



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 3, Número 1
Enero-Marzo 2026

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 1
enero-marzo 2026

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



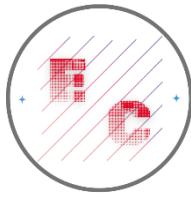
Copyright © 2026: Los autores



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 3, Núm. 1, enero-marzo 2026, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 enero 2026.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 1, 2026, enero-marzo

DOI: <https://doi.org/10.71112/2sneqr29>

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, SUS EFECTOS Y RETOS PARA LA
PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN
LAS EPS EN COLOMBIA.**

**PSYCHOSOCIAL RISKS, THEIR EFFECTS AND CHALLENGES FOR THE
PROTECTION OF THE SAFETY AND HEALTH OF WORKERS IN EPSS IN
COLOMBIA.**

Irving Herney Pinzón Tapias

Mónica Andrea Millán Báez

Robert Felipe Oliveros Vesga

Colombia

Los riesgos psicosociales, sus efectos y retos para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en las EPS en Colombia.

Psychosocial risks, their effects and challenges for the protection of the safety and health of workers in Epss in Colombia.

Ph D. Irving Herney Pinzón Tapias

Irving_herney@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1122-1664>

Universidad de Tecnología y Educación UTE

Miami, USA-Colombia

M.Sc. (c) Mónica Andrea Millán Báez

monicamillanb17@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-5605-9603>

Universidad de Tecnología y Educación UTE.

Miami, USA-Colombia

M.Sc. Robert Felipe Oliveros Vesga

oliverosvesgar@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-8710-7710>

Universidad de Tecnología y Educación UTE

Miami, USA-Colombia

RESUMEN

El tema de la seguridad y la salud en el trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosocial, trae consigo una serie de interrogantes que giran en torno a los efectos de estos componentes en la salud integral, el rendimiento y productividad laboral, el grado de satisfacción y la vida personal del empleado, por tal motivo este artículo de revisión bibliográfica permitió elaborar un estado del arte en el que se describen y analizan los diferentes enfoques existentes, de acuerdo a las teorías de algunos autores sobre los riesgos psicosociales, y su clasificación en extralaborales e intralaborales, su forma de evaluación, sus

efectos y el control que se debe realizar desde el contexto de la salud y seguridad en el trabajo. La seguridad y la salud integral de los trabajadores deben ser entendidas como un compromiso laboral de la empresa y un derecho del trabajador.

Palabras Clave: Entidad Promotora de Salud; Factores Extraprofesionales; Factores Intraprofesionales; Riesgos Psicosociales; Seguridad y Salud en el Trabajo.

ABSTRACT

The topic of safety and health at work and its relationship with psychosocial risk factors brings with it a series of questions that revolve around the effects of these components on comprehensive health, work performance and productivity, the degree of satisfaction and the employee's personal life. For this reason, this bibliographic review article allowed us to develop a state of the art in which the different existing approaches are described and analyzed, according to the theories of some authors on psychosocial risks, and their classification into non-work and intra-work. its form of evaluation, its effects and the control that must be carried out from the context of health and safety at work. The safety and comprehensive health of workers must be understood as a labor commitment of the company and a right of the worker.

Key Word: Health Promotion Entity; Extra-work Factors; Intra-work Factors; Psychosocial Risks; Safety and Health at Work.

Recibido: 18 diciembre 2025 | Aceptado: 4 enero 2026 | Publicado: 5 enero 2026

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral que se experimenta día a día, existe una constante y directa relación proporcional entre trabajadores, patronos y clientes, quienes aúnan esfuerzos para consolidar y ver crecer las instituciones o empresas; en esa relación la preocupación que tiene un común denominador en los tres sectores poblacionales, es el bienestar integral del trabajador, en quien reposa la producción o el servicio que se preste a los usuarios. Es a raíz de esta situación como aparecen los diferentes planes de prevención que promueven la salud y la seguridad del empleado y la disminución de los riesgos laborales de cualquier tipo que se puedan presentar en su lugar de trabajo.

No se puede desconocer que al realizar cualquier actividad humana existe una posibilidad de adquirir o desarrollar algún tipo de riesgo de acuerdo a los diferentes factores y a la naturaleza propia del trabajo que se esté desarrollando o para el cual una persona haya sido contratada. En los diferentes trabajos ocurren accidentes, algunos fruto de la casualidad, que no pudieron ser evitados y otros como resultado de situaciones que pudieron ser prevenidas; a ese segundo grupo de accidentes es a los cuales se hace referencia en este artículo; situaciones originadas, en algunos casos, por unas inapropiadas condiciones de trabajo, y el no cumplimiento de los respectivos protocolos de seguridad o bioseguridad que buscan prevenir o inhibir ante posibles situaciones o factores de riesgo.

Los factores de riesgo psicosociales están dados por las condiciones y el contexto ambiental y laboral, en el cual los trabajadores desempeñan las funciones que demanda el puesto de trabajo, tales como: las relaciones socio laborales, las instalaciones, el ritmo de trabajo y las actividades monótonas. Adicional a ello, las demás funciones y relaciones que desempeña el trabajador relacionadas con su vida familiar y personal, denominadas factores extralaborales, pueden influir en la salud y bienestar de los trabajadores, lo que puede desencadenar en la presencia de sintomatologías, tales como: el desencanto profesional, la

pérdida de la ilusión, el bajo sentido de realización personal y profesional, la baja eficiencia, el agotamiento físico y emocional, que redundan en la disminución de la producción no solo del empleado, sino de la misma empresa, motivo por el cual hay que tratarlo, no solo a manera curativa, sino principalmente en su etapa preventiva (Castillo, 2001), que se constituye es una de las razones fundamentales de este artículo.

En la medida en que los aspectos anteriormente mencionados originan una serie de factores psicosociales como el estrés, la insatisfacción laboral, la carga mental, la desmotivación personal, el ritmo de trabajo acelerado, las demandas de turnos de trabajo, entre otros, se considera importante realizar un análisis documental del tema en cuestión, desglosado en tres grandes pasos que lleven no solo a tener una clara concepción de los que significa la terminología utilizada en el ámbito laboral, sino a poder desprender de allí estrategias para disminuir su impacto en la comunidad laboral, en este caso entre los empleados de Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

Atendiendo a las diferentes situaciones que se han venido presentando en las empresas e instituciones con respecto a los problemas sociales, físicos, psicológicos, entre otros presentados en los trabajadores, el Ministerio de Salud y Protección Social (2008) expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de estas problemáticas. Es de resaltar el concepto de monitoreo permanente, porque implica una revisión continua frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las diversas enfermedades o trastornos causados por el estrés laboral. Para realizar un análisis bibliográfico de los riesgos psicosociales con una población objeto de estudio concreta como los empleados de las EPS, es importante primero que todo identificar estos riesgos. Al respecto, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, (2014) expresa que este tipo de factores son:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud del trabajador como el desarrollo del trabajo. (p. 13).

Lo anterior evidencia que dichos factores tienen la capacidad de afectar de manera tanto negativa como positiva la salud y el bienestar de los trabajadores que se desempeñan en las diferentes áreas de trabajo de cada organización, ya que si las condiciones laborales no son adecuadas pueden llegar a interferir en el desarrollo de las tareas e inclusive en el fortalecimiento y productividad del trabajador generando con ello frustración, altos niveles de estrés, desmotivación y apatía por su área laboral, además de pérdidas económicas y humanas para el empleador. La población trabajadora de las EPS compuesta por funcionarios que se encargan de velar por la prestación de un servicio integral de salud, se ven expuesta constantemente a diferentes estresores, por la naturaleza de su trabajo. Por ejemplo, según Castro (2018) el tema de la atención al usuario ha sido uno de los factores que de manera especial generan estrés, unido a la agresividad y la urgencia de quienes demandan citas médicas o procedimientos, llevando con esto a un ambiente constante de agresividad y tensión en los trabajadores que busca desarrollar su trabajo. Es así como este trabajo pretende dar respuesta a unos objetivos relacionados con el bienestar integral de los empleados de las EPS y que sirva a la vez como estado de arte, base para otras investigaciones desde los lineamientos y normatividad del Ministerio de Salud y Protección Social y del Ministerio del Trabajo.

Planteamiento del problema

En el tema de la Seguridad y la salud en el trabajo SST, se debe romper, tal como lo establece Cozzo (2016) con el paradigma que se ha establecido por algunos sectores, sobre

todo por parte de algunos empleadores como privilegios de los que quieren gozar los trabajadores para disminuir su ritmo de trabajo, o de algunos empleados como la oportunidad y justificación para reducir responsabilidades laborales, de ahí que sea una oportunidad para defenderse o esconderse frente a decisiones del ritmo normal y laboral de la organización. Por eso antes de profundizar en la situación problemática que se desea abordar, es necesario determinar el sentido y significado que tiene la política de Seguridad y salud en el trabajo; al respecto el Ministerio de Trabajo de Colombia (2019) establece no solo que significa, sino, que expone sus ventajas y al respecto manifiesta que:

El SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad; además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (p. 11)

A raíz de la anterior definición expresada, se puede establecer que los sistemas laborales sobre SST son políticas que benefician de manera especial la visión y misión de la empresa, así como el servicio prestado a sus clientes y por consiguiente redunda en beneficio de los empleadores y trabajadores por las ventajas anteriormente mencionadas, por eso los SST deben jalonar trabajos en equipo, con responsabilidades y políticas de acción bien definidas y acordes a la realidad.

De igual manera, es importante tener en cuenta que según González & Polo (2013) “los riesgos psicosociales como: mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas, contribuyen a un ambiente de trabajo cada vez más estresante” tal y como lo expresa la OIT, lo que genera no solo una precariedad laboral, sino que también crea una menor estabilidad financiera, y como consecuencia un bajo optimismo frente a la

salud mental y el bienestar de los trabajadores. La OIT presenta en el año XX un informe en el cual manifestó que anualmente se presentan más de 2'000.000 de muertes como consecuencia de los malos ambientes laborales poco favorables para la salud, de las cuales 5.000 se relacionan con prácticas de trabajos peligrosos, 350.000 provocadas por accidentes de trabajo y ahondado a ello el sector salud presenta una insuficiencia de cuatro punto tres (4.3) millones de funcionarios del gremio de la salud, siendo superior el número de profesionales contratados a nivel mundial, ya que esta cifra está alrededor de los cincuenta y nueve millones (59'000.000), donde el 35.59% es aproximadamente la cantidad de trabajadores del sector de América del Norte, Central y del Sur y de esta cifra dos tercios (2/3) conforman el gremio de la salud y la diferencia entre ellas son las integradas por los trabajos de gestión y soporte. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Partiendo de una idea popular que establece: que cuando la persona se siente bien o está bien... todo trata de verlo bien y se esmera porque las tareas traigan los resultados esperados, a raíz de ello, no se puede desconocer que existe una correlación positiva y directa entre la calidad de vida de la persona, en este caso del trabajador y la productividad, así como la existencia de un estrecho vínculo entre el estrés, el cansancio, la incomodidad cognitiva y psicológica y el deterioro de la salud y que en el tiempo se traduce en ausentismo y bajo ritmo laboral, problemas interpersonales, enfermedades laborales y demás, situaciones que determinan alertas tempranas y planes de acción para no solo tratarlos, sino prevenirlos como una estrategia que busca potencializar el buen clima organizacional y la productividad de la empresa. (Sarmiento, 2012).

Con base en la problemática experimentada por el área de Recursos Humanos de las empresas a lo largo de los años, siendo el sector salud el más expuesto a situaciones de estrés a causa de la sobrecarga laboral, de las limitaciones para la toma de decisiones, el mejoramiento de la calidad de los procesos, así como la implicación que conlleva el contacto

directo a diario con pacientes que presentan diversas patologías, surge la necesidad de indagar el porqué de este desequilibrio, a fin de comprender la problemática en su totalidad y lograr diseñar un plan de intervenciones orientadas a la mitigación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los profesionales de dicha área. Estos han generado serias consecuencias en las diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores, ya que son situaciones que además de desmejorar la calidad en el ámbito laboral y clima organizacional, también repercuten de manera general en su vida. (Toro, 2011)

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, desarrollada en 2013, los factores de riesgo en materia laboral han venido aumentando, de acuerdo a la consolidación de algunos estresores de trabajo y la aparición de nuevas situaciones y relaciones laborales. Entre ellos se reconoce que en el personal relacionado con el sector salud hay dos funciones: la atención al público y el trabajo monótono, que ocupan los dos primeros lugares en más del 50 % de los encuestados. Por otro lado, con relación al estrés ocupacional, entre 20 % y 33 % de los trabajadores manifestaron sentir agotamiento emocional y laboral. Teniendo en cuenta que los profesionales, el personal administrativo y auxiliar, entre otros recursos humanos de salud tienen mayor responsabilidad, en cuanto que en ellos recae el cuidado no solo de la vida, sino la protección de la salud física y psicológica de sus usuarios, es tan grande la responsabilidad que cualquier error marcaría de forma grave la vida del afiliado y su familia y con llevaría a una responsabilidad civil, laboral y hasta penal por parte del trabajador. (González & Muñoz, 2018).

Los ambientes laborales de hoy en día y el ritmo de vida actual hacen que la sociedad funcione las 24 horas del día a un ritmo acelerado, generando sentimientos de descontrol, rabia, agotamiento, tristeza, preocupación, entre otros, y las EPS, no son la excepción, puesto que estas revisten de un horario y una responsabilidad importante y especial al tener una población enferma, con diferentes condiciones de salud, situación que obliga a las entidades

prestadoras de los servicios de salud y a sus trabajadores a someterse a horarios de trabajo y de atención que van contra el ritmo natural de la vida, lo cual se constituye en una de las principales causas del aumento en el agotamiento laboral, la complicación de las enfermedades, los trastornos psicológicos que puedan llevar a la depresión, incluso al mismo suicidio y/o la muerte. (OMS, 2011).

Objetivos

Objetivo general:

Analizar los efectos que adquieren los factores de riesgo psicosocial desde el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores de la salud que laboran en las Entidades Promotoras de Salud de Colombia.

Objetivos específicos:

- Realizar una revisión bibliográfica sobre los conceptos que abarcan los riesgos psicosociales, su clasificación en extralaborales e intralaborales, su forma de evaluación y control en el contexto de la salud y seguridad en el trabajo.
- Describir los efectos que trae consigo los riesgos psicosociales en sus dos tipificaciones en los trabajadores de la salud que laboran en las EPS.
- Precisar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la seguridad y salud en el trabajo para el caso de los trabajadores de la salud que laboran en las EPS.

METODOLOGÍA

El presente artículo de revisión bibliográfica se elaboró bajo la metodología de tipo narrativo, en cuanto esta forma permite como lo establece Hernández Sampieri (2018) abrigar una extensa variedad de enfoques con diferentes rangos de exhaustividad sobre el mismo tema, su principal característica es que se examina la literatura publicada, y ello involucra que los textos referenciados tienen una alta permanencia y actualidad, su objetivo radica en

identificar, analizar, valorar e interpretar el cumulo de investigaciones y textos sobre un tema específico.

Se trabajó bajo el diseño metodológico de revisión documental; lo que permitió elaborar un estado del arte en el que se describieron y analizaron los diferentes enfoques existentes, de acuerdo a las teorías de algunos autores representativos sobre los riesgos psicosociales, y su clasificación en extralaborales e intralaborales, su forma de evaluación, sus efectos y control en el contexto de la salud y seguridad en el trabajo. El itinerario metodológico que se utilizó está estructurado en tres momentos específicos, los cuales son: la exploración de un gran número de textos e investigaciones existentes sobre el tema, la focalización de aquellos artículos y textos que guardaban una gran pertinencia con el objetivo general del presente artículo y la profundización, extrayendo de los artículos y textos elegidos aquel contenido que tenía una relación directa con las categorías conceptuales y teóricas utilizadas. (Bobenrieth, 2002).

En el artículo se contextualizan los resultados de la revisión bibliográfica en dos momentos: en el primero, se conceptualizan los diferentes términos y teorías en torno a los riesgos psicosociales, y su clasificación en extralaborales e intralaborales y sus efectos, al igual que la salud y seguridad en el trabajo; en el segundo se presentan algunas investigaciones realizadas sobre el tema a modo de estado del arte, identificando la literatura con base en investigaciones y artículos publicados entre 2020 y 2025 en revistas indexadas. Para el desarrollo de los dos momentos se consultaron las bases de datos: Scielo, E-libro, Ibecs, Medline, Psicodoc, y Library. Se limitó que el idioma de los artículos y/o las publicaciones fuera en español. Se analizaron las referencias bibliográficas de los artículos seleccionados con el objetivo de encontrar en sus bibliografías, investigaciones o textos que pudieran ser tenidos en cuenta también. La búsqueda se realizó mediante el criterio de palabras claves, tales como efectos, riesgos, psicosociales, trabajadores de la salud y EPS, entre otros, surgiendo algunas publicaciones repetidas.

En la búsqueda que inicialmente se realizó se encontraron 180 artículos y/o publicaciones, y de estos se excluyeron 130 que no se consideraron relevantes por la fuente, porque no provenían de revistas indexadas o porque no tenían pertinencia con el objetivo general de esta investigación. Finalmente, de las 50 publicaciones que quedaron se procedió a limitarlas con base en los siguientes criterios: publicaciones que se hayan dado entre los años 2020 al 2025, que hayan sido publicadas en revistas indexadas de trayectoria y conocimiento, que las investigaciones se hayan dado en el contexto latinoamericano, por la similitud en las circunstancias y que haya sido fruto del trabajo en IPS o EPS, quedando 18 artículos que fueron ordenados y presentados en una matriz de Excel. Para fines del working paper se presentaron en una tabla 10 investigaciones que guardaban pertinencia en cuanto al objetivo y la población con la intencionalidad de éste, y para el estado del arte se describieron de forma detallada 4 artículos; y los demás textos se utilizaron como soporte teórico de los diferentes ítems que fundamentaron las teorías y los conceptos del marco teórico.

Para la organización de los documentos se utilizó el programa de Excel donde se organizó la información teniendo como base los siguientes campos: título del artículo, autor, año, fuente bibliográfica, (revista, Universidad, o Editorial) objetivo del artículo o investigación, principales resultados, conclusiones y cita textual o parafraseada. Una vez tabulada la información se agruparon los textos para el marco teórico en torno a cinco núcleos temáticos: los riesgos psicosociales, y su clasificación en extralaborales e intralaborales y sus efectos, al igual que la salud y seguridad en el trabajo.

Posterior a ello se extrajo la información relacionada y pertinente con cada núcleo temático a través de las citas textuales y contextuales que se referenciaron, dándoles un orden de acuerdo a la importancia dentro del texto y la identificación del grado de concordancia entre una cita y otra gracias a un análisis global y detallado.

De acuerdo a la información presentada en el estado del arte, el marco teórico y con base en los objetivos propuestos tanto generales como específicos se procedió a generar los resultados y su respectiva discusión, prosiguiendo con las conclusiones y recomendaciones que al respecto del tema se pueden proponer.

RESULTADOS

Conceptos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y la salud en el trabajo.

El ambiente laboral está condicionado y permeabilizado por una serie de aspectos que influyen directa e indirectamente en el comportamiento y el rendimiento del trabajador; estos aspectos pueden depender de componentes al interior de lugar o las funciones propias de su trabajo y/o de factores externos a este, como la familia, los amigos, las deudas, la recreación, entre otros. Estos condicionantes que en el entorno de la salud y seguridad en el trabajo se denominan factores de riesgo, guardan una estrecha relación con el bienestar integral del trabajador y el rendimiento y productividad de la empresa, para ello es necesario tener muy claro qué son los Factores de Riesgo psicosociales, al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) manifiesta que:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (p. 12).

La definición anterior denota dos aspectos a tener en cuenta: por un lado, está la doble dimensión de los factores psicosociales, los cuales se resumen en: el ambiente laboral de la empresa o sitio de trabajo y las circunstancias personales y/o familiares del trabajador. Por otro lado, aparece el grado de influencia de todos los factores internos y externos laborales en el

rendimiento, la satisfacción y la salud del trabajador, elementos que vale la pena tener en cuenta. La relación existente entre los factores psicosociales y la salud del trabajador, ha traído consigo la necesidad de implementar las encuestas de percepción del trabajo, calidad de vida entre otras, con el fin de evaluar y mitigar los factores asociados a condiciones del clima laboral y tareas del trabajador, que influyen de manera negativa y son considerados un riesgo que traen consigo lesiones y/o enfermedades en la salud del trabajador, disminución de la productividad y ausentismo laboral, que perjudica tanto al trabajador como a la misma empresa. (Becerra, Quintanilla, & Vásquez, 2018). En la documentación existente sobre el entorno de los riesgos psicosociales (ver la tabla 1) aparecen algunos elementos comunes en los cuales aparece un consenso por parte de la comunidad científica, claro está que estas definiciones son dinámicas, día a día pueden ser transformadas de acuerdo a los nuevos riesgos que van emergiendo.

Tabla 1.

<i>Riesgos psicosociales</i>	
Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.
Horario laboral	Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
Control	Control. Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
Entorno y equipos	Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo
Estructura y cultura organizativa	Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).

Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
Conciliación vida personal-laboral	Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – (indicar el país) (INSST), 2018

Hay diversos tipos de factores que pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador; por un lado, aparecen los **factores personales** entendidos como “aquellas características propias de la persona, donde se tienen en cuenta aspectos sociodemográficos, rasgos de la personalidad, condiciones de salud, herramientas de afrontamiento y ocupaciones que influyen en la manera de reaccionar de las personas frente a situaciones determinadas” (Martín & Pérez, 2014, p. 14). Estas características que son particulares son las que hacen o permiten que el trabajador adquiera su propio que a su vez están influenciado por otra serie de factores connaturales al ser humanos como la edad, el género, el carácter, su personalidad.

Adicional a los factores personales, base de los diferentes ítems que tienen injerencia en la forma de pensar, ser y actuar, y pensar de la persona, y en este caso del trabajador de la salud, aparecen los factores extralaborales que se entienden en el contexto de la Salud y Seguridad en el trabajo como “aquellas condiciones que influyen en los trabajadores, no tienen relación directa con la actividad laboral, pero si con la vida cotidiana, tales como: actividades domésticas, deportivas, intereses educativos, condiciones de vivienda, acceso a servicios, situación familiar, atención en salud” (Charria, Sarsosa, & Kewy, 2011, p 65). Son estos factores los que influyen notablemente en las tensiones psicológicas y emocionales por parte

de los trabajadores, que adicional al ritmo acelerado del trabajo y de la vida, deben enfrentarse a los problemas y preocupaciones de tipo personal y familiar, y con ello todo tipo efectos que de ello se desprenden tales como enfermedades, niveles de estrés, conflictos y rivalidades, entre otros.

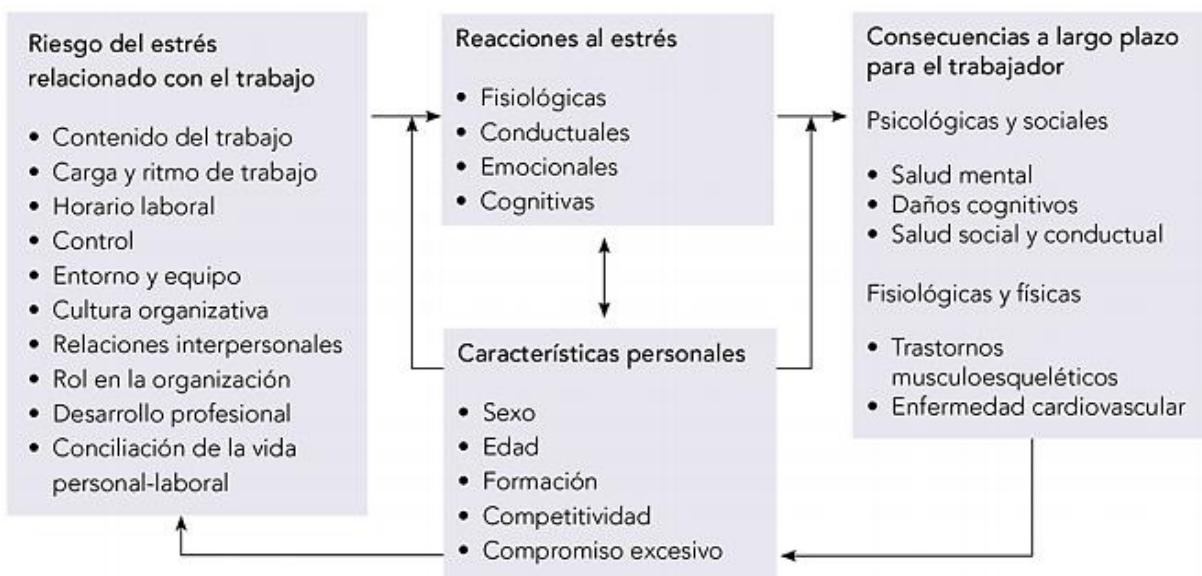
En el último lugar, no quiere decir el menos importante aparecen los llamados **factores Intralaborales** reconocidos como “aquellos generados por las condiciones intrínsecas de una labor en particular, lo que ocasiona que cada uno de los cargos ejecutados en una empresa tenga unos factores específicos como son el control, el ambiente laboral, el número de horas trabajadas, la carga laboral, autonomía, factores ergonómicos, recompensa, liderazgo, equipos y máquinas o utilizar, tipo de contratación, remuneración económica” (Instituto Sindical De Trabajo, Ambiente y Salud , sf, p. 45). Esta descripción permite comprender lo indispensable y necesario que se hace la adecuación de las condiciones de trabajo para las que ha sido contratado el trabajador y más en el sector salud, que está en la primera línea de respuesta a la emergencia, pueden infectarse, enfermarse y morir, o tiene que asumir los diferentes tipos de reclamos y tensiones de los pacientes y sus familiares. Estas condiciones favorecen el surgimiento de sentimientos de motivación, adaptación, satisfacción y tranquilidad interviniendo de manera significativa en el logro de las metas no solo laborales, sino también personales, familiares y sociales de los trabajadores; pero si por el contrario no se ejerce una adecuada evaluación y control sobre los factores de riesgos intralaborales, el trabajador tendrá mayores probabilidades de verse afectado en todas sus dimensiones. (Jaramillo, 2013).

Uno de los grandes efectos de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales en el trabajador y en este caso del que labora en las EPS es el estrés entendido por la OIT (2016) como “la respuesta física y emocional a un daño causado por el desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (p.78). Este concepto permite entender que tanto las condiciones de la

organización, como las capacidades de los trabajadores, sus necesidades y el medio ambiente, interactúan entre sí, dando como resultado una percepción y experiencia en el trabajador afectando significativamente su rendimiento laboral, su salud y su nivel de satisfacción. Sin embargo, para poder tomar medidas preventivas frente a las consecuencias que genera el estrés, hay que comprender sus causas y los factores de riesgo psicosociales que se encuentran estrechamente relacionados con su aparición, (Ver tabla 2) por lo cual, es indispensable comprender que los cuadros de estrés se pueden desarrollar como consecuencia de la interacción de los factores de riesgos psicosociales. (MinTrabajo, 2019).

Tabla 2.

Riesgos psicosociales



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018).

Adicional a lo anterior hay que tener claro que el impacto del estrés en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores varía de un individuo a otro; los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, así como a conductas de afrontamiento no saludables, entre ellos los trastornos de salud, tales como: enfermedad cardiovascular, trastornos musculo-esqueléticos; el Síndrome de Burnout o conocido como agotamiento laboral

y emocional, la depresión y ansiedad, el suicidio, que generan consigo unos comportamientos entre las que sobresalen el abuso del alcohol y las drogas; el aumento en el consumo de cigarrillo, establecimiento de dietas poco saludables, actividad física insuficiente, y trastornos del sueño y qué decir de los efectos en el trabajo. Las EPS pueden llegar a observar en sus trabajadores un mayor ausentismo laboral, una menor motivación, satisfacción y compromiso con el trabajo; intención de renunciar, o cansancio y malas relaciones con los compañeros de trabajo y clientes o pacientes, así como un rendimiento reducido. (OIT, 2016).

Estado del arte o antecedentes investigativos.

Uno de los temas más importantes y estudiados en los trabajadores de la salud, son los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos en el ámbito laboral, pues estos son los mayores generadores de enfermedades mentales, accidentes laborales, pérdida de la capacidad y ausentismo laboral dentro de las instituciones de salud. A continuación, se darán a conocer una serie de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional.

Tabla 3.

Antecedentes Investigativos

Año	Autor	País	Énfasis
2020	Sarmiento	Bogotá Colombia	Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial
2021	Uribe	Bucaramanga Colombia	Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander
2020	Cozzo	Paraguay	Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial
2020	Ahumada & Agudelo	Bogotá Colombia	Riesgo psicosocial y estrés laboral: diagnóstico y propuesta de mejora para la empresa proteger IPS 2020. Bogotá
2020	Fiesto	Bogotá Colombia	Factores psicosociales en el trabajo diagnóstico y propuesta de intervención en cuatro instituciones de salud mental.
2022	Castro	Chile	Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud
2022	Villarroel	Chile	Modelo de Intervención de riesgos psicosociales en la red asistencial de salud
2022	Bobadilla	Cali Colombia	Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad,

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta tanto el objetivo general, como los tres objetivos específicos planteados alrededor de este artículo de revisión Bibliográfica, y con base en las diversas investigaciones que tomadas como base en el marco teórico y el estado del arte, se puede establecer que con respecto a los efectos que adquieren los factores de riesgo psicosocial desde el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores de la salud que laboran en las Entidades Promotoras de Salud de Colombia, se puede establecer que en el contexto del ambiente laboral, existen una serie de aspectos que influyen de forma directa o indirecta en los niveles de satisfacción, rendimiento y en el mismo comportamiento del empleado en su trabajo y a su vez estos ítems traen consigo unas repercusiones tanto para el trabajador en sus relaciones sociales y laborales y psicológicas, como para la misma Entidad de salud para la cual labora, incluyendo su productividad y la atención al cliente.

Los factores de riesgo psicosocial dados por las condiciones y el contexto ambientales y laborales en el cual desempeña sus funciones el personal en cuanto al puesto de trabajo, las relaciones socio laborales (jefe, compañeros de trabajo, clientes, familia), instalaciones de la instituciones, ritmo de trabajo, actividades monótonas y repetitivas; adicional a ello las demás funciones y relaciones que desempeña en trabajador relacionadas con su vida familiar y personal, denominados factores extralaborales, que pueden influir en la salud y bienestar de los trabajadores; lo que puede desencadenar en la presencia de sintomatologías, tales como: el desencanto profesional, la pérdida de la ilusión, el bajo sentido de realización personal y profesional, añadido a lo anterior la baja eficiencia, el agotamiento físico y emocional, que redundan en la baja producción no solo del empleado, sino de la misma empresa, motivo por el cual hay que tratarlo, no solo a manera curativa, sino principalmente en su etapa preventiva. (Orduz, 2011).

Dentro de los conceptos que abarcan los riesgos psicosociales, aparece inicialmente su clasificación, bifurcada en extralaborales, entendidos como aquellas condiciones que influyen en los trabajadores, no tienen relación directa con la actividad laboral, pero si con la vida cotidiana, tales como: actividades domésticas, deportivas, intereses educativos, condiciones de vivienda, acceso a servicios, situación familiar, atención en salud" (Charria, Sarsosa, & Kewy, 2011, p 65), e intralaborales, que se entienden como aquellos generados por las condiciones intrínsecas de una labor en particular, lo que ocasiona que cada uno de los cargos ejecutados en una empresa tenga unos factores específicos como el control, el ambiente laboral, el número de horas trabajadas, la carga laboral, autonomía, factores ergonómicos, recompensa, liderazgo, equipos y maquinas o utilizar, tipo de contratación, remuneración económica"

(Instituto Sindical De Trabajo, Ambiente y Salud , sf, p. 45).

Estos factores, dependiendo del tratamiento que se le dé a las condiciones holísticas (físicas, emocionales, psicológicas, etc.) del trabajador y del contexto laboral, pueden favorecer que emerjan sentimientos de motivación, adaptación, satisfacción y tranquilidad por parte del empleado específicamente del sector salud, condicionando de manera significativa y positiva en el logro de sus metas laborales, personales, familiares y sociales, pero si por el contrario no se ejerce un adecuado seguimiento, tratamiento y control sobre los factores de riesgos en sus dos vertientes, el trabajador tendrá mayores probabilidades de verse afectado en todas sus dimensiones.

Respecto a los efectos que traen consigo los riesgos psicosociales en los trabajadores de la salud que laboran en las EPS, se resalta de manera especial el estrés, el impacto del estrés en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; por otro lado los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud y sus trastornos, tales como: enfermedad cardiovascular, trastornos musculo-esqueléticos; el Síndrome de Burnout o conocido como agotamiento laboral y emocional, la depresión y ansiedad, el suicidio, que

generan consigo unas conductas de afrontamiento entre las que sobresalen el abuso del alcohol y las drogas; el aumento en el consumo de cigarrillo, establecimiento de dietas poco saludables, actividad física insuficiente, y trastornos del sueño; y que decir de los efectos en el trabajo y las EPS que pueden llevar a un mayor ausentismo laboral, a una menor motivación, satisfacción y compromiso con el trabajo, intención de renunciar, o cansancio y malas relaciones con los compañeros de trabajo y clientes o pacientes, rendimiento reducido. (Orduz, 2011).

Adicional al estrés y en línea con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España (2018), aparecen otra serie de repercusiones, alguna de ellas específicas al trabajador de la salud en quien se descarga la gran responsabilidad del cuidado de la salud y la vida, dentro de estas se resaltan: los altos niveles de incertidumbre, dificultades para la conciliación del sueño, falta de control en sus respuestas sociales y personales, aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, estancamiento e incertidumbre profesional, poco valor social del trabajo.

Con respecto a la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la seguridad y salud en el trabajo para el caso de los trabajadores de la salud que laboran en las EPS, es necesario fortalecer la promoción y la protección de la salud integral de los trabajadores, es decir su bienestar físico, psicológico, emocional y social; donde se tenga como base el cumplimiento de los siguientes criterios de acción: el ambiente físico debe cumplir con todas las condiciones y protocolos que aseguren su satisfacción y comodidad; el ambiente social en el cual se desenvuelve el trabajador debe garantizar armonía y tranquilidad, libres de estrés y situaciones de acoso laboral; y la planeación, implementación y evaluación de proyectos de salud, bienestar y seguridad concertados y continuos que prevengan accidentes y todo tipo de enfermedades, fruto en la mayoría de los casos de los factores de riesgo a los cuales está sujeto el ejercicio de su profesión. (Jaramillo, 2013).

Según lo evidencia la Revista Indexada sobre Salud Pública de la Universidad del Norte de Barranquilla (Gutiérrez & Vitoria, 2014), un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve. Por tal razón resulta necesario seguir avanzando en procesos de investigación sobre este tema, en cuanto que la Legislación Colombiana y las dinámicas laborales lo han venido exigiendo en la actualidad, y aún más con la pandemia que ha venido tocando de forma más fuerte al personal que labora en Salud.

Una de las tesis que aparece de forma transversal a la teoría presentada en el presente artículo es el que algunos teóricos de la Salud Ocupacional, consideran que los factores de riesgo laboral se ocasionan o acrecientan es porque la Administración no implementa políticas preventivas para la conservación y estabilidad del bienestar del trabajador, en cuanto que la falta de acciones preventivas y de políticas de salubridad hace que se preste atención sólo cuando productividad de los profesionales se encuentra en niveles muy bajos, o cuando la alteración de salud se ha convertido en una enfermedad que obstaculiza el trabajo o incapacita para laborar, entre estos motivos se resalta el ausentismo laboral o las incapacidades.

(Guerrero & Puerto, 2017).

En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo los factores de riesgo psicosociales han sido tema de estudio desde un eje laboral, este problema es una de las mayores causas de ausentismo, enfermedades y accidentes laborales, afectando directamente la eficiencia y productividad de los colaboradores que prestan sus servicios a diversas instituciones, limitando la misión, visión y objetivos de las instituciones a mediano y largo plazo. Adicionalmente se debe resaltar que este tipo de situaciones repercute a nivel personal como lo afirma (Charria, Sarsosa, Kewy, & Arenas, 2011) pues este asegura que los factores psicosociales pueden “generar alteraciones en procesos mentales básicos como lo son la percepción, concentración,

atención y emoción, trastornos mentales transitorios o permanentes como la depresión, ansiedad, insomnio, etc., perturbando con el paso del tiempo el entorno familiar y social del colaborador". De acuerdo a lo anterior se podría establecer que estas condiciones en las cuales se encuentran inmersos los trabajadores, tienen la capacidad de afectar a la salud de los trabajadores, entre los cuales se pueden resaltar: los estilos de dirección y liderazgo, la forma de comunicación en la empresa, la forma de resolución de conflictos, el tipo de relaciones interpersonales, los factores físicos del trabajo (iluminación, espacio, temperatura...), la carga mental, el grado de autonomía o control del trabajador sobre su tarea, el contenido del trabajo, la posibilidad de usar las propias habilidades, etc. es de recordar que si el trabajador goza de una salud integral y un ambiente de trabajo apropiado , esta situación redundara en favor no solo del empleado, sino de la misma empresa que optimiza procesos, reduce accidentes laborales y mejora la productividad, añadido también que el cliente obtendrá mayor satisfacción en el servicio ofrecido.

CONCLUSIONES

El tema de la seguridad y la salud integral de los trabajadores entendido como un compromiso laboral de la empresa y un derecho del trabajador, mas no como un valor agregado en el contrato de trabajo, los trabajadores deben estar protegidos frente a cualquier daño, accidente o enfermedad o de llegarse a presentar sus efectos sean los más mínimos de tal manera no solo que perturbe el desarrollo normal de las funciones de la empresa, sino que sobre todo cuide y proteja la integridad del trabajador.

La importancia del psicólogo en el contexto laboral, y específicamente la salud y seguridad en el trabajo, permite ofrecer una atención temprana a los elementos que puedan afectar el bienestar integral de los trabajadores de las EPS y en consecuencia su desempeño; ésta situación potencializa que se realice un control asertivo de las variables asociadas con las

problemáticas de la empresa y elaborar un plan de trabajo con propósitos claros para la identificación, evaluación y mitigación de los factores de riesgos psicosociales tanto extra como intralaborales y aminorar sus posibles efectos.

Los protocolos de seguridad y salud en el trabajo son lineamientos institucionales que buscan cuidar a los trabajadores y minimizar los peligros que incluye laborar en una EPS, por tal motivo este tipo de entidades debe a través de sus planes disminuir los factores de riesgos psicosociales en sus trabajadores, pero para ello es necesario tener en cuenta que este tipo de proyectos: 1. No pueden ser aislados ni espontáneos, es decir deben responder a un plan, a un programa laboral consecuente y continuo, 2, debe ser una política institucional, no partir del deseo solo de un grupo poblacional laboral; 3 deben ser integrales, no solo apuntar a problemas físicos o corporales, sino atender todas las dimensiones del ser humano e 4. Implica una evaluación y retroalimentación constante.

Resultaría interesante tanto para las EPS como para los profesionales de la salud que allí laboran que se promueva el trabajo en equipo, la consecución de logros en conjuntos, que nazca como iniciativa de ellos y no como algo impuesto, se oriente y se den talleres y capacitaciones entorno al desarrollo humano y al crecimiento personal, la creación de un programa de estímulos e incentivos puede ser fundamental en el mejoramiento de este aspecto e incluso la implementación de una dependencia u orientación de acompañamiento psicológico a los trabajadores, todo con miras a disminuir los efectos que traen consigo los factores de riesgo psicosocial que se vivencian en determinados contextos.

Es recomendable con miras a mejorar la salud mental y psicológica de los trabajadores de las EPS establecer programas de prevención y manejo del estrés, con el objetivo de reducir y controlar la incidencia y prevalencia de éste en la prestación del servicio; es de recordar que el personal que labora en salud está mayormente expuesto, según los resultados evidenciados y presentados en los artículos de investigación, a la exposición parcial o permanente de los

factores de riesgo psicológicos y sociales presentes en el contexto intralaboral, como lo es la misma entidad promotora de salud; y extralaboral como lo es, su vida familiar, social, entre otros; y gracias a todo lo expuesto anteriormente lograr así disminuir los índices de cansancio, agotamiento y ausentismo, y por otro lado incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, productividad y el cumplimiento de los objetivos que tienen las mismas EPS. (Bustillo, 2015).

Declaración de conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Los tres autores desarrollaron las mismas Funciones: Irving Herney Pinzón Tapias, Mónica Andrea Millán Báez y Robert Felipe Oliveros Vesga: Conceptualización, investigación, redacción del borrador original, revisión y edición de la redacción, y análisis formal.

Declaración de uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que no utilizaron la Inteligencia Artificial en ninguna parte del manuscrito. Después de rigurosas revisiones con diferentes herramientas en la que se comprobó que no existe plagio como constan en las evidencias, los autores manifiestan y reconocen que este trabajo fue producto de un trabajo intelectual propio, que no ha sido escrito ni publicado en ninguna plataforma electrónica o de IA.

REFERENCIAS

- Becerra, L., Quintanilla, D., & Vásquez, X. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. Revistad de Salud Pública., 574-578. <https://tinyurl.com/ypu78jnp>
- Bobadilla, C. G. (02 de agosto de 2022). Identificaciòn De Factores De Riesgo Psicosocial En Una Clínica De Alta Complejidad. Psicología Desde El Caribe, Vo 35. Obtenido de <https://acortar.link/eUSmFJ>
- Bobenrieth, M. (2002). Normas para revisión de artículos originales en Ciencias de la Salud. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology, 2, 509-523. <https://tinyurl.com/24eklsrh>
- Bustillo, R. e. (2015). Riesgo Psicosocial en El Personal de Enfermería. Servicio de Urgencias en Hospital Universitario de Cartagena. Revista Duazary, Vol 12, No 1, 32-40. <https://tinyurl.com/26fts8pk>
- Castillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica vol.17 n.2 Heredia Mar. 2001, 36-47. <https://tinyurl.com/yj3xd43w>
- Castro, N. (2022). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral En Centros De Salud. Psicosocial Risk And Occupational Health In Health Centers, 6. Obtenido de <https://acortar.link/UUiB2j>
- Charria, V., Sarsosa, P., & Kewy, V. (diciembre de 2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad de Salud Pública, 29(4), 380-391. Obtenido de <https://acortar.link/gmwqUJ>
- Cozzo, G. R. (2020). Estrés Percibido y Calidad De Vida Relacionada Con La Salud En Personal Sanitario Asistencial. Revista Latinoamericana De Ciencia Psicológica. Obtenido de <https://acortar.link/r73v33>

Gonzalez, & Polo. (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.

<http://hdl.handle.net/11232/890>

Gonzàlez, A., & Muñoz, V. (junio de 2018). Diseño De Un Programa De Intervención De Los Factores Asociados Al Riesgo Psicosocial En Una IPS De La Ciudad De Manizales. Manizales, Colombia. Obtenido de <https://acortar.link/7SMqE2>

Guerrero, J., & Puerto, Y. (2017). Productividad, trabajo y salud: Perspectiva Psicosocial. Revista Colombiana de Psicología 16, 203-234. <https://tinyurl.com/2cswlcl5>

Gutiérrez, & Vitoria. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral Psicosocial. Revista Científica Salud Uninorte, 30 - 52. <https://tinyurl.com/25jeomno>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid: Organizacion Mundial de la Salud. <https://tinyurl.com/2bvl6fxf>

Instituto Sindical De Trabajo, Ambiente y Salud. (sf). Istas. Obtenido de <https://acortar.link/oUEWgI>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2014). Guía De Prevención De Riesgos Psicosociale. Obtenido de <https://bit.ly/33sEQ4d>

Jaramillo, F. A. (2013). Factores De Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Calí, Colombia. En P. U. Cali (Ed.), Acta Colombiana De Psicología, (págs. 2 - 15). Calí. Obtenido de <https://tinyurl.com/26u83t4j>

Martín, & Pérez. (2014). Guía De Prevención De Riesgos Psicosociales. España: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Obtenido de <https://acortar.link/DG0WZx>

Ministerio de Proteccion Social de Colombia. (2008). 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 pocausadas por el estrés. Colombia. <https://tinyurl.com/26nqolfq>

Ministerio de Trabajo. (31 de marzo de 1989). Resolución 1016 de 1989. Obtenido de

<https://bit.ly/4qj6M3y>

Ministerio del Trabajo. (31 de julio de 2014). Decreto 1443 de 2014. Obtenido de

<https://acortar.link/i5xtzx>

Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). Resolución número 2404 de 2019. Obtenido de

<https://acortar.link/vErQeh>

Ministerio del Trabajo Colombia. (diciembre de 2013). Informe Ejecutivo II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo en el Sistema Laboral. Bogotá D.C. Colombia: Grafiq Editores S.A.S.

Min Trabajo. (2019). Ministerio de Trabajo de Colombia. Obtenido de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Recuperado el 24/07/2020.

<https://bit.ly/39pGGFD>.

OIT. (1984). Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, Incidencia Y Prevención.

Ginebra: Serie Seguridad, Higiene Y Medicina Del Trabajo. <https://acortar.link/sofKnC>

OIT. (28 de abril de 2016). Estrés En El Trabajo Un Reto Colectivo. Obtenido de DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: <https://bit.ly/3cDbS69>

OMS. (15 de octubre de 2011). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.: <https://acortar.link/2iqLnA>

Orduz, F. (2011). Identificación De Factores De Riesgo Psicosocial Laboral En Los Proveedores De Salud (Medico y Enfermeras) Del Servicio De Urgencias En La Empresa social Del Estado, Hospital Universitario De Santander. Obtenido de <https://acortar.link/BYVllb>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el Trabajo: Un Reto Colectivo. Turín.

Italia: Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT.

<https://tinyurl.com/2c376wsb>

Sampieri, H. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta.

México: MAC Graw Hill.

Sarmiento, M. (2022). Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral: Diagnóstico En Personal

Terapéutico Asistencial. Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral: Diagnóstico En Personal Terapéutico Asistencial. Bogotá, Cundinamarca. Obtenido de

<https://acortar.link/nvY1NB>

Toro, J. G. (2011). Malestar Psicofisiológico en Profesionales de la Salud Pública de la Región

Metropolitana. Revista De Medicina Chilena, 112-125. <https://tinyurl.com/29qzfcef>

Uribe, & Martínez. (2021). Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de

nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*,

56 - 68. <https://tinyurl.com/2bdlgme2>