



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,
Volumen 8, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3

GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD

**PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT AND MENTAL
HEALTH IN HEALTH SECTOR WORKERS**

Phd. Leyla Figueroa Royero
Universidad de La Guajira, Colombia

Mg. Celia Jiménez Camargo
Universidad de La Guajira, Colombia

Mg. Deibis Mendoza López
Universidad de La Guajira, Colombia

Mg. Ingris Díaz Arrieta
Universidad de La Guajira, Colombia

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11557

Gestión del Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Trabajadores del Sector Salud

Phd. Leyla Figueroa Royero¹

leylafigueroa@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-9268-2245>

Universidad de La Guajira
Colombia

Mg. Celia Jiménez Camargo

cdjimenez@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-1969-7835>

Universidad de La Guajira
Colombia

Mg. Deibis Mendoza López

dymendoza@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-1146-149X>

Universidad de La Guajira
Colombia

Mg. Ingris Díaz Arrieta

ingrisdiaz@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-6047-2291>

Universidad de La Guajira
Colombia

RESUMEN

Este estudio tuvo como propósito analizar la gestión de riesgos psicosocial y salud mental en trabajadores del sector salud de Maicao La Guajira Colombia. Para lograr este objetivo, se consideraron las teorías de varios autores científicos. Metodológicamente, la investigación tiene paradigma positivista, utilizando el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con diseño de campo no experimental, transaccional. La población del estudio estuvo conformada por cuatro (04) instituciones prestadoras de servicios de Salud. Para recopilar los datos, se utilizó una encuesta y se analizaron los resultados mediante estadística descriptiva. La validez se dio por juicio de expertos. Los datos obtenidos se tabularon utilizando el programa Microsoft Excel y se elaboró una matriz de doble entrada para obtener los resultados. Al analizar los factores de riesgos psicosociales, se concluyó que estos son altos lo que indica una percepción muy negativa de la gestión del riesgo psicosocial. Se evidenció la carencia de sistemas o procesos establecidos para detectar y abordar este tipo de riesgos, lo que podría contribuir a niveles más altos de estrés laboral y otros problemas de salud mental. Además, no existe seguimiento en el monitoreo del clima laboral, y la retroalimentación y mejora continua son infrecuentes en su entorno laboral. Esto demostró la ausencia de supervisión y revisión de las medidas implementadas para mitigar los riesgos psicosociales, lo que podría dificultar la identificación y corrección de problemas en el entorno de trabajo. Finalmente, este estudio subraya la importancia de fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito de la salud, con el fin de elaborar estrategias y políticas efectivas que fomenten un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, salud mental, gestión del riesgo, elementos del riesgo, Sector salud

¹ Autor principal

Correspondencia: leylafigueroa@uniguajira.edu.co

Psychosocial Risk Management and Mental Health in Health Sector Workers

ABSTRACT

This study aimed to analyze the management of psychosocial risks and mental health among healthcare workers in Maicao La Guajira, Colombia. To achieve this objective, the theories of various scientific authors were considered. Methodologically, the research follows a positivist paradigm, employing a quantitative descriptive approach with a non-experimental, transactional field design. The study population consisted of four healthcare service provider institutions. Data collection was conducted through a survey, and the results were analyzed using descriptive statistics. Expert judgment validated the survey. The collected data were tabulated using Microsoft Excel, and a two-way matrix was developed to obtain the results. Upon analyzing psychosocial risk factors, it was concluded that they are high, indicating a very negative perception of psychosocial risk management. The lack of established systems or processes to detect and address such risks was evident, potentially leading to higher levels of work-related stress and other mental health issues. Additionally, there is no monitoring of the work environment, and feedback and continuous improvement are rare in the workplace. This highlights the absence of supervision and review of implemented measures to mitigate psychosocial risks, which could hinder the identification and correction of issues in the work environment. Finally, this study underscores the importance of strengthening the management of psychosocial risks in the healthcare sector to develop effective strategies and policies that promote a safe and healthy work environment for all employees.

Keywords: Psychosocial risks, mental health, risk management, risk elements, healthcare sector

Artículo recibido 24 abril 2024

Aceptado para publicación: 25 mayo 2024



INTRODUCCIÓN

La salud mental en el entorno laboral es un aspecto fundamental que afecta tanto a la calidad de vida de los trabajadores como al desempeño y eficacia de las organizaciones. En este escenario particular, el sector salud se destaca como uno de los sectores más exigentes y desafiantes, donde los trabajadores enfrentan una serie de factores de riesgos psicosociales que pueden impactar significativamente su bienestar emocional y mental.

La gestión del riesgo psicosocial en el sector salud se ha convertido en un tema de creciente interés y preocupación, dada la naturaleza altamente demandante y estresante de las actividades laborales en este campo. Factores como la carga de trabajo excesiva, la exposición a situaciones traumáticas, la violencia y agresión, la falta de recursos adecuados y la inseguridad laboral son solo algunos de los desafíos que enfrentan los trabajadores de la salud en su día a día.

En este contexto, esta investigación tiene como objetivo analizar la gestión del riesgo psicosocial y su relación con la salud mental de los trabajadores del sector salud. Nos centraremos específicamente en el estudio de cómo se identifican, evalúan, controlan y monitorean los riesgos psicosociales en diferentes instituciones de salud, así como en el impacto que estos factores tienen en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

A través de este estudio, buscamos generar un mayor entendimiento sobre los retos y oportunidades en la gestión del riesgo psicosocial en el sector salud, así como identificar posibles estrategias y medidas para mejorar las condiciones laborales y promover la salud mental de los trabajadores. Además, se espera contribuir al desarrollo de políticas y programas efectivos que puedan mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento profesional en el sector salud.

En última instancia, esta investigación tuvo como propósito no solo generar conocimiento académico, sino también ofrecer recomendaciones, prácticas y soluciones concretas que puedan beneficiar tanto a los trabajadores del sector salud como a las organizaciones en las que trabajan.

En el ámbito empresarial, la administración de riesgos laborales representa un desafío perentorio en la dirección de las empresas. Los empleados enfrentan una amplia gama de riesgos, que van desde químicos, físicos y biológicos hasta mecánicos, ergonómicos y psicosociales. Cada país



cuenta con normativas que las organizaciones deben acatar en lo que respecta a la salud en el trabajo.

Sin embargo, los aspectos relacionados con la seguridad y la salud laboral definen los peligros que los empleados enfrentan mientras trabajan en cualquier entorno laboral, ya sea en una empresa u organización. Es responsabilidad de la dirección analizar los riesgos que podrían afectar la salud de los trabajadores y tomar las medidas necesarias para controlarlos.

Con respecto a las instituciones de salud, presentan características distintivas. Estos lugares son donde personas con diversas funciones y perfiles biopsicosociales interactúan, y junto con los elementos del entorno físico, crean un ambiente complejo y en constante cambio.

Considerando la relevancia de los profesionales de la salud en la comunidad, dado que dedican sus esfuerzos a salvaguardar y promover la salud y el bienestar de las personas en todas las fases de la vida, es imperativo examinar la gestión de riesgos psicosociales y la salud mental en este ámbito. Esta premisa justifica la urgencia de desarrollar programas de prevención enfocados en riesgos psicosociales en el sector de la salud.

Según Leka, S., y Jain, A. (2010) definen los riesgos psicosociales como "aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que pueden causar daños psicológicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores" (p. 112).

Asimismo, Gil-Monte, PR (2012) señala que los riesgos psicosociales laborales son "situaciones y condiciones propias al trabajo que se relacionan con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo" (p. 237).

Considerando la importancia del bienestar laboral, el manejo del riesgo psicosocial y la salud mental en los trabajadores, especialmente en el sector salud, es un tema de preocupación creciente a nivel mundial. La naturaleza demandante y estresante del trabajo en este sector puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores.

A nivel mundial, los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental en los trabajadores del sector salud representan un desafío significativo. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), se estima que los trastornos relacionados con el estrés



laboral cuestan a los países miembros de la Unión Europea alrededor del 3% al 4% de su PIB anual. En España, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) reportó que el 28,6% de los trabajadores españoles sufren de estrés laboral y el 14% de los accidentes laborales están relacionados con factores psicosociales.

En Latinoamérica, la situación no es más alarmante. En México, un estudio realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018) reveló que el 75% de los trabajadores mexicanos sufren de estrés laboral, lo que repercute en su salud mental y desempeño profesional. En Argentina, según datos del Ministerio de Salud (2019), el 26% de los trabajadores presentan síntomas de depresión y ansiedad relacionados con factores psicosociales en el trabajo. En Colombia, un informe del Ministerio del Trabajo (2020) indica que el 43% de los accidentes laborales están vinculados a riesgos psicosociales, y en Chile, el Instituto de Seguridad Laboral (2021) reportó que el 27,9% de los trabajadores chilenos sufren de estrés laboral.

En el caso específico de los trabajadores del sector salud, estas cifras se ven agravadas debido a la naturaleza de su trabajo y las condiciones a las que se enfrentan diariamente. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el personal sanitario experimenta niveles más altos de estrés laboral, depresión, ansiedad y burnout en comparación con otros sectores. Algunos de los problemas más comunes que enfrentan incluyen: Carga de trabajo excesiva y horarios extenuantes, Burnout y agotamiento emocional, Síntomas de ansiedad y depresión, Estrés laboral crónico, Dificultades para conciliar la vida laboral y personal, exposición a situaciones traumáticas y al sufrimiento humano, riesgo de violencia y agresión por parte de pacientes y familiares, conflictos interpersonales y falta de apoyo en el equipo de trabajo, falta de recursos y equipos adecuados para desempeñar su trabajo e inseguridad laboral y bajos salarios.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2022), los elementos del riesgo psicosocial pueden acarrear serias implicaciones para el bienestar mental de los empleados en el ámbito de la salud, lo que a su vez puede perjudicar la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes y el rendimiento global de los sistemas de salud.

En el caso particular de Maicao, La Guajira, Colombia, los trabajadores del sector salud se enfrentan a desafíos adicionales debido a las condiciones socioeconómicas de la región y la



precariedad de los recursos disponibles. Es fundamental identificar y abordar los riesgos psicosociales específicos de este contexto para garantizar el bienestar de estos profesionales y la prestación de servicios de salud de calidad a la comunidad.

Considerando lo anterior, la gestión de los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores en el campo de la salud están estrechamente relacionadas. Una adecuada gestión puede ser una estrategia efectiva para promover el bienestar psicológico y prevenir problemas de salud mental en este grupo de profesionales.

Según Gil-Monte, PR (2012) define la gestión del riesgo psicosocial como "el proceso de evaluación e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo saludable y prevenir problemas de salud mental". en los trabajadores" (p. 238).

Según Leka, S., y Jain, A. (2010), la gestión del riesgo psicosocial implica "la identificación sistemática de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la evaluación de su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, y la implementación de intervenciones para prevenir y mitigar estos riesgos" (p. 115).

Asimismo, numerosos estudios han demostrado la relación entre una adecuada gestión de los riesgos psicosociales y una mejor salud mental en los trabajadores del sector salud. Por ejemplo, un estudio realizado por Fiabane et al. (2013) encontraron que la implementación de un programa de intervención para reducir los riesgos psicosociales en un hospital resultó en una disminución significativa de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en el personal médico.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud OMS (2018), define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad" (p.16).

Del mismo modo, Vigo, D., Thornicroft, G. y Atun, R. (2016), indica que la salud mental es el estado de bienestar en el que una persona puede hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad" (p.2).



También, Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J. y Sartorius, N. (2015), enfatizan que la salud mental es un estado dinámico de bienestar interno que permite a las personas utilizar sus habilidades de una manera armoniosa, para establecer relaciones significativas y superar las dificultades cotidianas" (p.231).

En este escenario determinado, la gestión del riesgo psicosocial y la salud mental en los trabajadores del sector salud es un tema crítico y complejo debido a las condiciones y demandas particulares de esta profesión. Estos trabajadores se enfrentan a diversos factores de riesgo psicosociales que pueden afectar gravemente su salud mental, tales como:

- **Carga de trabajo excesiva y horarios extenuantes:** Los profesionales de la salud a menudo trabajan largas jornadas, turnos nocturnos y tienen poco tiempo de descanso, lo que aumenta el riesgo de estrés, agotamiento y problemas de salud mental.
- **Exposición a situaciones traumáticas:** Lidar con enfermedades graves, sufrimiento, dolor y muerte de pacientes es una experiencia emocionalmente desgastante que puede provocar trastornos como ansiedad, depresión y estrés postraumático.
- **Violencia y agresión:** Existe un riesgo considerable de sufrir agresiones físicas o verbales por parte de pacientes o familiares, lo que genera un ambiente laboral tenso e inseguro.
- **Falta de recursos y equipos adecuados:** La escasez de recursos, materiales y personal puede generar frustración, estrés y sensación de impotencia en los trabajadores.
- **Inseguridad laboral y bajos salarios:** La inestabilidad laboral, los bajos sueldos y la falta de reconocimiento son factores que afectan la motivación y el bienestar psicológico.

Por consiguiente, estos riesgos psicosociales pueden desencadenar diversos problemas de salud mental, como depresión, ansiedad, burnout (síndrome de agotamiento profesional), trastornos de estrés postraumático, entre otros. Esto no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino también la calidad de la atención brindada a los pacientes y el funcionamiento general de los sistemas de salud.



Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones de salud implementen una gestión efectiva de los riesgos psicosociales, que incluya la identificación, evaluación y control de estos factores de riesgo. Algunas estrategias clave son:

- Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y aplicar medidas preventivas.
- Mejorar las condiciones laborales, la organización del trabajo y los recursos disponibles.
- Brindar capacitación y desarrollo profesional continuo.
- Ofrecer apoyo psicológico y programas de asistencia para el manejo del estrés.
- Fomentar una cultura organizacional positiva, basada en el respeto, la comunicación y el trabajo en equipo.
- Promover estilos de vida saludables y prácticas de autocuidado.

Por lo tanto, la implementación de estas estrategias no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a mejorar la calidad de la atención médica, la productividad y la sostenibilidad de los sistemas de salud a largo plazo.

Factores de Riesgos Psicosociales

Los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral se refieren a las condiciones y características del trabajo, así como a la organización y entorno social en el que se desarrollan las actividades laborales, que tienen el potencial de afectar la salud física, psicológica y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden manifestarse en diversas formas, como altas demandas laborales, escaso control sobre el trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, apoyo social deficiente, inseguridad laboral, falta de reconocimiento, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, y falta de claridad en las funciones y roles laborales, entre otros.

Para Moreno, B., y Báez, C. (2010), definen los factores de riesgo psicosocial como "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



afecta el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo" (p. 3).

Según Leka, S., y Jain, A. (2010), los factores de riesgo psicosocial son "aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y ambiental, que pueden causar daños psicológicos, sociales o físicos". en la salud de los trabajadores" (p. 112).

Gil-Monte, PR (2012) define los factores de riesgo psicosocial como "aquellas condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar al desarrollo del trabajo". ya la salud de los trabajadores" (p. 238).

Roozeboom, MB, Houtman, I., y Van den Bossche, S. (2008) describen los factores de riesgo psicosocial como "aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que pueden causar daños psicológicos, sociales o físicos" (p. 6).

Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, la exposición prolongada o repetida a estos factores puede generar estrés laboral, ansiedad, depresión, agotamiento emocional, problemas de sueño, trastornos musculoesqueléticos, consumo de sustancias nocivas, entre otros problemas de salud física y mental. Por lo tanto, es fundamental identificar, evaluar y gestionar adecuadamente estos factores en el entorno laboral para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y promover un ambiente laboral seguro, saludable y productivo.

Elementos de la gestión del riesgo psicosocial

La gestión del riesgo psicosocial implica un proceso sistemático que consta de varios elementos clave como son: la identificación y evaluación de los factores de riesgo, el diseño e implementación de intervenciones preventivas, y el monitoreo y evaluación continua de las medidas adoptadas. A continuación, se presentan algunos de estos componentes:

Identificación de riesgos: Consiste en identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, como el estrés, la carga de trabajo, falta de autonomía, conflictos de roles, acoso laboral. Gil-Monte, PR (2012). También, Leka, S., y Cox, T. (2008), sugieren que la gestión del riesgo psicosocial comprende los siguientes elementos: Identificación de los

factores de riesgo psicosocial, evaluación de los riesgos, diseño e implementación de intervenciones preventivas y monitoreo y evaluación de las intervenciones.

Según, Leka, S., y Jain, A. (2010), indica que la evaluación de riesgos, implica analizar la magnitud y la frecuencia de los riesgos psicosociales identificados, así como su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, la violencia en el trabajo, horarios de trabajo extenuantes, falta de apoyo social, inseguridad laboral son frecuentes siempre se presentan en los entornos laborales complejos.

Igualmente, Moreno, B., y Báez, C. (2010), Intervención y control, hace referencia a la implementación de medidas y estrategias para controlar y mitigar los riesgos psicosociales, como programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del estrés, ajustes en la carga de trabajo, entre otros. Además, enfatiza que es importante realizar a capacitaciones a los trabajadores sobre manejo del estrés, trabajo en equipo, bajo rendimiento, conflictos interpersonales, insatisfacción laboral.

Además, Moreno, B., y Báez, C. (2010), enfatizan que, los elementos principales de la gestión del riesgo psicosocial son: Análisis de la situación actual, identificación de los factores de riesgo psicosocial, evaluación de los riesgos, planificación de las acciones preventivas, implementación de las medidas preventivas y seguimiento y control de las medidas.

Conjuntamente, Roozeboom, MB, Houtman, I., y Van den Bossche, S. (2008), señalan que el monitoreo y seguimiento de los riesgos psicosociales, es importante realizarlo de manera continua para que sea efectiva las medidas implementadas, para garantizar un ambiente laboral saludable. También, es necesario llevar a cabo los indicadores en la organización sobre el absentismo laboral, accidentes laborales y enfermedades.

Para finalizar, los elementos clave de la gestión del riesgo psicosocial se integran en un proceso sistemático y continuo para promover un entorno laboral saludable orientado a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación sigue un paradigma positivista y utiliza un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y se basa en un diseño de campo, no experimental y



transaccional. La población estuvo compuesta por cuatro (04) instituciones del sector salud de Maicao La Guajira Colombia. Los datos recopilados mediante encuestas, utilizando un cuestionario de 66 ítems, con opciones de respuesta en una escala forzada: Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1). La validez del cuestionario fue evaluada por cinco (5) expertos. La confiabilidad se determinó utilizando el coeficiente de Alpha Cronbach, que resultó en un valor de 0,95, lo que indica una alta confiabilidad. Los datos recopilados fueron tabulados utilizando Microsoft Excel y se creó una matriz de doble entrada para obtener los resultados.

RESULTADOS

Indicadores / Dimensiones	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Algunas Veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Media
Carga de trabajo excesiva y horarios extenuates	10	15	10	3	2	0.2
Exposición a situaciones traumáticas	5	8	12	10	5	0.2
Violencia y agresión	3	7	11	12	7	0.2
Falta de recursos y equipos adecuados	12	10	10	5	3	0.2
Inseguridad laboral y bajos salarios	8	12	8	7	5	0.2

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla representa los resultados de la encuesta sobre gestión del riesgo psicosocial en el área de urgencias de las instituciones de salud en Maicao, Colombia. Los números en cada celda indican el número de trabajadores que seleccionaron cada opción de respuesta para cada dimensión del riesgo psicosocial.

La tabla proporciona una visión general de cómo los trabajadores del área de urgencias en las instituciones de salud de Maicao, Colombia, perciben diferentes dimensiones del riesgo psicosocial en su entorno laboral. Aquí hay una interpretación de la tabla:

Carga de trabajo excesiva y horarios extenuantes: La mayoría de los trabajadores (aproximadamente el 37.5%) indican que experimentan esta carga de trabajo "Casi Siempre" o "Siempre". Sin embargo, una proporción significativa también señala que experimentan esto "Algunas Veces" (25%) o incluso "Casi Nunca" o "Nunca" (aproximadamente el 12.5%).

Exposición a situaciones traumáticas: Existe una variabilidad considerable en las respuestas, pero aproximadamente el 40% de los trabajadores indican que experimentan exposición a situaciones traumáticas "Algunas Veces" o más frecuentemente.

Violencia y agresión: Similar a la exposición a situaciones traumáticas, aproximadamente el 40% de los trabajadores indican que experimentan violencia y agresión "Algunas Veces" o más frecuentemente.

Falta de recursos y equipos adecuados: Un número significativo de trabajadores (aproximadamente el 37.5%) reporta que experimentan esta falta "Algunas Veces", mientras que otros (alrededor del 32.5%) indican que experimentan esto "Casi Siempre" o "Siempre".

Inseguridad laboral y bajos salarios: Hay una distribución equitativa entre las respuestas en esta dimensión, con alrededor del 35% de los trabajadores indicando que experimentan inseguridad laboral y bajos salarios "Algunas Veces", mientras que aproximadamente el 40% experimenta esto "Casi Siempre" o "Siempre".

Tabla 2 Elementos de la gestión del riesgo psicosocial

Dimensión:							
Elementos de la gestión del riesgo psicosocial	Indicadores	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Algunas Veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Media X
	Identificación de riesgos específicos	2	1	3	10	24	2.0
	Comunicación de riesgos	2	1	5	10	22	2.0
	Identificación de peligros y riesgos						
	Participación de los trabajadores	2	2	4	10	22	2.0
	Evaluación de la carga de trabajo	2	3	8	10	17	2.0

Dimensión:							
Elementos de la gestión del riesgo psicosocial	Indicadores	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Algunas Veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Media X
	Evaluación de riesgos psicosociales	2	4	9	10	15	2.0
	Implementación de medidas preventivas	3	2	7	11	17	2.0
Control del riesgo	Capacitación en gestión del estrés	0	3	6	12	19	2.0
	Monitoreo del clima laboral	1	2	5	14	18	2.0
Seguimiento de los riesgos	Retroalimentación y mejoras continua	2	2	6	11	19	2.0

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla representa la percepción de los trabajadores sobre varios aspectos de la gestión del riesgo psicosocial en su entorno laboral. Los elementos de la gestión del riesgo psicosocial incluyen la identificación de peligros y riesgos, la evaluación del riesgo, el control del riesgo y el seguimiento de los riesgos. Además, la media para cada indicador es 2.0, lo que indica que los trabajadores perciben o experimentan los elementos de la gestión del riesgo psicosocial con una frecuencia baja o muy baja en el entorno laboral. Esto sugiere que hay áreas significativas que necesitan mejoras en la gestión de este tipo de riesgos para promover un ambiente laboral más saludable y seguro.

Por otro lado, los trabajadores tienen una percepción baja en cuanto a la identificación de peligros y riesgos, lo que señala que en su entorno laboral hay escasa caracterización y comunicación de riesgos específicos, así como participación de los trabajadores en la identificación de riesgos. Esta situación sugiere que puede haber una falta de atención o conciencia sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, lo que podría incrementar el riesgo de problemas de salud mental y bienestar entre los empleados.



Limitada Evaluación y Control del Riesgo

Los trabajadores perciben que la evaluación de la carga de trabajo, la evaluación de riesgos psicosociales y la implementación de medidas preventivas son poco frecuentes en su entorno laboral. Esto sugiere que puede haber una falta de sistemas o procesos establecidos para identificar y abordar los riesgos psicosociales, lo que podría contribuir a niveles más altos de estrés laboral y otros problemas de salud mental. Además, muestran una falta de seguimiento en el monitoreo del clima laboral y la retroalimentación y mejora continua son poco frecuentes en su entorno laboral. Esto demuestra que puede haber una falta de supervisión y revisión de las medidas implementadas para mitigar los riesgos psicosociales, lo que podría dificultar la identificación y corrección de problemas en el entorno laboral.

Finalmente, estas observaciones revelan una percepción generalizada de que los aspectos de la gestión del riesgo psicosocial son poco comunes en el entorno laboral, resaltando la necesidad de tomar medidas para mejorar la gestión de este tipo de riesgos y promover un ambiente laboral más saludable y seguro.

CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta han permitido identificar varios factores de riesgo psicosocial significativos en el entorno laboral de los trabajadores del área de urgencias. Estos incluyen una carga de trabajo excesiva, exposición a situaciones traumáticas, violencia y agresión, falta de recursos y equipos adecuados, así como inseguridad laboral y bajos salarios.

La mayoría de los trabajadores encuestados reportan experimentar estos factores de riesgo psicosocial en diferentes niveles de frecuencia. Esto indica la importancia de abordar estos problemas para mejorar las condiciones laborales y promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores del sector salud en Maicao.

Los factores de riesgo psicosocial identificados pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores. El estrés, la ansiedad, el agotamiento emocional y otros problemas de salud mental pueden afectar la calidad de la atención médica prestada y aumentar el riesgo de errores médicos.



Los resultados subrayan la importancia de implementar medidas de intervención y proporcionar apoyo adecuado a los trabajadores del área de urgencias. Esto puede incluir programas de manejo del estrés, capacitación en habilidades de afrontamiento, mejoras en las condiciones laborales y aumento de recursos y soporte institucional.

Estos hallazgos pueden servir como base para futuras investigaciones sobre el riesgo psicosocial en el sector salud de Maicao y en otras áreas similares. La evaluación periódica de las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores es fundamental para implementar intervenciones efectivas y mejorar la calidad de vida laboral.

Los resultados muestran que los trabajadores perciben una baja frecuencia en la implementación de los elementos de la gestión del riesgo psicosocial en su entorno laboral. Esto resalta la necesidad urgente de mejorar los sistemas y procesos para identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Existe baja percepción en la identificación de peligros y riesgos específicos, así como la limitada participación de los trabajadores en este proceso, sugiere una falta de conciencia sobre los riesgos psicosociales y una posible falta de participación en la identificación de soluciones.

Los hallazgos indican una falta de evaluación de la carga de trabajo, evaluación de riesgos psicosociales y medidas preventivas adecuadas. Esto resalta la necesidad de implementar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y medidas preventivas efectivas para mitigar los efectos negativos en la salud mental de los trabajadores.

La falta de seguimiento del clima laboral y la retroalimentación continua reflejan una falta de atención a largo plazo y la necesidad de revisar y adaptar continuamente las medidas implementadas para abordar los riesgos psicosociales.

Este estudio subraya la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Una gestión efectiva del riesgo psicosocial no solo puede mejorar la salud mental de los empleados, sino también aumentar la productividad y reducir el ausentismo laboral.

En síntesis, este estudio destaca la necesidad de abordar los factores de riesgo psicosocial en el área de urgencias de las instituciones de salud en Maicao, Colombia, con el fin de promover la

salud mental y el bienestar de los trabajadores y garantizar la prestación de servicios de atención médica de calidad. Asimismo, destaca la necesidad urgente de mejorar la gestión del riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, con un enfoque en la identificación temprana, evaluación continua, control efectivo y seguimiento constante de los riesgos psicosociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Da Silva Santos , F., & López Vargas , R. (2020). Efecto del Estrés en la Función Inmune en Pacientes con Enfermedades Autoinmunes: una Revisión de Estudios Latinoamericanos. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 1(1), 46–59.

<https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v1i1.9>

Fiabane, E., Giorgi, I., Sguazzin, C. y Argentero, P. (2013). Compromiso laboral y estrés ocupacional en enfermeras y otros trabajadores de la salud: el papel de los factores organizacionales e individuales. *Revista de Enfermería Clínica*, 22(17-18), 2614-2624.

<https://doi.org/10.1111/jocn.12084>

Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J. y Sartorius, N. (2015). Hacia una nueva definición de salud mental. *Psiquiatría mundial*, 14(2), 231-233.

<https://doi.org/10.1002/wps.20231>

Gil-Monte, PR (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/963920/VII+Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo/5cbbfd7-91a2-4d6c-8243-e8d4a2a5d6ed>

Instituto de Seguridad Laboral de Chile. (2021). Estudio de riesgo psicosocial en trabajadores chilenos.

<https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/Estudio-Riesgos-Psicosociales-2021.pdf>

Leka, S. y Jain, A. (2010). Impacto en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Organización Mundial de la Salud.



- Leka, S. y Cox, T. (Eds.). (2008). El marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial: PRIMA-EF. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.
- Ministerio de Salud de Argentina. (2019). Prevalencia de trastornos mentales en trabajadores argentinos. <https://www.argentina.gob.ar/salud/mental/informes/prevalencia-trastornos-mentales-trabajadores>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2020). Segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/encuesta-nacional-de-condiciones-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Trabajadores sanitarios cualificados: Haciendo frente al déficit mundial de recursos humanos para la salud. <https://www.who.int/publications/m/item/health-workforce-2030>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Roozeboom, MB, Houtman, I. y Van den Bossche, S. (2008). Seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo. En S. Leka & T. Cox (Eds.), El marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales: PRIMA-EF (págs. 5-16). Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en México. <https://www.gob.mx/stps/documentos/factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-en-mexico>

- Salas Asencios , E. A., Castro Rojas , M. C., Peña Correa , G. B., Centeno Huarhuachi , E. A., Huaytalla Castillo , J. N., & Loli Bellido , R. F. (2024). Personalidad y Tipo de Delito en Investigados por Violencia Sexual en Unidad Médico Legal de Lima-2022. Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica , 4(1), 622–644.
<https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.122>
- Salas Asencios , E. A., Castro Rojas , M. C., Peña Correa , G. B., Centeno Huarhuachi , E. A., Huaytalla Castillo , J. N., & Loli Bellido , R. F. (2024). Personalidad y Tipo de Delito en Investigados por Violencia Sexual en Unidad Médico Legal de Lima-2022. Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica , 4(1), 622–644.
<https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.123>
- Vigo, D., Thornicroft, G. y Atun, R. (2016). Estimación de la verdadera carga global de las enfermedades mentales. The Lancet Psychiatry, 3(2), 171-178.
[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(15\)00505-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(15)00505-2)
- Zamora Choez, E. L., & Carlos Arturo. (2024). Facturación Electrónica y su Impacto Económico en las Imprentas Autorizadas por el Servicio de Rentas Internas (SRI) de Manta. Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano, 5(1), 151–171.
<https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i1.83>

