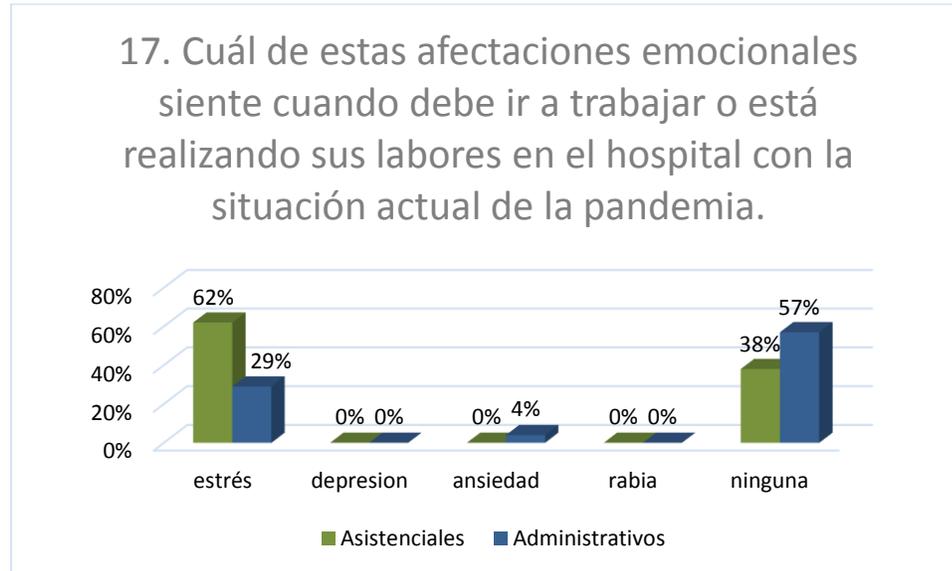


Ilustración 17 pregunta 17

Se observa en las gráfica 17 que, el 62% equivalente 8 personas asistenciales y el 29% equivalente a 2 personas administrativas manifestaron sentir estrés; el 57% equivalente a 4 personas administrativas y 38% equivalente a 5 personas asistenciales respondieron no tener ninguna afectación emocional; el 4% equivalente a una persona administrativo y 0% del personal administrativo afirmaron sentir ansiedad; y 0% de ambos grupos manifestaron sentir depresión o rabia cuando deben ir a trabajar o estar realizando sus labores en el hospital con la situación actual de la pandemia.

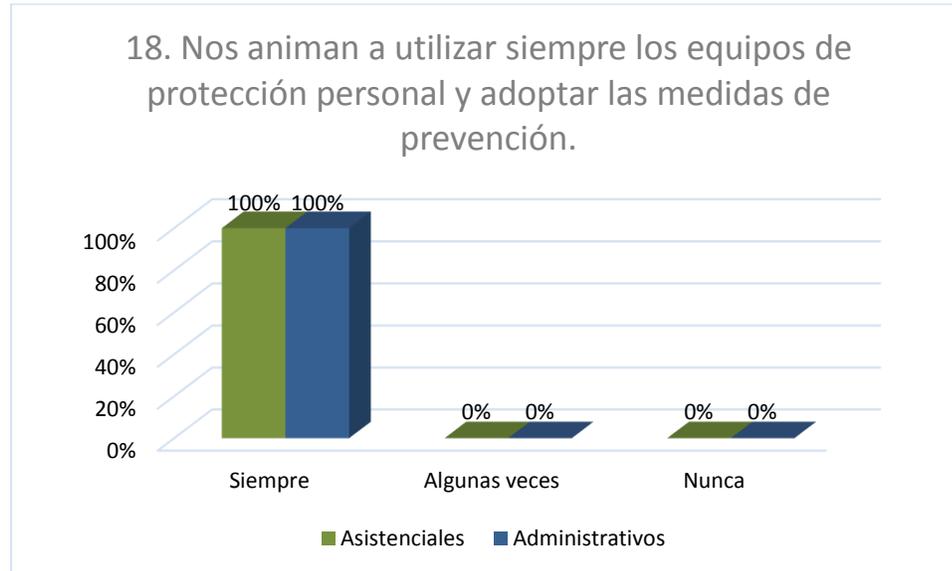


Ilustración 18 pregunta 18

Se observa en la gráfica 18 que, El 100% equivalente a 13 personas asistenciales y el 100% equivalente a 7 personas administrativas respondieron que los animan a utilizar siempre los quipos de protección personal y adoptar las medidas de prevención; mientras que el 0% respondieron algunas veces y nunca.



Ilustración 19 pregunta 19

Se observa en las gráfica 19 que, el 77% equivalente a 10 personas asistenciales y el 71% equivalente a 5 personas administrativas respondieron siempre, el 29% equivalente a 3 personas administrativas y el 23% equivalente a 3 personas asistenciales respondieron algunas veces; y el 0% de ambos grupos respondieron nunca a que se aseguran de que utilicen los equipos de protección personal bien y manejan las medidas preventivas en el servicio.

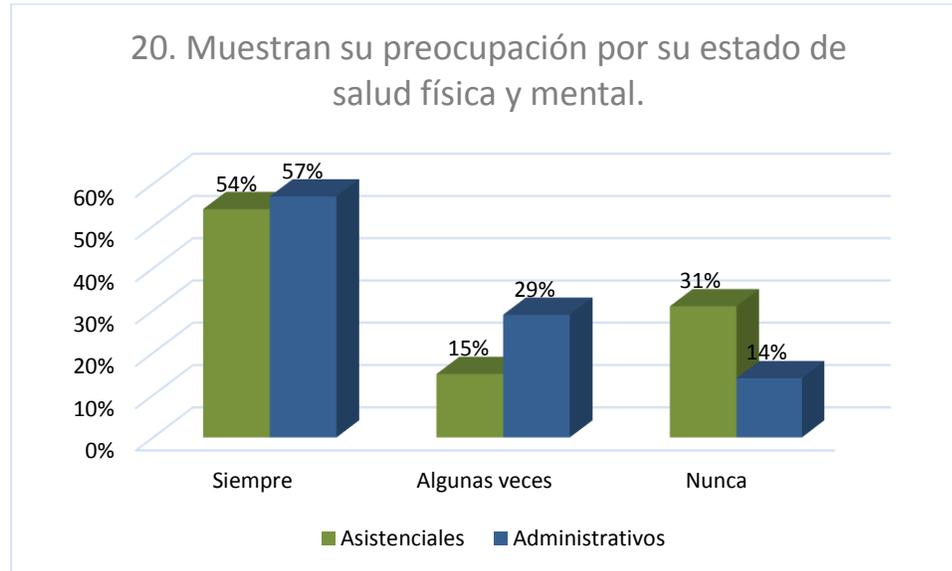


Ilustración 20 pregunta 20

Se observa en las gráfica 20 que, el 57% equivalente a 4 personas administrativas y el 54% equivalente a 7 personas asistenciales respondieron siempre; el 31% equivalente a 4 personas asistenciales y el 14% equivalente a 1 persona administrativa respondieron nunca; y el 29% equivalente a 2 personas administrativas y el 15% equivalente a 2 personas asistenciales respondieron algunas veces, mostrar su preocupación por su estado de salud física y metal.

Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones

En correspondencia con los objetivos general, específicos y la pregunta de investigación presentan las siguientes conclusiones:

1.1 Conclusiones:

Teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos general, específicos y las encuestas realizadas al personal administrativo y asistencial, se evidencia que los riesgos psicosociales a los que los trabajadores respondieron son el estrés, ansiedad y miedo de ser contagiados por el COVID 19, y realizando la caracterización de los resultados obtenidos el factor psicosocial con mayor afectación al que se encuentra expuesto el personal asistencial es el estrés con un 62% es decir 8 de 14 colaboradores lo presentan, en comparación con el personal administrativo un 29%, 2 personas de 6 colaboradores lo presentan, por lo tanto se asemeja con otros estudios relacionados con el mismo de tema de investigación realizado en Colombia en marzo de 2020, cuyo objetivo era determinar la presencia de estrés laboral, ansiedad y miedo al covid 19 en médicos generales, siendo el estrés el de mayor afectación en esta población. A medida del avance del proyecto los riesgos psicosociales que surgieron de los resultados de la encuesta se encuentran la siguiente relación; el estrés es el principal factor de riesgo para la salud mental en todos los colaboradores, con un porcentaje más alto al personal asistencial, siendo este un sentimiento de tensión emocional, física y causante de temor en los colaboradores para atender pacientes relacionados con el Covid 19. De cierta forma en cuanto a la relación del jefe con el colaborador se concluye que hay más apoyo motivacional de los jefes en las áreas

asistenciales, en el contexto de autocuidado y uso de elementos de protección personal, que en las áreas administrativas.

De este modo el área profesional seguridad y salud en el trabajo en conjunto con psicología y bienestar laboral deben plantear estrategias que conlleven a mitigar el riesgo psicosocial los cuales fueron encontrados en este trabajo de investigación

5.2 Recomendaciones:

Una vez terminada la investigación surgen las siguientes recomendaciones:

Brindar capacitaciones a todo el personal por parte de área de encargada, talento humano, psicología o la aseguradora de riesgos laborales, brindando herramientas a los trabajadores para manejar estos riesgos psicosociales.

La mayoría de los empleados manifestaron que les produce estrés, ansiedad, miedo el hecho de trabajar y estar expuestos a un contagio por covid -19, por eso es de suma importancia brindar un acompañamiento psicosocial para el manejo de estas emociones.

Durante el desarrollo del proyecto se presentaron varios inconvenientes con respecto al acompañamiento de la psicóloga, en temas de tiempo y horario, por lo que se hace necesario establecer un cronograma al inicio de la investigación ya que esto generó retrasos en la aplicación de las encuestas.

Algunos empleados del área administrativa, respondieron que no sienten un acompañamiento eficaz por parte de los jefes, se recomienda intervenir en este aspecto ya que

esto los desmotiva y más teniendo en cuenta las condiciones de estrés y presión en las que tienen que realizar sus actividades

El personal asistencial tiene los porcentajes más altos en cuanto a las preguntas realizadas en la encuesta, se recomienda priorizar necesidades en esta población ya que son ellos los que están expuestos directamente a un contagio por covid – 19 y reforzar el uso de los elementos de protección personal de esta manera se protegen.

ANEXOS

Anexo 1

ENCUESTA

Esta encuesta es basada y estructurada, de un cuestionario para la evaluación de Riesgos psicosociales derivados de la situación generada por la pandemia de Covid – 19 que realizó la Asociación Española de prevención de Riesgos laborales, será de apoyo con fines educativos y en el desarrollo de un proyecto de investigación.

Genero F M Edad profesión

Estado civil: Viudo (a) soltero(a) casado(a) unión libre

Piense en su actividad profesional durante la pandemia y el estado de alarma, e indique con una (X) la respuesta más adecuada según la siguiente escala:

Nunca

siempre

Algunas veces

Mi trabajo me exige o expone a:

1: Estar en contacto con personas que tienen síntomas de COVID-19

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

2: Trabajar con compañeros sin los elementos de protección personal.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

3: Trabaja con compañeros con síntomas compatibles con COVID 19. (Tos, fiebre, dolor de garganta)

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

4: A las críticas negativas y discriminación por parte de la sociedad por ser personal de salud.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

5: Agresión física y verbal por parte de pacientes y familiares

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

6: Intervenir en sucesos traumáticos sentir tristeza (ejemplo familiares que quieren despedirse de sus seres queridos al momento de fallecer)

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

7: Tener que dormir fuera de casa.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

8: sentir temor de ser contagiado por el COVID 19

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

9: sentir estrés para realizar sus actividades laborales con riesgo de exposición a covid 19.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

10: Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

11: siento tristeza, desanimo para ir a trabajar.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

12: He perdido interés por mi trabajo desde que empezó la pandemia.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

13: siento estrés de contagiar a mi familia más vulnerable. (Personas de la tercera edad, con patologías)

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

14: Me provoca miedo irracional ir a trabajar por la pandemia.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

15: La situación de la pandemia ha alterado mi estilo de vida.

Nunca____ Algunas veces_____ siempre_____

16: como describe su estado de salud mental.

Bueno Regular Malo

17: Cuál de estas afectaciones emocionales siente cuando debe ir a trabajar o está realizando sus labores en el hospital con la situación actual de la pandemia.

Marque con una (X) la casilla correspondiente.

Estrés Depresión ansiedad Rabia Ninguna

En el contexto de sus actividades o tareas relacionadas con la pandemia COVID 19 sus jefes.....

Responda según corresponda:

Nunca___ Algunas veces_____ siempre_____

18: Nos animan a utilizar siempre los equipos de protección personal y adoptar las medidas de prevención.

Nunca___ Algunas veces_____ siempre_____

19. se aseguran de que utilicen los equipos de protección personal bien y mantengan las medidas preventivas en el servicio.

Nunca___ Algunas veces_____ siempre_____

20: Muestran su preocupación por su estado de salud física y mental.

Nunca___ Algunas veces_____ siempre_____

La encuesta ha finalizado

Por favor asegúrese de haber contestado todas las preguntas

Anexo 2

CONSENTIMIENTO LIBRE, PREVIO E INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de este formato de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Lorena Buitrago Hincapié, Leidy Viviana Gallego, Lorena Piedrahita Taborda Investigadoras Responsables del Proyecto de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO. El objetivo de este estudio/investigación es: Identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud en áreas administrativas y asistenciales en tiempo de pandemia (COVID-19), en la ESE Hospital San Julián de Argelia.

Si usted accede a participar en este estudio/investigación, se le pedirá responder preguntas en la encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico, ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio/investigación.

El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del Proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para asegurar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

La participación en este estudio/investigación es estrictamente libre y voluntaria. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera del de este estudio/investigación. Sus respuestas a la encuesta, serán utilizadas para el análisis de la investigación.

El Investigador Responsable del Proyecto y UNIMINUTO, aseguran que su participación no implique gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno a su favor.

Si tiene alguna duda sobre este estudio/investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al Investigador o de no responderlas. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones, ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión

Una vez leído y comprendido lo anterior:

1. Declaro que al firmar este documento ACEPTO participar voluntariamente en esta investigación la cual es conducida por el Investigador Responsable del Proyecto.
2. Declaro que he sido informado (a) sobre el objetivo de este estudio/investigación, que me han indicado que tendré que responder cuestionarios y preguntas en la encuesta, y el tiempo que tomará realizar esto.
3. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio, sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo

cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al Investigador Encargado del Proyecto. Cuyos datos son los siguientes:

Nombre del Investigador Responsable:	Lorena Buitrago
Correo Electrónico:	Lorenabuitrago1020@gmail.com
Teléfono / Celular:	3136884867

4. En forma expresa manifiesto que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven.
5. Entiendo que una copia de este formato de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio/investigación cuando éste haya concluido.

Firma del Participante:	
Nombre del Participante:	
Fecha:	
Lugar:	

Referencias

Laborales, A. E. (2019). Recuperado de <http://www.cgpsst.net/wp-content/uploads/2020/07/CUESTIONARIO-CFSFAS-COVID-19-3%C2%AA-Ver..pdf>

Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo . (2019). *EU-OSHA*. recuperado de EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Aguirre. (2009). Bogota. recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1192/Impacto%20esperado%20y%20sentido%20por%20cambio%20de%20turnos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arango David, L. G. (2011). *Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011*. Medellín ,Colombia 2013: Revista Salud Uis, ISSN-e 2145-8464, ISSN 0121-0807, Vol. 45, N°. 1, 2013, págs. 23-31 .

Arroyo, González, Jaime, Masllorens y Martín. (2013). *Impacto esperado y sentido por cambio de turnos de trabajo en personal de enfermería*. Bogota. recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1192/Impacto%20esperado%20y%20sentido%20por%20cambio%20de%20turnos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asociación chilena de seguridad. (08 de 02 de 2019). *ACHS*. recuperado de

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

Avendaño y Román. (2002). *Efectos de los Roles Múltiples en el Bienestar Psicológico en Enfermeras Chilenas*. Chile. recuperado de

<http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/421>

Beleño Navarro, R. U. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la costa CUC en el 2014*. Barranquilla

Colombia: recuperado de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf.

Beltrán Díaz, L. P., Cuervo Sandoval, A. E., Gómez Zerdas, M. C., & Leguizamón Vásquez, S.

V. (2018). recuperado de repository.usergioarboleda.edu.co:

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1192/Impacto%20esperado%20y%20sentido%20por%20cambio%20de%20turnos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Canales Mapfre Salud. (2019). *Todo lo que necesitas saber del mundo de la salud*. recuperado de

<https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>

Chetwani Khubani, Heena. (2016). recuperado de riull.ull.es:

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3675/EFFECTOS+DEL+TRABAJO+A+TURNOS+EN+LOS+PROFESIONALES+DE+ENFERMERIA,+EN+LOS+SERVICIOS+DE+UVI+DE+LOS+HOSPITALES+DE+TERCER+NIVEL+DE+TENERIFE.pdf;jsessionid=27BB131406298E208DBBE7C642D22A45?sequence=1>

Claude Lévi-Strauss. (1956). *La familia*. Barcelona. recuperado de

https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/la-familia-_claude-l__vi-strauss_.pdf

Cossio, Monier, Reyna. (2010). *Informe de investigación*. Cordoba. recuperado de

http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/cossio_selva.pdf

Feo Ardila, J. M. (2007). recuperado de www.javeriana.edu.co:

<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis38.pdf>

Flores y Ronda. (2001). Bogota. recuperado de

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1192/Impacto%20esperado%20y%20sentido%20por%20cambio%20de%20turnos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García Vera, M. I. (2013). recuperado de repositorio.ug.edu.ec:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10399/1/0030GARCIA.pdf>

González Anaya, L. S., & Polo García, C. (Febrero de 2013). recuperado de repository.usergioarboleda.edu.c:

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Harrington. (1978). *Horas de trabajo*. recuperado de

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/43.pdf>

Home Mobile. (2011). *Concepto y definicion* . recuperado de

<https://conceptodefinicion.de/trabajo/>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2019). *Istas*. recuperado de Istas:

<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Janneth Marcela Feo Ardila. (2008). Bogota. recuperado de

<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis38.pdf>

Jiménez y Moyano. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia*. Chile.

recuperado de

https://www.academia.edu/37060396/Jimenez_and_Moyano_2008_Fslaboralesequilibriotrabajofamilia.pdf

Johnson, M. C., Cuesta Saletti, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Scielo*, Resumen.

Lasa, D. N., Benito, D. J., Montesinos, D. M., Manterola, D. A., Sánchez, D. J., García, D. J., & Germán, D. M. (2020). *LAS CONSECUENCIAS PSICOLOGICAS DE LA COVID 19 Y EL CONFINAMIENTO*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco.

Liliana Beltran, Ana Cuervo, Maria Gomez, Sandra Leguizamon. (2018). *Impacto esperado y sentido por cambio de turnos de trabajo en personal de enfermería*. Bogota. recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1192/Impacto%20esperado%20y%20sentido%20por%20cambio%20de%20turnos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, M. (2000). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA ETNOGRÁFICA EN EDUCACIÓN*.

recuperado de

<http://revistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/viewFile/11645/21921922760>

Medicina y seguridad del trabajo . (2011). recuperado de

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n224/original3.pdf>

Medicos y pacientes. com. (2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”*. recuperado de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Mini salud . (2010). *Prevenir el cansancio* . recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2011). *Codigo sustantivo del trabajo*. Bogota.

Nacion Farma. (2019). *Síndrome del burnout es reconocido oficialmente por la OMS*. recuperado de <https://nacionfarma.com/sindrome-del-burnout-reconocido-por-la-oms/>

Organizacion Mundial De La Salud. (s.f). *OMS*. recuperado de

https://www.who.int/topics/health_workforce/es/

Organizacion Mundial de la Salud. (2019). *Salud Mental*.

Organizacion Mundial Salud . (s,f). *a,creba*. recuperado de <http://www.aceba.org/salud-mental/definicion-de-salud-y-enfermedad-mental/>

pedrozo, j. c., & pedrozo, M. J. (2020). *SciELO - Scientific Electronic Library Online*.

Peter Knauth. (1993). *Horas de trabajo* . recuperado de <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/43.pdf>

Ramírez, L. P., Arriaga, R. J., Hernández-Gonzalez, M. A., & Management, J. M.-C. (2020). Psychological Distress and Signs of Post-Traumatic Stress in Response to the COVID-19 Health Emergency in a Mexican Sample. En L. P. Ramírez, R. J. Arriaga, M. A. Hernández-Gonzalez, & J. M.-C. Management, *Psychology Research and Behavior; Macclesfield Tomo 13* (págs. 589-597). MEXICO: Dovepress.

Ramírez, Paravic y Valenzuela. (20013). *Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería*. Chile. recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000200008

SALUD, M. D. (27 ACTUALIZADO de 09 de 2020). *NUEVO CORONAVIRUS COVID -19*. recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid->

=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.

Stavroula Leka, P. A. (s,f). *Organizacion Mundial de Salud*. recuperado de

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

SURA, A. (Julio de 2012). *ALIADOS BOLETIN PARA DISTRIBUIDORES DE ARP SURA*.

recuperado de <https://www.arlsura.com/boletin/distribuidores/prevencion/2012/julio/riesgo.html>

Tostado Villarejo, M. (Septiembre de 2017).recuperado de riunet.upv.es:

[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1)

[%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1)

[%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1)

Universidad politecnica de Valencia. (2017). *Campos Dalcoi*. recuperado de

[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1)

[%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1)

[%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf?sequence=1)

Unknown. (13 de Marzo de 2016). *Investigación Mixta*. recuperado de Investigación Mixta:

<http://investigacionmixtablog.blogspot.com/>

Riesgos psicosociales en colaboradores administrativos y asistenciales del sector salud en la E.S.E Hospital san Julián de Argelia en tiempos de pandemia COVID 19 primer semestre 2020.

86

Monterrosa-Castro A, D.-R. R.-M. (2020). *Revista de facultad de ciencias de salud*. Recuperado de <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>