

**Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en
Colombia Durante los Años 2012 - 2022**

Autores

Dumar Jair Noscue Ramírez, Adriana Paola Camino Rodríguez

Monografía para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Yohana Milena Rueda Mahecha

Magister en Educación con énfasis en Lectura, Escritura y Matemáticas

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura Y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Octubre, 2022

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
1. Desarrollo Temático	9
1.1 Marco Empírico	11
1.2 Marco Teórico	18
1.3 Marco Conceptual	23
1.4. Marco Legal	24
2. Objetivos	29
2.1. Objetivo General	29
2.2. Objetivos Específicos	30
3. Marco Metodológico	30
3.1. Diseño de Investigación	30
3.1.1. Fases de la Investigación	31
3.2. Población Objeto e Impacto de la Monografía	31
3.3. Técnica e Instrumentos	32
3.4. Técnica de Análisis de la Información	33
4. Discusión	34
4.1. Identificar la Legislación Vigente en el Contexto Colombiano en Relación a los Factores de Riesgo Psicosocial	35
4.2. Determinar Cuáles son los Principales Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Sector Salud en Colombia	36
4.3. Caracterizar los Efectos por la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial para la Salud de los Trabajadores del Sector Salud en Colombia	37
5. Conclusiones	39
6. Recomendaciones	40

Referencias Bibliográficas 41

Apéndice 49



Resumen

La presente monografía de investigación analiza los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia entre los años 2012 – 2022, y cómo el marco normativo vigente sobre la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), vigila y atiende este tema desde la promoción y prevención de riesgos en las empresas. Por ello, realiza una revisión documental indagando los aspectos de la legislación colombiana que deben ser implementados en las empresas como parte de la organización y la gestión que debe ser llevada a fin de promover la salud mental de los trabajadores. Por medio de una metodología descriptiva - documental con un enfoque cualitativo. Por búsqueda bibliográfica en bases de datos primarias de fuentes indexadas como Google Académico, Scopus, ScieELO, encontrando las principales condiciones intralaborales que representan factores de riesgo psicosocial.

Palabras Clave: Factores de riesgo psicosocial, trabajadores del sector salud, condiciones intralaborales, contexto ocupacional.

Abstract

This research monograph analyzes the psychosocial risk factors in workers in the health sector in Colombia between the years 2012 - 2022, and how the current regulatory framework on Occupational Health and Safety Management (OSH) monitors and addresses this issue. from the promotion and prevention of risks in companies. For this reason, it carries out a documentary review investigating the aspects of Colombian legislation that must be implemented in companies as part of the organization and management that must be carried out in order to promote the mental health of workers. Through a descriptive - documentary methodology with a qualitative approach. Through a bibliographic search in primary databases of indexed sources such as Google Scholar, Scopus, ScieELO, finding the main intra-labor conditions that represent psychosocial risk factors.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, health sector workers, intra-labor conditions, Occupational Context

Introducción

Son muchas las condiciones se pueden describir en un contexto laboral específico y más aun las que se identifican como problemáticas, según Escobar (2011), “existen factores de riesgo de índole psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores e influyen en la aparición de enfermedades como el estrés laboral” (p. 2), situación que ha ido en ascenso en el contexto colombiano, por lo que se busca que el Estado haga una revisión pertinente que busque la evaluación de las leyes vigentes y el establecimiento de otras normativas en relación a la SST para que estos eventos sean identificados y prevenidos en las empresas.

Sin embargo, estrés, carga de trabajo, fatiga mental, la insatisfacción laboral, la desmotivación, los problemas o conflictos de los trabajadores, son situaciones que predominan en contextos laborales y que trascienden negativamente en la salud de estos, igualmente, la organización del trabajo y los diferentes contextos en el que los individuos se desenvuelven se definen como factores de riesgos que deben ser valorados a tiempo.

Las consecuencias son muchas, empezando porque impide el buen desempeño laboral del trabajador afectado, se es más propenso a sufrir enfermedades cardiovasculares, fatiga, cefalea, estrés laboral, síndrome de Burnout, también se aumentan los índices de ausentismo y accidentes laborales (Serrano et al. 2009). De esta manera, Romero y Urrea (2022), exponen el “Síndrome de Burnout, se considera uno de los factores de riesgos ocupacional de carácter psicosocial que surge como resultado de niveles de estrés crónico no sólo en el ámbito laboral, sino también en el personal”, necesitando así una identificación y prevención pronta por el desgaste que conlleva.

Por otra parte, la pandemia por COVID 19, también se posicionó como un componente de riesgo psicosocial debido a la dimensión que este representaba y su relación

con el ejercicio laboral en términos de espacio, relaciones interpersonales, trabajos desde casa que terminaron mezclados con el contexto familiar, miedo o temor y seguimiento de protocolos de bioseguridad y bioprotección. A esto, Martínez (2020), plantea que se estima a nivel mundial que casi tres millones de personas sufren accidentes o enfermedades laborales que le causan la muerte, en el año 2019 el estrés laboral en su mayoría asociado a la incertidumbre por la pandemia fue causa del 30% de bajas laborales en España, ameritando el establecimiento de estrategias y políticas laborales que no solo permitan identificar los factores de riesgo psicosocial, sino que prevengan y promuevan la salud mental y social.

De igual forma, Moyano (2018) describe el impacto que tienen los riesgos psicosociales en el bienestar físico de los trabajadores y que generan gastos significativos para las empresas, por lo que es esencial el compromiso que debe ser adquirido desde la alta dirección y el nivel organizacional ante la responsabilidad de la evaluación y prevención con tiempo los riesgos psicosociales, adelantando estrategias que disminuyan el efecto de estos, creándose factores de protección que apoyen el progreso de las características laborales y fomentar la salud en el trabajo, yendo más allá del cumplimiento de las leyes implantadas.

Según el Decreto, 1072 del año 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo, se busca actuar como canal de información para asegurar el funcionamiento armonizado además de organizar y documentar la información, regular la ejecución dentro del territorio nacional de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y todo lo concerniente a los riesgos laborales. Más adelante, el mismo decreto plantea que se deben establecer acciones que promuevan, capaciten, orienten, acompañen, intervengan,

afilien y hagan el seguimiento y control oportuno de los trabajadores en cada una de las labores desarrolladas.

Cabe destacar que la presión originada por cuestiones laborales no siempre es la misma, ya que tiene mucho que ver con las funciones propias de cada cargo a desempeñar, considerando condiciones como el manejo del público, el horario, el número de funciones a cargo y el grado de responsabilidad. Por ejemplo, las situaciones de trabajo en cargos críticos y de atención de usuarios como la seguridad privada (vigilantes, porteros, escoltas, etc) , los trabajadores de la fuerza pública (ejército, policía, fuerzas aéreas), y el sector salud (tanto asistenciales como administrativos), se manifiestan de forma diferente a las que puede enfrentar un trabajador de otros sectores económicos; por ende, el tratamiento debe ser específico y apropiado para así evaluar los contextos con un criterio objetivo y holístico que permita identificar los factores intralaborales así como los extralaborales que pueden afectar a los trabajadores, y permitir a las organizaciones cumplir con su misión institucional.

Entonces, se hace pertinente indagar acerca de los estudios que se han hecho al respecto en un sector de trabajo crítico y necesario para cualquier sociedad, así surge la inquietud por conocer ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud en Colombia?, para ello, el objetivo general de la presente investigación se dirigió al estudio de estos elementos.

Por lo tanto, la presente investigación encuentra su justificación en la necesidad de generar conciencia frente a una problemática no solo de orden laboral, sino social, económico y hasta político, visibilizando también cuáles han sido las estrategias que se han implementado durante estos años para mitigar sus efectos.

1. Desarrollo Temático

Existen diversas definiciones sobre los riesgos psicosociales, la legislación colombiana por ejemplo cuenta con herramientas que permiten definir la problemática del riesgo psicosocial de manera integral, la Resolución 2646 de 2008 art. 5, define los factores de riesgo psicosocial, e incluye las características internas y externos del contexto laboral, así como las condiciones individuales que afectan la salud y el capacidad laboral de los trabajadores, en esta resolución también se identifica el estrés como consecuencia de la falta de adaptación del individuo, factores físicos, psicológicos, conductuales y emocionales integrando una perspectiva laboral y personal. De igual manera establece que las condiciones psicosociales deben ser identificadas y evaluadas oportunamente para intervenir los factores que afectan negativamente la salud de los colaboradores.

En este sentido, autores como Fajardo (2008), establecen que las condiciones intralaborales influyen en el bienestar y afectan la salud de las personas, y están definidas por todas aquellas características que conforman el diseño organizacional del puesto de trabajo, las tareas asignadas, el lugar de trabajo, el horario y todo lo que delimita la realización de un cargo cualquiera que sea.

Por otro lado, Jiménez Rueda, M. A., & Tarazona Torres, S. Y. (2018) sostiene que las condiciones extralaborales son todos los demás espacios en que se desenvuelven los trabajadores por ejemplo el contexto familiar, los espacios de ocio, las actividades de formación, también se consideran las posibilidades económicas, etc., y que influyen positiva o negativamente en su salud y bienestar.

Gil (2014), se refiere a los riesgos psicosociales como a aquellos deterioros psicológicos, físicos o sociales en los individuos como secuela de las condiciones laborales;

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) especifica que el riesgo psicosocial en el contexto laboral es todo aquel evento que aqueja la salud del trabajador, es decir, un riesgo psicosocial interviene en la integridad de quién ejecuta un puesto, una posición o actividad.

Por su parte, Reyes (2016) habla del estrés laboral ocasionado por sobrecarga como un elemento que repercute en la salud ocasionando pérdida de memoria, dificultad para conciliar el sueño, generando a su vez desequilibrio físico y emocional, además de la insatisfacción laboral.

Para finalizar, Benavides (2002), en su estudio sobre los factores de riesgo psicosocial, manifestó que los elementos organizacionales y psicosociales dentro de una organización son factores que pueden determinar riesgo si provocan reacciones de inadaptación, tensión o estrés manifiesto en síntomas psicofisiológicos y afectan la salud de las personas.

Una vez descritas las definiciones e identificadas las características más comunes frente a la presencia de factores de riesgo psicosocial, es fundamental hablar de lo que se ha definido como factores de protección psicosocial para promover la salud y propiciar ambientes de trabajo más favorables (Resolución 2646, 2008, p.2). Por ello, se deben tener en cuenta no sólo los aspectos dentro del trabajo, sino analizar los que cohabitan fuera del contexto laboral, como los del ambiente familiar, educativo y en general el social.

En este sentido, los autores Niño y Parra (2019), señalan que los cambios derivados de la globalización y los nuevos territorios organizacionales han traído cambios significativos que intervienen el bienestar físico y mental de los trabajadores, aumentan la

ansiedad y fomentan la aparición estrés laboral. Para añadir, Salcedo (2011) citado en Muñoz, Pitre y Amaya (2017) soporta que los factores protectores son aquellas estrategias orientadas al bienestar de los trabajadores que aumentan la satisfacción personal y laboral, afectando directamente la productividad y la percepción de eficiencia laboral.

El National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH,1999), define estos factores protectores como aquellas estrategias que potencian el desempeño de los trabajadores y llevan unos protocolos en pro de su bienestar psicosocial, protegiendo su salud mental y sirviendo como un escudo protector, en este sentido no sólo los empleadores deben velar por el cumplimiento de estas políticas y el bienestar social de sus trabajadores, también cada ser humano que desempeña una actividad laboral deberá cuidar su integridad y conocer cómo identificar los factores de riesgos psicosociales en su puesto de trabajo a fin de generar hábitos que puedan contrarrestar los posibles efectos adversos.

1.1 Marco Empírico

En cuanto a la literatura encontrada producto de la búsqueda bibliográfica, encontramos a varios autores que respaldan sus investigaciones en el análisis de las condiciones laborales que podrían representar riesgo psicosocial en los entornos profesionales tales cómo los descritos a continuación.

En primer lugar, Niño y Parra (2019), realizaron un estudio de investigación concerniente a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, en este caso, colaboradores vinculados a la seguridad privada, enfocando su estudio a la perspectiva psicosocial intralaboral en la ciudad de Cali, encontrando que efectivamente hay un vínculo entre el liderazgo del personal de operativo

y la sensación satisfacción en la ejecución de sus funciones, realizando un estudio cuantitativo, descriptivo en 147 guardas de seguridad y 36 jefes, aplicándose tres formularios, obteniendo como resultados que el liderazgo preponderante es el transformacional y la relación de este con el manejo interpersonal y la satisfacción laboral son significativas para el aspecto psicosocial de los colaboradores.

En segundo lugar, estos autores señalan que la globalización y los cambios como resultados de las nuevas dinámicas organizacionales han concebido una nueva evolución significativa que impactan no solo en el nivel estructural y económico sino también en la salud de los colaboradores, entre estos el aumento en inseguridad laboral, menor control sobre las tareas, mayores despidos y aumento en el estrés laboral. De esta manera se evidencia que ha habido un alto impacto en el componente psicosocial concibiendo consecuencias en la salud laboral.

En tercer lugar cabe mencionar la investigación realizada por Quiñones y Porras (2019), con respecto a los riesgos psicosociales internos y externo en una compañía de vigilancia en la ciudad de Bogotá, querían identificar los factores laborales que son descubiertos por los colaboradores operativos, y encontraron que los riesgos se encuentran en niveles muy altos sobre todo en aspectos como la demanda de trabajo y control de autonomía sobre las disposiciones en el trabajo, que adicionalmente fuera del ambiente laboral estos factores se asocian a la realidad económica familiar y los desplazamientos realizados desde sus viviendas hasta el trabajo y viceversa; los investigadores concluyeron que las demandas emocionales y las demandas de las jornadas laborales son los elementos que más afectan la salud mental y bienestar de los colaboradores. Los autores puntualizan que, acorde a la legislación tanto nacional como internacional, las empresas adquieren en el

compromiso de permitir espacios que favorezcan al desarrollo de los objetivos personales y la motivación, siendo necesaria la creación de estrategias de prevención en el trabajo.

De acuerdo a lo anteriormente Muñoz (2018), en su estudio sobre los factores de riesgos psicosocial se analizaron cuáles son esos factores que afectan la esfera psicosocial de los trabajadores, además de las leyes y normatividad vigentes que regulan y velan por dichos aspectos; se encontró que hay síntomas de alerta ante malestares psicológicos y estos pueden constituir aspectos determinantes en la calidad de vida no solo laboral sino personal de los trabajadores el estudio se realizó en una compañía de seguridad privada en Bogotá, Colombia.

En este mismo sentido, Henao, et al., (2018), estudiaron el origen del estrés laboral en una compañía de vigilancia privada, encontrando que éste es un tema de gran importancia dada la afectación a la salud de los trabajadores. Los investigadores tomaron como muestra a 53 trabajadores de los 247 que fueron evaluados, reconociendo el riesgo psicosocial como uno de los riesgos de origen laboral que deben ser atendidos de manera prioritaria y preventiva conforme también a la Resolución 2646 (2008) del Ministerio de Protección Social en donde se enmarcan y definen obligaciones para la emisión, prevención, diagnóstico, mediación y monitoreo de los niveles de exposición a estos factores de riesgo y la identificación de las causas y condiciones provocadas por el estrés laboral.

En materia de intervención pública Peña y Silva (2018), plantearon en su trabajo de investigación que en el territorio colombiano las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), están encargadas de la prestar atención en los servicios de medicina general y especializada, a fin de reducir los riesgos de los pacientes, esto asociado a las medidas de

prevención promovidas por los programas de seguridad del paciente, siguiendo a su vez los lineamientos de SST dispuestos al interior de cada IPS.

Así mismo todas las empresas sin distinción de actividad económica, tamaño o composición deben de contar con un SG-SST, que incluya los factores psicosociales, sin embargo no son tomados en cuenta en la mayoría de las veces, y por ello no se ejecutan valoraciones de las condiciones intra y extra laborales, de estrés o cualquier otro factor de índole psicosocial por no ser considerados prioritarios; en este caso, Peña y Silva (2018) buscaron exponer un modo de fortalecimiento al SG-SST para que el ámbito psicosocial sea tomado en cuenta y sea aplicable a las entidades que brindan el servicios de la salud como las IPS.

Por su parte, Serrano, et al., (2018), presentan un bosquejo del prototipo de gestión de la SST, incluyendo los factores extrínsecos e intrínsecos de las empresas asociados a las enfermedades laborales, por medio de un estudio descriptivo mixto que correlaciona niveles de riesgo psicosocial en 10 trabajadores obtuvieron resultados de un riesgo psicosocial medio alto en relación al estrés laboral, que demandan intervenciones prioritarias a través de programas de riesgos psicosociales, aplicaron el instrumento diseñado y encontraron un avance favorable en relación a la disminución de condiciones estresoras que a su vez repercutió favorablemente en la disminución de la aparición de enfermedades de origen laboral.

Asimismo, Charria y Arenas (2011), efectuaron una investigación basada en los factores de riesgo psicosocial laboral, a fin de plasmar un análisis y reconocer cuáles eran las causas del estrés y cómo discriminar estos factores en los diferentes contextos, por lo que existen diversas herramientas que se han avanzado para esto. En esto caso, Charria y

Arenas (2011), y citando a Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), plantean que estas herramientas de evaluación de factores de riesgos psicosociales en los entornos laborales, pueden agruparse en tres categorías fundamentales, iniciando con los que se derivan del enfoque tradicional, se destacan en la segunda categoría los instrumentos que ayudan a la obtención de información de factores psicosociales a los que se pudiesen estar expuestos, entre estos, el estrés y acoso laboral, el Síndrome de Burnout, la satisfacción laboral entre otros. Por último, en la tercera categoría, estas herramientas se convierten en cuestionarios de auto informe y se ayuda a que el trabajador tenga una percepción de los procesos psicosociales que le puedan afectar, comprendiendo la relación entre la salud-trabajo-enfermedad.

También, Luceño et al., (2008), estudiaron la prevalencia de los riesgos psicosociales, señalando que sus efectos abarcan desde la salud de los colaboradores hasta el bajo rendimiento en las organizaciones, incapacidades, deserción laboral, insatisfacción, entre otros; los autores enuncian la importancia de la intervención por parte de las empresas considerando elementos como el contexto laboral, tipo de trabajo, las relaciones interpersonales, el clima organizacional, la carga de trabajo, entre otros.

A fin de puntualizar la importancia de estudiar este fenómeno cabe mencionar que, Vélez (2015), señaló en su trabajo de investigación que en los últimos años el análisis de los factores psicosociales ha cobrado una importancia significativa por ser relevante tanto para el área ocupacional como para el aspecto social de los individuos y su impacto en la salud de estos que afectan al rendimiento laboral.

De esta forma, Llambías (2016), indaga la asociación que puede existir entre la apreciación de riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en Chile, para lo cual se

seleccionaron dos grupos de trabajadores y se concluyó que los trabajadores que laboraban en jornadas de tiempo rotativos se exponen mayormente a riesgos psicosociales por diferentes causas, entre estas, factores personales y familiares, y esto desencadena un aumento en el indicador de ausentismo laboral.

Asimismo, Blakman (2014) enfocó su estudio a la comprensión de cómo el rendimiento laboral de los motoristas de una empresa de transporte en la ciudad Guayaquil, Ecuador, se puede ver afectado por la identificación de riesgos psicosociales, analizando las causas y generando un plan de acción con el objetivo de minimizar los factores causantes del estrés como principal signo de afectación a las personas.

Más adelante, Abril y Becerra (2022) realizaron un estudio de investigación sobre los riesgos psicosociales en el contexto de la pandemia por COVID 19 tomando como muestra a los docentes de una institución educativa en las provincias de Santa Elena y Galápagos, Ecuador. Aquí, se identificaron los riesgos psicosociales en contextos de pandemia bajo un enfoque cuantitativo con un método analítico y descriptivo, pero tomando en cuenta aquellos que trabajan en la modalidad de teletrabajo. Por ende, la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, declara cuál es la conducta de las personas en el entorno laboral en relación a aquellos factores intrínsecos y extrínsecos que inciden en las condiciones de trabajo; Los autores utilizaron una herramienta de medición de riesgos psicosociales desde dos aspectos fundamentales: El liderazgo y el apoyo social de las empresas y las exigencias psicológicas.

Domínguez et al., (2009), estudiaron lo destacable del Síndrome de Burnout en Barranquilla, Colombia, en donde reconocen que distintas posturas teóricas identifican que en los contextos laborales existe una altísima prevalencia del síndrome ocasionada por las

condiciones intralaborales y agravadas por factores externos. Determinan igualmente los procesos asociados al estrés, mencionando modelos como el del MBI-HSS, modelo de Edelwich y Brodsky (1980), Modelo de Price y Murphy (1984), y el modelo de Gil-Montes (1999).

En este sentido Gil-Montes (2003), señala las siguientes cuatro características principales del síndrome de Burnout: en primer lugar está la ilusión por el trabajo, que es la etapa inicial en que se encuentra mucha incertidumbre frente al trabajo, pero con una postura positiva de las condiciones, en segundo lugar está el desgaste psíquico, que se caracteriza por condiciones de desconcentración, falta de motivación y poco interés por las tareas, posteriormente se encuentra en un estado indolencia e indiferencia por casi todo lo que le rodea se establece como una estrategia de afrontamiento frente al desbordamiento emocional que se experimenta y por último una sensación de culpa, por haber perdido la motivación inicial, por hacer las tareas con desgano, por no cumplir los requerimientos en tiempo y forma, etc.

La forma como se desarrolla el síndrome de Burnout es interesante en cuanto que permite rastrear y tener algunos indicadores prácticos a la hora de hacer un diagnóstico preliminar de los trabajadores y el trabajo realizado, en este mismo sentido Quiñones et al. (2022), señalaron que el contexto de trabajo representa el campo de desarrollo de diversos eventos de vida en los empleados que son factores de riesgo inherentes. Por lo tanto, es imperativo indagar en detalle y evaluar de manera objetiva antes de emitir juicio alguno, teniendo en cuenta la información sobre estos factores que generan condiciones perjudiciales para la salud de los colaboradores.

Estos autores encontraron también que los factores de riesgo psicosocial con puntuaciones más altas fueron los riesgos no laborales (condiciones extralaborales), y se concluyó que las áreas de trabajo internas estaban en mayor riesgo, incluida la compensación, la claridad de funciones y las demandas laborales. Los autores resaltan con precisión la necesidad de implementar protocolos de sistemas de vigilancia epidemiológica que puedan controlar el impacto de los riesgos psicosociales en el bienestar de los empleados.

1.2 Marco Teórico

Si bien es cierto que definir con un sólo término o conceptualizar las condiciones laborales se hace complejo dado que existen múltiples corrientes como la psicología del trabajo y la sociología que desde su perspectiva particular lo van a abordar de manera distinta, también es necesario identificar un punto de partida teórico que permita desarrollar la discusión.

Por ello las teorías que dan sustento a esta investigación son apoyadas por la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y la Teoría del Estrés de Selye, mismas que ayudan a la comprensión del problema investigado. La Teoría Bifactorial de Herzberg, de 1954, describe las conductas de las personas en los lugares de trabajo y los factores que determinan dicho comportamiento, y los divide en dos categorías los factores externos (relacionados con el trabajo) y los internos (características personales) (Sarsosa y Charria, 2018) esta categorización permite ver al individuo desde una postura integral que abarca no solo las condiciones directas de su cargo, sino la interacción de este tanto con otros cargos, roles y funciones, y la interacción desde esa posición con los ingresos devengados, el tiempo que

da libre, el grado de responsabilidad adquirido, la necesidad de permanencia entre otros, con las demás esferas de desarrollo personal.

Por su parte, la Teoría del estrés de Selye, desarrollada en la década de 1930, define el estrés como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” Hans Selye (1956) (citado en Sánchez, 2010, p 55), plantea que todos los trabajadores siempre buscan la satisfacción y el cumplimiento a totalidad de sus funciones laborales, por lo que los individuos recurren a estrategias personales que les ayudan a superar problemas, reconociendo que la reacciones generadas frente a situaciones de estrés impiden, limitan y dificultan la consecución de los resultados esperados, actuando directamente en la funcionalidad orgánica y mental.

Según Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), concordando con Peiró (2004), Boix (1999) y Alonso (2001), las legislaciones aprobadas en temas de salud y cuidado laboral han ayudado a la prevención de riesgos laborales como los mecánicos, los higiénicos y los físicos, pero en relación a los psicosociales presentan una gran dificultad de manejo por llevar procesos e intervenciones diferentes (Artazcoz, 2004; Rodríguez, González y Carbonen, 2007). Estos factores psicosociales deben ser comprendidos como algo que todas las personas pueden experimentar en relación con su interacción social, ambiental e individual que pueden afectar su bienestar y salud. (INSHT, 2004; OIT, 1986).

Rentería et al., (2008), señalan que estos factores representan un riesgo para los trabajadores afectando negativamente su comportamiento, generando alteraciones fisiológicas, e igualmente, a nivel emocional y cognoscitivo. Jiménez et. al (2018), asegura que esto se muestra en las estadísticas internas de las organizaciones como altos índices de ausentismo, rotación, accidentes y bajo desempeño laboral.

Los factores psicosociales según el Ministerio de la Protección Social (2008) son todos aquellos aspectos intra y extralaborales, las características individuales o intrínsecas de la persona, que influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores. Así, Vélez (2015), demuestra que los factores psicosociales han tomado un nivel de importancia por su relevancia en los últimos años, así como por su impacto sobre la salud de los colaboradores y su rendimiento.

Ahora bien, diversos autores como Juárez (2004), Oliver et al., (2002), Artazcoz y Molinero (2004), Jiménez et. al (2018) y Gómez y Moreno (2010), señalan los resultados negativos para la salud de los colaboradores por la prevalencia de factores de riesgos psicosociales ocasionados en ambientes laborales desfavorables, relaciones interpersonales poco significativas, comunicación defectuosa, liderazgo difuso, y otras variables y patologías. Para complementar, Meseguer et al., (2007) destacan el surgimiento de patologías acreditada legalmente en Colombia como la ansiedad, depresión, hipertensión, infarto al miocardio, complicaciones cardiovasculares y colon irritable en la tabla de enfermedades profesionales, lo que representa un avance enorme en cuanto al reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial como causa directa que interviene la productividad y desempeño global.

Más específicamente en trabajadores del sector salud sobre todo en áreas asistenciales se evidencia como predominan los factores de riesgo psicosocial, principalmente la sobrecarga laboral y el ritmo de trabajo que desencadena la incapacidad para completar las tareas, jornadas extensas, condiciones de la tarea, tener que atender pacientes muy complicados (por su estado de salud, por las experiencia personales, etc.), condiciones de seguridad (en los servicios de urgencias están expuestos a violencia, verbal y física),

posturas prolongadas en la ejecución de las labores, la escases de claridad en las actividades a ejecutar, el desconcierto entre las exigencias del cargo y la eficiencia y eficacia laboral del colaborador, alta exigencia emocional, falta de seguimiento y soporte de los jefes y compañeros, desajuste entre las exigencias del trabajo y la recompensa recibida, pocas oportunidades de ascensos y crecimiento profesional, comunicación deficiente y frecuentes cambios organizaciones sin previo aviso Sarsosa y Charria (2018).

Otro estudio que evidencia algunos de los riesgos psicosociales más reiterado en esta población lo desarrollaron Castillo et al. (2014) quienes estimaron los factores asociados al estrés en el ámbito laboral en un grupo de enfermeras en Cartagena, Colombia; encontrando que los motivos potenciales de estrés están definido principalmente por el temor de morir por la cercanía con las historias de los pacientes, los conflictos con los médicos por la atención prestada en diversos casos, sentirse adecuadamente preparados para asumir la responsabilidad del cargo, la sobrecarga laboral, la incertidumbre frente al tratamiento o estado de salud del paciente, encontrándose en medio del criterio médico y la comunicación que debe mantener con los pacientes y sus familias.

Adicionalmente también mencionan las condiciones personales de los trabajadores, el número de hijos, su estado civil, el nivel de ingresos, la formación profesional, todo esto de cara a la percepción de estabilidad laboral que tengan en relación al tipo de contrato, la antigüedad en un cargo, los cambios a nivel directivo en los hospitales, la reducción de recursos entre otros, todos estos factores descritos general en los trabajadores una carga que termina afectando su desempeño en un primer lugar y si no se intervienen a tiempo su salud a largo plazo, cargando a los sistemas de salud y trabajo con una serie de sobrecostos por

cuenta de incapacidades, bajas definitivas del trabajo, reubicaciones y altísima rotación y ausentismo.

Sin embargo y a pesar de la evidente importancia e impacto que los factores de riesgo psicosociales tienen en la esfera laboral aún existen muchos vacíos de intervención, tal como lo mencionan Rojas, Moreno y Cedeño (2021), quienes exponen que los factores de riesgos más comunes son los psicosociales, aunque no se le brinda un interés como a otros factores de riesgos, evidenciado en la falta de recursos para su correcta identificación, desconocimiento de las medidas de protección, espacios adecuados para su estudio, y en general muchas otras limitantes, aduciendo solamente al cumplimiento de un requisito normativo a fuerza.

Según el Ministerio del Trabajo (2020), la SST busca evitar la ocurrencia de afecciones y enfermedades que son originadas a partir de condiciones laborales, por lo que la protección, prevención y promoción de la salud de los trabajadores propende por su bienestar integral.

En cuanto al trabajo, Munevar (1994), lo considera como una actividad humana y racional que trae consigo condiciones de trabajo y cargas laborales que incurren en la salud de los individuos, pudiéndose manifestar negativamente en la pérdida de capacidades efectivas o potenciales. Sin embargo, la relación del trabajo con salud involucra no solo los factores intralaborales, sino que sobrepasa los aspectos extralaborales, englobando las dimensiones que comprenden de manera completa a los seres humanos.

Por ende, el SGSST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos que atentan contra la integridad de los



trabajadores en los contextos laborales. Esta definición, se reglamenta en el Decreto 1072 de 2015.

1.3 Marco Conceptual

Lay y May (2000), establecen que el clima laboral se refiere a las condiciones y ambientes laborales que deben ser favorables en cuanto a la vigilancia, control, protección y promoción de la satisfacción de los empleados con mecanismos como las recompensas, la percepción de condiciones seguras y mayores oportunidades en el ámbito profesional.

También, Álvarez, et al., (2007) establecen que la Salud en el Trabajo, es descrita como aquellas actividades que se orientan al progreso y mejoramiento de las condiciones de vida de los empleados mediante la identificación e intervención oportuna de los factores que pudiesen poner en riesgo la salud e integridad de ellos, tanto en el ámbito laboral o fuera del mismo, a fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales desde el ámbito psíquico, físico y social.

En cuanto a la salud mental, Cabanyes (2012), la define como la ausencia de la locura, y esta a su vez, sería una enfermedad mental, por lo que se debe tomar en cuenta el aspecto biopsicosocial de los individuos. Por otro lado, el Decreto 1477 de 2014, define que las enfermedades laborales son aquellas que se adquieren al encontrarse expuesto a condiciones desfavorables en las actividades laborales desempeñadas.

En cuanto al riesgo laboral, puede, como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Luceño et al., p.20); y, como se ha evidenciado con suficiente sustento investigativo, algunas condiciones laborales pueden configurarse



como factores de riesgo para la aparición de enfermedades de origen laboral (Luceño et al., 2008).

Por su parte Beltrán (2014), plantea que los factores psicosociales son todas las interacciones y características intralaborales y extralaborales, relacionadas con la satisfacción laboral, condiciones organizacionales, gestiones y capacidades para desempeñar actividades. Además, añade que los factores psicosociales son condiciones del individuo dentro y fuera del contexto laboral que inciden en la salud y bienestar de ellos, por lo que los desniveles productos del estrés deben ser minimizados mediante la promoción de la salud integral de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales pueden ser definidos como todas las condiciones que son inherente a un trabajo (las tareas asignadas, el nivel de responsabilidad, el lugar de desempeño de las labores, la relación con otras personas) que en interrelación con los trabajadores y que afecta ya sea de manera positiva o negativa tanto su individualidad como el desempeño de trabajo (INSTH, 1997).

1.4. Marco Legal

En cuanto al marco legal vigente, tenemos un conjunto normativo que reglamentan la materia, en este sentido se podría decir que en Colombia existe un muy rico sustento legal para configurar el cumplimiento de los requisitos de seguridad y garantizar condiciones óptimas a los trabajadores, en la presente revisión se hizo la recopilación de las más representativas en este sentido.

Como máximos referentes de ello se encuentran el Código Sustantivo del Trabajo emitido en 1950 y que compila todas las obligaciones y lineamientos que debe cumplir los

empleadores para garantizar condiciones idóneas a sus trabajadores para la ejecución de las funciones; y la constitución política de Colombia de 1991 que entre otras cosas dicta las medidas para garantizar los derechos básicos del trabajo y condiciones dignas.

Previa a la emisión de estos dos documentos mencionados, ya se habían venido adelantando gestiones frente a las condiciones de los trabajadores en Colombia, por ejemplo la Ley 57 de 1915 también conocida como “Ley Uribe” hace referencia a la responsabilidad de los empleadores con la seguridad de los trabajadores tipificando y encuadrando el concepto de accidente laboral y enfermedad profesional, dictando además las disposiciones en medidas de vinculación al sistema de riesgos profesionales, el cubrimiento de la licencias por incapacidad laboral, las indemnizaciones correspondientes, entre otros.

Lo anterior deja en evidencia que desde muy temprano se ha venido trabajando la temática de riesgo laboral en Colombia y se han hecho avances significativos, sin embargo y para efectos prácticos nos centraremos en las normas que actualmente se encuentran en vigencia y dictan las disposiciones a seguir en la materia, empezaremos por el Decreto 1295 que reglamenta la administración del denominado sistema de riesgos profesionales, ratificando la obligatoriedad de la cobertura al total de la población trabajadora y señalando las distinciones dependiendo del nivel de riesgo asociado a la actividad a realizar por cada uno,

En 2015 el decreto 1072 del Ministerio del Trabajo compila no solo las condiciones bajo las cuales se deben implementar las medidas de prevención y protección laboral, sino que además brinda las herramientas teóricas para el desarrollo de dichas medidas, define los principales conceptos a trabajar y sobre todo reúne en un solo documento el trabajo de

décadas en materia de identificación de adecuadas condiciones laborales, por ello se denomina el decreto único reglamentario del sector trabajo.

Por otro lado la Ley 1562 de 2012 amplía la información frente a la salud ocupacional, accidentes y enfermedades laborales, servicios, promoción y prevención; modificando así el sistema de riesgos laborales y aunado a esto, las actividades que cada empresa debe realizar en relación a las capacitaciones, programaciones, investigación y control de los accidentes y enfermedades laborales en la población trabajadora, incluyendo la exigencia de cumplir parámetros específicos y estándares aplicables según el tipo de empresa y nivel de riesgo asociado.

En este mismo sentido el Ministerio del Trabajo mediante el Decreto 1443 de 2014 establece los requisitos de ejecución del SG-SST y establece una serie de pasos que permiten dar su cumplimiento; esta norma es adicionada y modificada posteriormente por la Resolución 0312 de 2019 que brinda los estándares mínimos de implementación según tamaño y porcentaje de riesgos asociado a la labor, lo que facilita la determinación de recursos y alcance de cada criterio.

De la mano con estos avances en seguridad y salud en el trabajo, la reglamentación de los riesgos psicosociales, también se ha venido abordando de manera consecuente un ejemplo claro de ello es la Resolución 1016 de 1989 que empieza a hablar de los riesgos psicosociales como agentes que afectan a los trabajadores, haciendo la distinción de los demás riesgos, ya que hasta la fecha se consideraba más como una consecuencia de otros factores que como un factor de riesgo independiente, esto permitió no solo visibilizar la problemática, sino empezar a proporcionar recursos en materia de intervención y legislación subsiguiente.

Por ejemplo la Ley 1010 de 2006 del Congreso de la república dicta las disposiciones en relación a la prevención, corrección y sanción de todas las modalidades de acoso laboral y cualquier hostigamiento en el contexto laboral, haciendo hincapié en la obligatoriedad de establecer espacios de trabajo sanos no solo físicos, sino también ambientes y climas laborales apropiados; Así mismo, la Resolución 2646 de 2008 estipula las condiciones y herramientas idóneas para la evaluación de estos riesgos, a fin de evaluarlos, prevenirlos e intervenirlos de manera oportuna y siendo aplicable a empleadores públicos y privados y trabajadores independientes.

En cuanto a factores de riesgo sectorizados en 2008 se publicó la Ley 1257 en la que se estipulan algunos lineamientos para sensibilizar, prevenir y sancionar cualquier forma de violencia y discriminación contra las mujeres en todos los escenarios, incluyendo la competencia laboral y escalonamiento profesional, para disminuir la brecha de desigualdad económica en todos los sectores.

En cuanto a la visibilización del trabajo del hogar como una modalidad de empleo igualmente válida y demandante cómo cualquier otra surge la Ley 1413 de 2010 que introduce el término economía del cuidado a las actividades económicas reconocidas a fin de reconocer también los aportes que desde este escenario se hacen al desarrollo económico y social del país, considerándolo su vez como otro contexto en que se deben garantizar condiciones idóneas y dar alcance desde las políticas públicas.

Por su lado el Ministerio de Salud y Protección social mediante la Ley 1438 de 2011 reforma el sistema general de seguridad social permitiendo la inclusión de un programa de beneficios en promoción y prevención de la salud en todas sus esferas a nivel nacional, a fin de dar cumplimiento y alcance a todo el territorio en un intento por disminuir las

desigualdades en los sectores económicos y la desprotección del estado en territorios apartados.

Otra medida que permite dar avance a los lineamientos de las normas antes descritas es la Resolución 1356 en el 2012 que modifica la Resolución 0652 del mismo año y reglamenta la elección, configuración y alcance del comité de convivencia laboral en todas las empresas del sector público y privado, esto permite que al interior de las organizaciones se vea con mayor claridad que existe un aparato que vigila, controla y gestiona todo lo relacionado a la convivencia laboral y no solo que los empleados se ajusten a condiciones poco sanas sin tener un respaldo.

Asimismo la Ley 1616 de 2013 o Ley de Salud Mental, establece las disposiciones aplicables a la salud mental en Colombia, especificando en su artículo primero (1) que la nación se preocupa por garantizar la salud mental como un derecho fundamental inalienable que busca el bienestar integral de los colombianos, haciendo especial énfasis en el desarrollo de programas que permitan promocionar buenos hábitos y prevenir conductas de riesgo en todos los niveles y tipos de actividades económicas como principal elemento de mitigación de alteraciones mentales.

Uno de los logros recientes más significativos se incluyeron dentro de la tabla de enfermedades laborales mediante el Decreto 2566 de 2009 y su posterior actualización en el Decreto 1477 de 2014 muchas patologías de origen psicosocial que antes se desconocían como laborales, ya que si bien en el Decreto 1832 (1994) en la emisión de la primera tabla de enfermedades laborales dispone que si existe evidencia de que una enfermedad se origina por condiciones laborales que no estén contempladas en la tabla y que exista la suficiente evidencia se tipifica de ese modo, así todos los efectos de los riesgos

psicosociales se podían alegar por este medio, sin embargo no siempre se manejaba de este modo dejando desprotegidos a los trabajadores afectados por estas condiciones.

Lo anterior permite ampliar el acceso a intervención y procesos de acompañamiento terapéutico y desde los programas de promoción y prevención distritales y nacionales dando alcance a muchos problemas que antes se daban por resueltos con la intervención de otros factores de riesgo, en entidades públicas y privadas.

Por ejemplo, la resolución 4886 de 2018 que establece la política nacional en salud mental, aborda esta problemática que había sido entendida como consecuencia de la exposición en la esfera psicosocial del individuo, así se logra avanzar un paso más en la construcción de una conciencia colectiva respecto de los riesgos, de la mano con esto la Resolución 2404 de 2020 adicionaba posteriormente por la Resolución 2764 de 2022 que reglamenta y da sustento a la adopción de la batería de riesgos psicosocial y la utilización de los protocolos y guía de intervención establecida por el ministerio de trabajo, lo que permite hacer un diagnóstico más confiable de las condiciones de los trabajadores y así diseñar y ejecutar intervenciones efectivas y oportunas.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud en Colombia entre 2012 y 2022.

2.2. Objetivos Específicos

Identificar la legislación vigente en el contexto colombiano en relación a los factores de riesgo psicosocial.

Determinar cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud en Colombia.

Caracterizar los efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores del sector salud en Colombia.

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño de Investigación

La presente monografía se realizó bajo un diseño de tipo descriptivo - documental con un enfoque cualitativo cuyo objetivo fue analizar los factores de riesgos psicosocial en trabajadores del sector salud en Colombia, analizando los trabajos documentados en el país en desde 2012 al 2022. Según Sampieri y Fernández (2014), el tipo, enfoque y diseño empleados permiten comprender factores y características propias del fenómeno estudiado por medio de la búsqueda bibliográfica; un estudio de este tipo busca explicar y hacer énfasis en las búsquedas o resultados obtenidos para analizar de manera crítica conforme al contexto estudiado y así establecer y ofrecer una perspectiva que fomente el desarrollo del tema en estudio en un determinado grupo o población.

Por otra parte, Cairampoma (2015), plantea que las investigaciones descriptivas exponen la realidad tal como se presenta y describe el fenómeno sin alterarlo, permitiendo apreciar las cosas con una visión objetiva y desprovista de sesgos.



3.1.1. Fases de la Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo se requirieron tres fases, en la primera se realizó la revisión bibliográfica para analizar los factores de riesgos psicosocial en trabajadores de la salud en Colombia, en la segunda etapa se recopiló y analizó la documentación requerida en cuanto a normatividad y sustento teórico, y por último en la tercera fase se realizó la discusión para determinar y caracterizar los efectos de los riesgos psicosociales basados en la evidencia encontrada.

3.2. Población Objeto e Impacto de la Monografía

La selección de la población se realizó considerando la prevalencia de la problemática en el sector de la salud en Colombia durante el periodo propuesto, esto se logró mediante la revisión documental de los artículos de revistas científicas basados en investigaciones previas, y estudios de casos, mediante un muestreo no probabilístico que permite disminuir los tiempos de revisión y agilizar la consecución de la información. (Martell, (2001); Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio (2017).

El presente trabajo surge de la necesidad de documentar y analizar los efectos de una problemática que si bien se conoce ampliamente no se interviene de manera oportuna, y genera un efecto “bola de nieve” en la salud de los trabajadores colombianos, así que un trabajo más que documente, revise y analice la problemática impacta positivamente en la comunidad investigadora que va a tener más herramientas conceptuales para proponer planes de intervención tomando como referencia los avances y trabajos actuales en la materia.

3.3. Técnica e Instrumentos

La revisión documental por conveniencia fue la técnica empleada para la recolección de información, ya que permite hacer un estudio inicialmente exploratorio a fin de encontrar las variables más frecuentes y seleccionar la población que mejor describa la problemática a abordar, permite libertad de criterio y facilita la recolección de información (Martell, 2001).

Esta técnica resulta eficiente en trabajos de investigación cualitativa dada su flexibilidad y facilidad de comprensión, además permite un acercamiento a los fenómenos para estudiar con unos criterios claros y lograr la consecución de resultados objetivos Martínez (2012); Además, dado que la selección de la muestra no depende de la probabilidad, por el contrario de las características, objetivos y propósitos del trabajo e investigador. Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, (2017).

El análisis bibliográfico se origina gracias a los resultados de revisión de artículos y la búsqueda de documentos a través de las fuentes de datos como Scopus, Science Direct, Scielo, PubMed y Google Académico, permitiendo una fase de investigación, recolección e interpretación de los artículos conseguidos. Se emplea la búsqueda por medio de los siguientes términos en idiomas inglés y español: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, factores de riesgos psicosociales en contextos laborales, promoción de la salud mental en trabajadores, prevención de enfermedades psicosociales en el contexto laboral, contemplándose investigaciones en un período de 10 años al presente, es decir, desde el año 2012 al 2022, incluyendo conectores booleanos como el AND y OR.

Las ecuaciones de búsquedas empleadas fueron: factores de riesgos psicosocial AND trabajadores en Colombia, estrés laboral AND trabajadores de la salud AND Colombia; factores de riesgos OR factores protectores, factores intralaborales AND factor extra laboral, riesgo psicosocial AND 2012 al 2022.

En cuanto a los criterios de inclusión, Arias, Villasís y Novales (2016), señalan que son las características y condiciones propias de un fenómeno de estudio para que sea parte de la investigación, considerando esto los criterios de inclusión considerados para la presente investigación son los siguientes:

- Artículos en idiomas español e inglés.
- Artículos relacionados a los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia.
- Artículos publicados entre 2012 y 2022.

Por otro lado, se consideran algunos criterios de exclusión que según, Arias, Villasís y Novales (2016), se refiere a las condiciones o características propias de un fenómeno que no lo hacen apto para ser tenido en cuenta en la investigación.

Por lo anterior, los criterios de exclusión fueron todos aquellos artículos que no traten sobre la temática de los riesgos psicosociales en los colaboradores del sector salud en Colombia durante los años 2012 a 2022.

3.4. Técnica de Análisis de la Información

Dado que es una investigación de corte cualitativo de tipo descriptivo, se emplearon bases de datos que recopilaron los documentos consultados según los criterios de inclusión

y exclusión descritos previamente, a fin de contar con la información organizada y de fácil acceso al momento del análisis.

La técnica empleada fue el análisis de contenido de tipo etnográfico, que permite describir el fenómeno sin intervenir y sin alterar su composición, utilizando como principal herramienta de recogida de información la lectura textual del material, para posteriormente desde una mirada crítica interpretar los contenidos a fin de dar respuesta al interrogante original y así obtener unos resultados. (Abela, 2022).

Inicialmente se recopilaron los documentos en una matriz bibliográfica que permitió seleccionar la información pertinente y posteriormente se realizó la lectura a profundidad para realizar el análisis de contenido, y abstraer la información relevante en cuanto a las conclusiones y resultados de los documentos indagados.

4. Discusión

De acuerdo con los objetivos planteados se realizó la revisión documental empezando por el marco normativo que en Colombia regula la identificación y gestión de los riesgos laborales y específicamente riesgos psicosociales, encontrando que existe un muy buen repertorio legal que sustenta los programas, protocolos y estrategias de intervención en temas específicos acerca del estrés laboral, el Síndrome de Burnout, el acoso laboral en todas sus modalidades y todas los síntomas o enfermedades de origen laboral desencadenadas por factores de riesgo psicosocial.

4.1. Identificación de la Legislación Vigente en el Contexto Colombiano en Relación a los Factores de Riesgo Psicosocial

Se evidenció que en Colombia existe un marco normativo bastante amplio que permite comprender los avances en materia legal que se han venido dando a lo largo de la historia, que hoy son la base que sustenta los lineamientos a seguir, por ejemplo la Ley 2209 de 2022 modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 estableciendo que el tiempo máximo de vigencia que tendrán los procesos por acoso laboral desde su ocurrencia será de 3 años, permitiendo así un margen de acción más favorables a los afectados por estas situaciones.

Así mismo la Resolución 4886 de 2018 permite visibilizar la salud mental como un tema de interés público y nacional, que no solo afecta al individuo en sus relaciones personales, sino que termina permeando todos los contextos en que se desenvuelve, esto posibilita intervenir no solo desde la consulta clínica tradicional, sino que abarca los espacios de interacción con sus pares en los ambientes intra y extralaborales.

Por su parte la Resolución 2764 del mismo año reglamenta y reanuda la aplicación de la batería de riesgo psicosocial como herramienta de diagnóstico al interior de las empresas, y adiciona los protocolos y guías técnicas para la atención de estos factores, aportando herramientas prácticas no solo para evaluación, sino también para la intervención de los mismos, este aporte cobra sentido ya que en un intento anterior por agrupar los instrumentos de medición y análisis en la Resolución 2404 de 2020 no se incluían guías técnicas, solo protocolos, que si bien no son de obligatorio cumplimiento si brindan mayor claridad en los procesos a adelantar.

En este sentido, se encuentra que en la actualidad la herramienta con mayor utilidad es la inclusión del estrés laboral en la tabla de enfermedades profesionales, mediante el

Decreto 1477 de 2014; este hecho cobra importancia, sobre todo porque hasta la fecha se había estado hablando de los riesgos psicosociales como factores que impactan el rendimiento laboral y la salud de los colaboradores, pero había una limitante para acceder a programas de prevención y promoción por parte de las ARL, y que las empresas establecieran sus programas acorde con las necesidades, y que a los trabajadores se les preste la atención médica correspondiente.

Con esta inclusión y con la obligatoriedad de aplicar la batería de riesgo psicosocial mediante la Resolución 2646 de 2008 se logró que las empresas públicas y privadas se vieran obligados a adelantar las acciones necesarias para disminuir los efectos y mitigar los riesgos psicosociales en los diferentes contextos laborales, y no sé qué siguiera entendiendo como una condición propia de los trabajos que no merecía especial atención o tratamiento.

4.2. Principales Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Sector Salud en Colombia

Según autores como Sarsosa y Cahrria (2018) los principales factores de riesgo psicosocial en trabajadores asistenciales del sector salud son: la sobrecarga laboral y el ritmo de trabajo que desencadena la incapacidad para completar las tareas, jornadas extensas, condiciones de la tarea, tener que atender pacientes muy complicados (por su estado de salud, por las experiencia personales, etc), condiciones de seguridad (en los servicios de urgencias están expuestos a violencia, verbal y física), posturas prolongadas en la ejecución de las labores.

De igual forma, la ausencia de claridad en su rol, desorden entre las exigencias del cargo y las competencias del empleado, la alta exigencia emocional, no contar con el

seguimiento y el apoyo de los jefes y compañeros, desajuste entre las exigencias del trabajo y la recompensa recibida, pocas oportunidades de ascensos y crecimiento profesional, comunicación deficiente y frecuentes cambios organizaciones sin previo aviso.

Así mismo el estudio realizado por Castillo, et al (2014) permite hallar una coincidencia en cuanto a la jornada laboral, la sobrecarga y la exigencia emocional y física en trabajadores del sector salud como factores psicosociales que afectan negativamente el desempeño y pueden desencadenar la aparición de enfermedades laborales que afecten no solo el desempeño, sino el bienestar de los colaboradores.

4.3. Caracterización de los Efectos por la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial para la Salud de los Trabajadores del Sector Salud en Colombia

Dentro de los efectos a la salud más mencionados en la revisión documental realizada por cuenta de la exposición a factores de riesgo psicosocial, se encuentra la prevalencia en la afectación del bienestar emocional y físico, evidenciando diagnósticos como trastornos ansiedad, depresión, recurrentes por la exposición de altos niveles de desmotivación, falta de organización en sus actividades, dificultad del habla, y desmejora en la calidad de la tarea, aislamiento social, repentinos cambios de humor, u/o desacuerdo en las políticas de la organización, entre otras. Se presenta por circunstancias estresantes o por eventos que no son exentos de su nivel de mando o cargo.

En consecuencia puede generar enfermedades como estrés agudo, Síndrome de Burnout, o enfermedades psicosomáticas que pueden ser un agravante y desencadenar condiciones de salud preexistentes como las cardiovasculares, gastrointestinales, afecciones cutáneas, la dificultad para conciliar el sueño, encadenada a síntomas, desbalances y

desórdenes alimenticios que son de efecto de la creciente presión mental o física sometida al entorno laboral, incrementando los riesgos de tener un deterioro en la salud, desmejoramiento calidad de vida laboral y familiar. Son de difícil intervención y requieren de un diagnóstico asertivo. Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, Mercado, & Flores (2020).

En este sentido se reporta que los trabajadores empiezan a presentar sintomatología que muchas veces no es detectada o asociada a las condiciones laborales por que resultan ambiguas y normalmente se asignan a otros factores como la relaciones familiares y personales, los síntomas asociados a la ansiedad son excesiva preocupación por el futuro, sentimientos de minusvalía, síntomas físicos como sudoración excesiva, pérdida o aumento del apetito.

Otro de los efectos nocivos descritos en la literatura consultada se categorizan dependiendo del contexto de desempeño, en cuanto al bienestar físico se encuentra la gastritis, úlceras gastro-duodenal, hipertensión arterial, arritmias cardíacas, alteraciones reproductivas además de propiciar la ocurrencia de abortos, desajustes emocionales representado en síntomas de angustia, depresión, ansiedad y en los casos más agudos ideación e intentos de suicidio, trastornos en la conducta como alcoholismo, agresión, consumo de psicofármacos y fármaco dependencia, dificultad para concentrarse, disminución del estado de alerta, bajo desempeño laboral. También se describen consecuencias a nivel familiar como dificultades para balancear las relaciones familiares, deterioro en los vínculos afectivos con n hijos, problemas en la relación de pareja y bajo desempeño sexual. Calabrese (2006).

5. Conclusiones

Una vez agotados los recursos investigativos del presente trabajo se puede concluir en primer lugar que en Colombia existe un marco normativo suficientemente adecuado para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad en seguridad y salud en el trabajo específicamente relacionado con riesgo psicosocial, sin embargo hay mejores en dos aspectos a saber, por un lado la interpretación por parte de las organizaciones ya que al existir poca claridad frente a algunas exigencias es susceptible de múltiples interpretaciones subjetivas según los intereses particulares de las organizaciones, esto propicia la aparición de ambientes de trabajo hostiles y poco favorables para los trabajadores.

En segundo lugar, el seguimiento al cumplimiento de las mismas, ya que, si bien es cierto que existen normas puntuales, no hay un seguimiento constante a la ejecución adecuada de las mismas lo que a su vez podría ayudar a disminuir la brecha de interpretaciones variadas que actualmente prevalece, los entes de control podrían ejercer una labor de monitoreo más frecuente y completa frente al riesgo psicosocial y así lograr que el riesgo psicosocial sea tomado tan en cuenta cómo cualquiera de los otros riesgos de origen laboral.

En último lugar, al contar con claridad frente a cuáles son las condiciones que se configuran como factores de riesgo psicosocial se posibilita su correcto diagnóstico al interior de las organizaciones para así mismo diseñar planes de intervención efectivos que permitan mitigar los efectos adversos y las consecuencias ya manifiestas, como la deserción laboral, alto índice de ausentismo y rotación.

Para concluir, el hecho de visibilizar la problemática que afecta la salud mental de los trabajadores de la salud en Colombia permite direccionar políticas públicas

encaminadas a mejorar las condiciones laborales, dado que en la mayoría de casos son trabajadores del sector público y los factores de riesgo identificados van de la mano con características propias de la labor, que no son susceptibles de modificación, por lo menos no por una sola entidad, sino que van de la mano con los planes de trabajo gubernamentales.

6. Recomendaciones

En relación con los resultados obtenidos se propone realizar un estudio longitudinal postulando algunos planes de intervención y evaluando posteriormente su eficacia para así documentar las posibilidades que existen y las estrategias que mejor se ajusten a las necesidades, disminuyendo el tiempo de intervención y aumentando la probabilidad de éxito de las mismas.

Para futuras investigaciones sobre este mismo tema se recomienda ampliar la población a otros sectores económicos que pueden verse afectados por una problemática similar, a fin de contar con datos precisos y confiables que permitan adelantar políticas públicas apropiadas y pertinentes.

Se recomienda también la inclusión de instrumentos de medición y estudios de casos puntuales que permitan ahondar en alguna sintomatología no identificada en grandes muestras y que por el contrario se enmascara con otros síntomas y pasa inadvertido, generando alteraciones y afectaciones directas tanto al trabajador como a la organización.

Referencias Bibliográficas

- Abril Sánchez, M. G., & Becerra Hernández, M. D. C. (2022). Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos.
- Abela, J. A. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Academia.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Alonso E, Pozo C. (2001) Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; 17(3): 273- 294.
- Artazcoz L, Molinero E. (2004) Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Arch Prev Riesgos Labor*; 7(4): 134-142.
- Benavides Espíndola, O. (2002). Competencias y competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá, Editorial Mc Graw Hill.
- Blakman, T. I. (2014). Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte MAMUT ANDINO. Guayaquil: Universidad De Guayaquil.
-

- Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. (2010) Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; 26(3): 175-189.
- Boix, P.(1999). Sprint o carrera de fondo. Reflexiones para un balance de situación acerca de la prevención de riesgos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 14, 17-32.
- Cabanyes Javier. (2012). *La salud mental en el mundo de hoy*. Pamplona, España: EUNSA.
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Colombian Journal of Anesthesiology*, 34(4), 233-240. Retrieved October 30, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003&lng=en&tlng=es.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada e incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14.
- Castillo, I., Torres, N. Ahumada, A., Cárdenas, K., & Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). *Revista Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Retrieved October 30, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005&lng=en&tlng=es.
-

- Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan (Work and psychosocial risk factors: what are they and how are evaluated)(Trabalho e fatores psicossociais de risco: o que são e como são avaliados). *CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Gil-Monte, P. R. (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid, España: Piramide.
- Gómez-Ortiz V, Moreno L. (2010) Factores psicosociales del trabajo (demanda- control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ Psychol* 2010; 9(2): 393-407
- Harrison, R. (1978). Person-environment fit and job stress. New York: Wiley.
- Henao, D. A., Martínez García, A. C., Merchán Toquica, P. A., & Ramirez Suarez, O. J. (2018). Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp.170-191). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997). Nota Técnica de Prevención, NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004). El programa de ayuda al empleado (eap): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (1999). El estrés en el trabajo. No 1999- 101. Recuperado de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/

Jiménez Rueda, M. A., & Tarazona Torres, S. Y. (2018). Diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores de la empresa HEFE–ACEROS.

Juárez A. Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. *Cienc Trab* 2004; 6(14), 189-196.

Llambías, J. (Noviembre de 2016). Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial. Santiago: UNIVERSIDAD DE CHILE.

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Jaén Díaz, M. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales.

Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321.

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & saúde coletiva*, 17, 613-619.

Martell, C. A. F., & Estévez, M. L. A. (2001). Técnicas de muestreo. CA Felipe.

Mesguer M, Sánchez I, García M, Sáez M, Sánchez J. (2007) Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*; 19(2): 225-230.

- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
- Morales Ospino, J., & Bermejo Galán, J. (2019). Avances normativos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SG SST. *Advocatus*, 16(32), 51-63.
<https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.32.5523>
- Moyano, M. (2018). Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/20576>.
- Muñoz Medina, M. D. M. (2018). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial y síntomas de alerta desencadenantes de malestar psicológico de salud mental como aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad privada* (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.).
- Niño Abella, L. I. y Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14 (42). pp. 99-111
- Oliver A, Cheyne A, Tomas J, Cox S. (2002) The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *J. Occup Organ Psychol*; 75: 473-488.
- Organización Internacional del Trabajo (2006): disponible en la red
<http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>
-

- Organización Internacional del Trabajo. Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n 56. Geneva: oit; 1986.
- Peiró J. (2004) El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ Psychol*; 3(2): 179-186.
- Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista espacios* Vol. 39 (Nº 28) Año 2018 • Pág. 31.
- Quiñones, M., & Porras, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7(1), 152-181.
- Quiñones-Torres, D. Y., López, K. D. B., & Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1).
- Rentería J, Fernández E, Tenjo A, Uribe A. (2008) Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción. *Divers: Perspect Psicol*; 5(1): 161 – 175.
- Resolución 2646. (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 d. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-yjurisprudencia/206-resoluciones/1177-resolucion-numero-2646-de-2008>
-

- Rodríguez I, González G, Carbonen S.(2007) El modelo amigo y la metodología prevenlab-
Psicosocial. Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales.
Seguridad y salud en el trabajo; 42: 18 -25.
- Rojas, D. M., Pitre-Redondo, R., & Amaya-López, N. (2017). Diagnóstico de los factores
de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa Miramar en el municipio de
Maicao en la Guajira. *Aglala*, 8(1), 243-264.
- Romero, O. S. C., & Urrea, H. E. R. (2022). Factores de riesgos psicosociales que inciden
en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería:
Psychosocial risk factors that affect the development of burnout syndrome in
nurses. *Más Vita*, 4(2), 31-49.
- Sabater Fernández, C., De Armas Bravo, D., Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción
laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial
de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 397-405.
- Salcedo, O. (2011). La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana
multifactorial. H & A Consulting Ltda. Colombia.
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Revista Heterogénesis*, 8(2), 55-64.
- Sampieri, R., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw
Hill.
- Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH.(2018) Estrés laboral en personal asistencial de
cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud.*;44-52. DOI:
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
-

Serrano, M., Pérez, K., Cuesta, K., Contreras, A., Coral, C. (2018) Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto* 7, 38-46.

Serrano M. A., Moya Albiol, L., & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: indicadores cardiovasculares. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(1), 150–159.

Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/71611>

Vélez, D. F. G. (2015). Los riesgos laborales emergentes. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 5(3), 3-4.



Apéndice

Apéndice A. *Matriz de bibliografía* [1. Apendices TG\1. Apéndice A. Matriz de bibliografía.xlsx](#)

