

# Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en Trabajadores de una Empresa Social del Estado en Moñitos, Córdoba

## Association Between Psychosocial Risk Factors and Occupational Stress Among Workers of a State Social Enterprise in Moñitos, Córdoba, Colombia

Melissa Vargas Díaz<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología - UMECIT de Panamá, angeles0117@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0009-9789-1682>, Colombia

---

### Información del Artículo

#### *Trazabilidad:*

Recibido 05-10-2025

Revisado 06-10-2025

Aceptado 08-11-2025

---

#### *Palabras Clave:*

Estrés laboral

Riesgos psicosociales

Trabajadores de la salud

---

#### *Keywords:*

Work stress

Psychosocial risks

Health workers

---

### RESUMEN

El propósito de este estudio fue examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los empleados de la CAMU de Moñitos, Córdoba, durante el año 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo dentro del paradigma positivista, permitiendo un análisis objetivo de las variables. La investigación adoptó un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, con un enfoque transversal. La muestra incluyó a 20 trabajadores de las áreas de urgencias y hospitalización, seleccionados debido a su mayor exposición a riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron una asociación significativa entre el estrés laboral y factores como la carga laboral excesiva, la carencia de recursos y el escaso apoyo organizacional. Asimismo, se observó una alta prevalencia de síntomas de burnout, incluyendo agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Los datos fueron recolectados utilizando el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial adaptado del Ministerio de Salud de Colombia. En conclusión, se determinó que los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto considerable en el estrés laboral, destacando la importancia de implementar intervenciones enfocadas en mejorar el apoyo organizacional y redistribuir las cargas laborales para reducir el estrés y promover el bienestar de los trabajadores.

---

### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between psychosocial risk factors and work-related stress in employees of the Moñitos CAMU, located in Córdoba, during the year 2024. A quantitative approach was used within the positivist paradigm, allowing an objective analysis of the variables. The research adopted a non-experimental, descriptive and correlational design, with a crosssectional approach. The sample included 20 workers from the emergency and hospitalization areas, selected due to their greater exposure to psychosocial risks. The results showed a significant association between work-related stress and factors such as excessive workload, lack of resources, and poor organizational support. Likewise, a high prevalence of burnout symptoms was observed, including emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment. The data were collected using the Psychosocial Risk Factors Questionnaire adapted from the Colombian Ministry of Health. In conclusion, it was determined that psychosocial risk factors have a considerable impact on work stress, highlighting the importance of implementing interventions focused on improving organizational support and redistributing workloads to reduce stress and promote worker well-being.

---

### INTRODUCCIÓN

El estrés laboral ha emergido como uno de los desafíos más significativos y prevalentes en el mundo moderno, afectando de manera transversal diversos sectores económicos y sociales. Este fenómeno,

---

entendido como una interacción compleja entre las demandas laborales y los recursos individuales para afrontarlas (Sauter, Hurrell & Cooper, 1989), representa un problema multifacético que va más allá de las experiencias individuales, incidiendo en la productividad, el bienestar psicosocial y la salud mental de los trabajadores. En el sector salud, esta problemática adquiere una relevancia especial debido a la naturaleza intrínsecamente exigente de las actividades realizadas en este ámbito.

Este estrés no solo afecta la salud física y psicológica de los profesionales, sino que también compromete la calidad de los servicios de salud, elevando el riesgo de errores médicos, el absentismo laboral y la rotación del personal (Shanafelt et al., 2015).

En este marco, el síndrome de Burnout, descrito como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (Maslach y Leiter, 1997), se ha consolidado como una consecuencia directa del estrés laboral prolongado en el sector salud. Este síndrome no solo refleja el deterioro de la salud mental de los trabajadores, sino que también actúa como un indicador de los desafíos estructurales y organizacionales que enfrentan las instituciones de salud.

La Empresa Social del Estado (ESE) CAMU de Moñitos, ubicada en el departamento de Córdoba, representa un caso paradigmático de las dificultades enfrentadas por las instituciones de salud en regiones rurales y de recursos limitados. Con más de 50 trabajadores, esta institución de primer nivel de atención enfrenta desafíos significativos derivados de su ubicación geográfica, las condiciones socioeconómicas de la región y las limitaciones en recursos humanos, financieros y tecnológicos. A pesar de cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por el Ministerio de Salud, la CAMU de Moñitos no está exenta de los riesgos psicosociales.

### **Descripción de la temática**

El estrés laboral expresa un fenómeno complejo y multifactorial donde las demandas del trabajo superan recursos y capacidades, afecta salud, bienestar, productividad y clima organizacional, según la OMS implica reacciones físicas y emocionales dañinas; en instituciones de salud, la presión constante y la precariedad de recursos deterioran la atención brindada

En Colombia, las instituciones de salud enfrentan retos significativos relacionados con la distribución desigual de recursos, la alta demanda de servicios en contraste con la limitada infraestructura y personal, y la presión por cumplir con estándares de calidad en un contexto de restricciones presupuestarias. Las instituciones de salud de primer nivel, como los Centros de Atención Médica de

Urgencias (CAMU), tienen un papel crucial en garantizar el acceso a los servicios de salud, especialmente en áreas rurales como Moñitos, Córdoba. Estas instituciones suelen ser el primer punto de contacto para la población, brindando atención primaria, programas de promoción y prevención, y manejo de urgencias.

En este contexto, el personal de salud de los CAMU enfrenta una alta exposición a factores de riesgo psicosocial, definidos como aquellas condiciones inherentes al trabajo y a la organización que tienen el potencial de afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores. Estos factores incluyen, pero no se limitan a, una elevada carga de trabajo, la falta de apoyo organizacional, las condiciones contractuales precarias, la ambigüedad en los roles, la falta de autonomía en la toma de decisiones y el desgaste emocional derivado de la atención directa a pacientes.

En este mismo sentido, es imperativo mencionar, los factores de riesgo psicosocial; los cuales se agrupan en tres categorías principales, iniciando por: demandas del trabajo, este factor incluye la carga de trabajo física y mental, el tiempo limitado para realizar tareas, la necesidad de tomar decisiones rápidas y la presión por cumplir con objetivos institucionales en entornos de alta exigencia, en consecuencia, se despliega un factor íntimamente relacionado con los recursos del trabajo, aquí se hace referencia a los elementos disponibles para que el trabajador pueda realizar sus tareas de manera adecuada, como el apoyo de los compañeros y supervisores, la disponibilidad de insumos, la capacitación y los beneficios laborales. Por otra parte, existen unas características individuales que abarcan aspectos como la capacidad de afrontamiento, la resiliencia, las estrategias personales para manejar el estrés y las características de personalidad del trabajador.

El desequilibrio entre las demandas y los recursos incrementa el riesgo de experimentar estrés laboral, lo que puede llevar al desarrollo de problemas como el síndrome de Burnout, un estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo (Maslach y Leiter, 1997). Este síndrome es particularmente prevalente en el sector salud, donde los profesionales se enfrentan diariamente a situaciones emocionalmente exigentes.

El estrés laboral y los riesgos psicosociales en el sector salud tienen implicaciones tanto para la salud pública como para la gestión organizacional.

Desde la perspectiva de la salud pública, un personal de salud con altos niveles de estrés y desgaste emocional puede comprometer la calidad y la equidad en la atención médica, afectando negativamente los indicadores de salud de la población. Desde el enfoque organizacional, la incapacidad para abordar estos

riesgos puede resultar en un incremento en el ausentismo laboral, la rotación de personal, el deterioro del clima organizacional y un aumento en los costos asociados a errores médicos y a la atención de enfermedades relacionadas con el estrés.

En este sentido, la gestión del estrés laboral y los riesgos psicosociales no solo es una cuestión ética, sino también estratégica para garantizar la sostenibilidad y la eficiencia de los sistemas de salud. Las estrategias de intervención deben ser integrales y considerar tanto los factores individuales como los organizacionales, promoviendo un entorno laboral saludable que facilite el desarrollo profesional y el bienestar de los trabajadores.

### **Particularidades del Contexto Rural**

El caso de la CAMU de Moñitos en el departamento de Córdoba representa un contexto único que intensifica los factores de riesgo mencionados. Moñitos, al ser una región rural, presenta características socioeconómicas y geográficas que añaden complejidad a las condiciones laborales de los trabajadores de la salud. La limitada infraestructura, el acceso restringido a recursos médicos y tecnológicos, la escasez de personal capacitado y las largas distancias entre las comunidades y los centros de atención médica dificultan el cumplimiento efectivo de las tareas laborales.

Adicionalmente, los trabajadores enfrentan barreras socioculturales, como la necesidad de establecer relaciones de confianza con comunidades que, en algunos casos, carecen de educación sanitaria básica.

### **Relevancia de la Investigación**

Este estudio busca analizar en profundidad los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la CAMU de Moñitos, con el objetivo de identificar las dinámicas específicas que afectan al personal de salud en este contexto particular. Al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre las demandas del entorno laboral y las condiciones individuales y organizacionales, esta investigación pretende sentar las bases para el diseño e implementación de estrategias efectivas de intervención.

La relevancia de este análisis radica en su potencial para generar un impacto positivo en múltiples niveles: mejorar la calidad de vida y el bienestar del personal de salud, fortalecer las capacidades de las instituciones de salud en regiones rurales y, en última instancia, contribuir al desarrollo de comunidades más saludables y resilientes.

### **Formulación de la Interrogante**

La interrogante central que guía esta investigación es la siguiente: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales derivados del estrés en los trabajadores de la CAMU de Moñitos y qué estrategias de intervención pueden implementarse para mitigarlos?

### **Objetivo**

Analizar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral de los trabajadores de una Empresa Social del Estado (ESE) en Moñitos, Córdoba, durante el año 2024.

### **Desarrollo Teórico y Conceptual**

#### **Factores de Riesgo Psicosocial**

Los factores de riesgo psicosocial son aspectos intrínsecos al entorno laboral que afectan directamente la salud mental y el bienestar de los empleados. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), estos factores emergen de la interacción entre las demandas del trabajo, el ambiente laboral y los recursos con los que cuenta el trabajador para responder a dichas demandas (WHO, 2010). Ejemplos de estos factores incluyen la sobrecarga laboral, el apoyo social insuficiente, la monotonía, y las expectativas laborales desproporcionadas.

Estos factores pueden provocar estrés crónico y, eventualmente, contribuir al desarrollo de trastornos psicológicos y físicos, así como al deterioro del desempeño laboral (Leka, Griffiths & Cox, 2003). La literatura también identifica una relación estrecha entre la exposición prolongada a estos riesgos y el síndrome de burnout, que incluye agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981).

#### **Síntomas de Alerta Desencadenantes de Malestar Psicológico**

El malestar psicológico se manifiesta a través de síntomas como el agotamiento emocional, la fatiga crónica, la ansiedad y la depresión, los cuales pueden evolucionar en trastornos más graves si no se gestionan a tiempo. Estos síntomas suelen aparecer cuando los trabajadores enfrentan un desequilibrio persistente entre las demandas laborales y sus recursos personales (Lazarus & Folkman, 1984). Por ejemplo, en contextos

de alta demanda emocional, como el sector salud, estos síntomas pueden reducir significativamente la capacidad de los trabajadores para proporcionar atención de calidad, exacerbando los efectos del estrés laboral. Por lo anterior se han abordado estrategias de intervención, las cuales buscan mitigar los efectos de los factores de riesgo psicosocial, puesto que es crucial implementar intervenciones tanto organizacionales como individuales, a nivel organizacional, se busca aumentar el control sobre el entorno laboral, promover el apoyo social y reducir la carga de trabajo han demostrado ser estrategias eficaces (Karasek & Theorell, 1990). En la CAMU de Moñitos, esto podría incluir la mejora en la comunicación interna, la reorganización de tareas y la implementación de programas de bienestar. Así mismo, en lo que respecta a la individualidad, es pretinente el desarrollo de habilidades de afrontamiento, como técnicas de relajación y reestructuración cognitiva, lo cual puede empoderar a los trabajadores para manejar mejor las fuentes de estrés. Actividades recreativas y el fomento del equilibrio trabajo-vida son igualmente fundamentales. Por último, los programas de bienestar laboral, busca la integración de ambas perspectivas mediante programas integrales que combinen apoyo organizacional, formación en gestión del estrés y recursos de apoyo psicológico lo que facilita y puede marcar una diferencia sustancial en la salud ocupacional (Quick, Murphy & Hurrell, 1992).

### **Estrés Laboral**

El estrés laboral constituye una de las problemáticas más significativas en el ámbito organizacional y de la salud pública debido a su impacto transversal en la productividad, el bienestar individual y la dinámica de las instituciones. Según Sauter et al. (1989), el estrés laboral se define como la respuesta física y emocional que surge cuando las demandas del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Esta definición se enmarca en un paradigma que integra tanto los factores externos (como las demandas del entorno laboral) como los internos (percepción y recursos personales).

En el contexto de los trabajadores de la CAMU de Moñitos, institución caracterizada por su alta demanda laboral y limitada disponibilidad de recursos, el estrés laboral puede ser exacerbado por factores como la carga de trabajo, la presión por cumplir objetivos en condiciones adversas y las insuficiencias organizacionales. Este fenómeno, estudiado desde el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1984), se interpreta como una interacción dinámica entre las demandas laborales y la capacidad percibida para afrontarlas. Este modelo sugiere que la percepción de desequilibrio genera estrés, mientras que los recursos internos y externos actúan como mediadores o amortiguadores de esta respuesta.

### **Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral**

Los factores de riesgo psicosocial, definidos como aquellas características del trabajo y su organización que tienen el potencial de generar daño físico, emocional o social, juegan un rol crucial en la aparición y magnitud del estrés laboral (Romero et al., 2014). Estos factores incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las decisiones laborales, las relaciones interpersonales conflictivas y la escasez de recursos para el desempeño. En entornos como la CAMU de Moñitos, donde el personal enfrenta largas jornadas laborales, limitaciones tecnológicas y presión asistencial, estas condiciones pueden potenciar los niveles de estrés, afectando la calidad del servicio y la salud de los trabajadores.

Además, la interacción entre los factores organizacionales y las características individuales es fundamental. La capacidad de afrontamiento y la percepción de control son variables mediadoras que determinan si un ambiente laboral percibido como estresante conduce al agotamiento físico y mental o si, por el contrario, se convierte en una oportunidad para el crecimiento personal y profesional. Es por ello que, para instituciones como la CAMU de Moñitos, se hace indispensable implementar estrategias de intervención que incluyan el análisis de los factores psicosociales, la promoción de habilidades de afrontamiento y la optimización de las condiciones laborales.

Este enfoque no solo busca mitigar el impacto del estrés laboral, sino también fomentar un ambiente de trabajo que priorice el bienestar integral de los empleados y la sostenibilidad organizacional.

### **Síndrome de Burnout o Síndrome del Quemado**

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome del desgaste profesional, se relaciona directamente con el estrés laboral crónico y las exigencias propias de las actividades laborales. Este fenómeno no solo afecta a nivel individual, sino que también impacta negativamente en los ámbitos social y organizacional. Según el Diccionario Enciclopédico Ilustrado Larousse (2020), el estrés se define como un agotamiento físico o nervioso producido por agresiones físicas, psicológicas o patológicas, lo que da contexto al desarrollo del Burnout.

Freudenberger (1974) fue el primero en identificar el término, observándolo en profesionales de ayuda y cuidado, como médicos, enfermeros y maestros. Más tarde, Maslach y Jackson profundizaron en su comprensión, señalándolo como una pérdida progresiva de empatía y una desconexión emocional hacia los

demás, lo que deriva en un aislamiento. Vanessa et al. (2016), por su parte, lo describen como una respuesta emocional caracterizada por agotamiento, actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo y disminución de la motivación personal.

### **Dimensiones del Burnout**

De acuerdo con Marrau (2004), este síndrome puede entenderse a través de tres dimensiones principales, en primer lugar está el agotamiento emocional, y se refiere a la sensación de sobrecarga emocional que afecta la energía del trabajador, impidiendo que continúe con sus actividades de manera efectiva, seguidamente se encuentra la despersonalización, que consiste en el desarrollo de actitudes cínicas o negativas hacia las personas con las que se interactúa laboralmente, por otra parte, la sensación de baja realización personal, crea una percepción de insatisfacción con los logros personales y laborales, lo que afecta la autoestima y la confianza en las habilidades propias. Existen por supuesto, causas y factores de riesgo, el origen del Burnout está vinculado a una combinación de factores personales, laborales, sociales y organizacionales. Gil, Monte y Peiró (1999) proponen varias teorías para explicar las causas del síndrome, en este sentido mencionan, la teoría sociocognitiva, que consiste en el desajuste entre expectativas profesionales altruistas y la realidad laboral lleva a sentimientos de frustración y desgaste. La Teoría del intercambio social, también es una teoría que explican las causas síndrome, esta surge de la percepción de inequidad en las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral, por último, está la teoría organizacional que atribuye el Burnout a disfunciones en roles, mala gestión organizacional y un clima laboral negativo.

Adicionalmente, factores como la falta de apoyo social, la sobrecarga laboral, la insuficiente formación profesional y los cambios significativos en la vida personal pueden incrementar la vulnerabilidad al síndrome (Quinceno & Alpi, 2017).

### **Síntomas**

Los síntomas pueden ser emocionales, a nivel de ansiedad, depresión, irritabilidad o físicos relacionado con el cansancio extremo, trastornos del sueño y conductuales: aislamiento, pérdida de interés laboral. Aceves (2016) destaca cuatro niveles del síndrome, el primer nivel o leve, es una sensación de cansancio persistente, sube a nivel moderado cuando hay disminución de la productividad y dificultad para concentrarse, entra en un estado grave, cuando hay aparición de problemas físicos como trastornos del sueño y cambios en el peso, al final, o al nivel crítico, presentando riesgo de colapso físico y mental

### **Teorías Clásicas y Modernas sobre los Factores de Riesgo Psicosocial**

El estudio de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se fundamenta en diversas teorías que explican cómo las condiciones laborales pueden impactar la salud de los trabajadores. Entre las teorías más relevantes se encuentra la Teoría de la Demanda-Control de Karasek (1979), que plantea que el estrés laboral surge cuando existen altas demandas laborales combinadas con un bajo control sobre las decisiones laborales. Karasek y Theorell (1990) ampliaron el modelo al incluir el apoyo social como un elemento clave, lo que permitió una visión más integral de los factores psicosociales en el ámbito laboral.

Por otro lado, la Teoría del Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996) señala que el estrés aparece cuando existe un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas obtenidas, ya sea en forma de reconocimiento, salario o estabilidad laboral. Este modelo resulta particularmente pertinente en entornos con recursos limitados, como en las instituciones de salud pública, donde los trabajadores enfrentan altas expectativas con recompensas percibidas como insuficientes.

En cuanto al Modelo de Burnout de Maslach y Jackson (1981), describe el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, especialmente común en profesiones que implican alta interacción humana. Este modelo destaca cómo las demandas emocionales prolongadas y la falta de recursos en el trabajo pueden generar desgaste crónico en los empleados.

Finalmente, el Enfoque de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) enfatiza que el estrés no es solo una reacción a las demandas, sino un proceso dinámico que involucra la evaluación de las demandas y los recursos para enfrentarlas. Este modelo subraya la importancia de las estrategias de afrontamiento, como el apoyo social y el desarrollo de habilidades, para manejar el estrés laboral de manera efectiva.

Estas teorías permiten comprender el impacto de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores y proporcionan bases sólidas para diseñar estrategias de intervención y mejorar las condiciones laborales.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En este apartado se describen los participantes, procedimientos, instrumentos y consideraciones éticas del estudio, estableciendo rigurosamente el camino metodológico seguido para analizar el estrés laboral y sus principales implicaciones organizacionales.

### Paradigma de Investigación

El paradigma positivista guía esta investigación sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la CAMU de Moñitos. Este enfoque científico busca comprender la realidad objetiva a través de datos empíricos y análisis cuantitativos. Según Bryman (2016), el paradigma positivista se sustenta en principios como la objetividad, la medición precisa y la formulación de hipótesis verificables, elementos que son fundamentales en este estudio.

### Método de Investigación

El enfoque cuantitativo es el más adecuado para esta investigación, ya que permite recolectar y analizar datos numéricos de manera precisa. Este método se enfoca en establecer patrones, correlaciones y tendencias entre las variables estudiadas, como los factores de riesgo psicosocial, los niveles de estrés laboral y las estrategias de intervención.

### Hipótesis

La hipótesis central de esta investigación es que los altos niveles de estrés laboral en los trabajadores de la CAMU de Moñitos están asociados a factores de riesgo psicosocial como la carga excesiva de trabajo, la falta de recursos y el insuficiente apoyo organizacional. Estudios previos, como el de Maslach y Jackson (1981), han evidenciado que estos factores incrementan el riesgo de burnout, manifestado a través de síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Se espera identificar una correlación positiva entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la aparición de síntomas de estrés laboral. Además, se prevé que las estrategias de intervención diseñadas específicamente puedan reducir significativamente estos efectos.

### Tipo de Investigación

La investigación será de tipo descriptivo-correlacional, con los siguientes objetivos específicos:

**Descriptivo:** Analizar detalladamente el contexto laboral de la CAMU de Moñitos, los factores de riesgo psicosocial y los síntomas de malestar psicológico presentes.

**Correlacional:** Examinar las relaciones entre el estrés laboral, los factores de riesgo psicosocial y las estrategias de intervención propuestas.

Este tipo de investigación permitirá describir y comprender las dinámicas laborales y establecer relaciones estadísticas significativas entre las variables estudiadas, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia.

### Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, lo que significa que los datos se recolectarán en un único momento sin manipular las variables estudiadas (Creswell, 2014). Este enfoque es particularmente útil para evaluar fenómenos presentes en un contexto específico, como los niveles de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en la CAMU de Moñitos.

### Definición Conceptual y Operacional de las Variables

El sistema de variables de la investigación se estructura en torno a conceptos clave relacionados con el estrés laboral y los riesgos psicosociales. A continuación, se describen las definiciones conceptuales y operacionales de cada variable, así como los instrumentos y escalas utilizadas para su medición:

**Tabla 1:** Definición Conceptual y Operacional de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumento de Medición	Escala
<b>Estrés Laboral</b>	Respuesta fisiológica y emocional frente a demandas del trabajo que exceden las capacidades del trabajador (Lazarus y Folkman, 1984).	Niveles de estrés reportados por los trabajadores en respuesta a las demandas laborales, medidos mediante un cuestionario.	Cuestionario de Estrés Laboral (adaptado)	Escala Likert (1-5)
<b>Factores de Riesgo Psicosocial</b>	Condiciones y características del entorno laboral que pueden afectar negativamente el bienestar mental y emocional del trabajador (Sauter, Hurrell & Cooper, 1989).	Presencia de factores como alta carga laboral, falta de recursos, y apoyo organizacional, medidos por un cuestionario.	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial	Escala Likert (1-5)
<b>Burnout</b>	Síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal debido a demandas laborales excesivas (Maslach y Jackson, 1981).	Niveles de agotamiento emocional, despersonalización, y falta de realización personal, medidos por cuestionario.	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	Escala Likert (1-7)
<b>Apoyo Organizacional</b>	Recursos y soporte proporcionados por la organización para ayudar a los trabajadores a manejar las demandas laborales (Maslach y Leiter, 1997).	Grado en que los trabajadores perciben que reciben apoyo suficiente de la organización, medido mediante un cuestionario.	Cuestionario de Apoyo Organizacional	Escala Likert (1-5)
<b>Carga Laboral</b>	Cantidad y complejidad de tareas que los trabajadores deben realizar en un período determinado (Sauter, Hurrell & Cooper, 1989).	Número de horas trabajadas, complejidad y volumen de tareas, medidos por cuestionario.	Cuestionario de Carga Laboral	Escala Likert (1-5)

### Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

El principal instrumento de recolección de datos es el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de Salud de Colombia (Carvajal y Caro, 2020). Este cuestionario se diseñó para evaluar las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores.

### Adaptación del Cuestionario

En el contexto del estudio en la CAMU de Moñitos, se realizó una adaptación del cuestionario original para optimizar su uso y obtener datos más precisos y relevantes. Las principales características de esta adaptación son, principalmente la reducción del número de ítems puesto que el cuestionario original consta de 123 ítems. En la investigación principal, se seleccionó un subconjunto de preguntas que son directamente pertinentes a los objetivos específicos del estudio. Los ítems seleccionados se centran en las áreas de carga laboral, apoyo organizacional, y ambiente laboral, que son los principales factores de riesgo psicosocial en este contexto. En el criterio de selección se priorizaron los ítems que están relacionados con la identificación de riesgos psicosociales y síntomas de malestar psicológico.

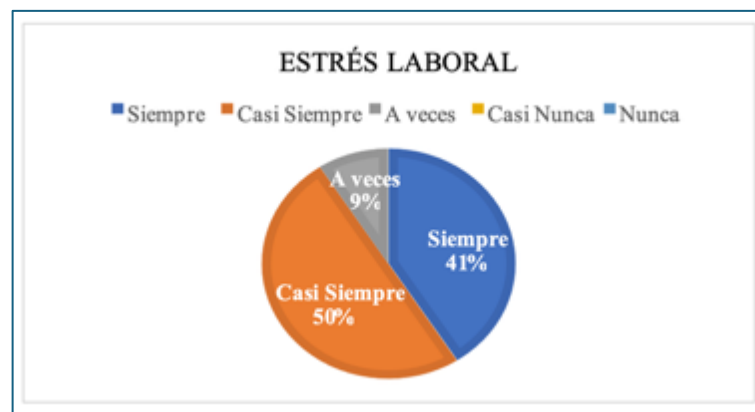
La selección se realizó mediante una revisión exhaustiva del instrumento original, asegurando la integridad y validez del cuestionario adaptado. En este sentido se hizo una simplificación del cuestionario, el cual tiene como objetivo reducir la carga para los participantes, facilitando así la recolección de datos. La versión adaptada permite una administración más eficiente, manteniendo la capacidad del instrumento para proporcionar información detallada y útil. Con estas modificaciones, no se afecta la preservación de la validez y confiabilidad, dado que la adaptación del cuestionario fue diseñada para mantener su validez y confiabilidad, asegurando que los datos recolectados sean representativos y permitan un análisis robusto.

## RESULTADOS

En este apartado se presentan y analizan los resultados obtenidos sobre estrés laboral, factores de riesgo psicosocial y apoyo organizacional en los trabajadores de la CAMU de Moñitos, se contrastan los hallazgos con referentes teóricos y empíricos, se interpretan sus implicaciones para la salud ocupacional y la gestión institucional local, asimismo se incorporan las percepciones de los trabajadores y se exploran posibles líneas de intervención para mejorar su bienestar integral, tomando como punto de partida los datos registrados en gran medida en los cuestionarios, los cuales son parte fundamental de esta estructura de resultados.

**Tabla 2:** Estrés laboral

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Por la cantidad de trabajo que tengo, debo quedarme tiempo adicional	9	41	11	50	2	9	0	0	0	0
TOTAL						100 %					



**Fig. 1:** Estrés por permanencia extra laboral

Es posible apreciar que la respuesta a la pregunta referida a la cantidad de tiempo extra que deban quedarse los trabajadores de la CAMU la mitad de los encuestados señalan que casi siempre deben quedarse, seguida de un 41 % que afirman que siempre deben quedarse y un 9 % señalan que a veces deben quedarse, lo cual permite deducir que una gran mayoría de los trabajadores experimenta una sobrecarga laboral que los obliga a extender su jornada. Este es un indicador clave de estrés laboral, ya que más del 90% de los encuestados reportan tener que quedarse tiempo adicional con regularidad. La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal podría tener un impacto negativo en su bienestar y productividad, generando condiciones propicias para el agotamiento físico y emocional, o el síndrome de Burnout.

**Tabla 3:** Estrés Laboral

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	Mi trabajo me exige tomar decisiones rápidamente difíciles	6	29	8	38	4	19	2	9	1	5
TOTAL						100 %					



**Fig. 2:** Estrés por presión laboral

En este ítem, se observa que el 38% de los encuestados indica que "casi siempre" deben tomar decisiones difíciles rápidamente en su trabajo, seguido de un 29% que señala que "siempre" lo hacen, lo que sugiere que una gran parte de los trabajadores de la CAMU enfrenta situaciones de alta presión en la toma de decisiones. Además, un 19% reporta que "a veces" deben hacerlo, mientras que un 9% menciona que "casi nunca" se encuentra en esa situación, y solo un 5% indica que "nunca" enfrenta decisiones difíciles bajo presión.

Este panorama refleja un entorno laboral que puede generar altos niveles de estrés debido a la toma de decisiones rápidas, lo cual es una demanda cognitiva significativa. La constante necesidad de reaccionar rápidamente ante problemas complejos puede contribuir a la fatiga mental y emocional de los empleados. Este tipo de presión puede aumentar el riesgo de cometer errores, afectar la calidad del trabajo y, a largo plazo, contribuir al desarrollo de estrés laboral crónico o al síndrome de Burnout. Es fundamental que se implementen estrategias para proporcionar mayor apoyo en la toma de decisiones y gestionar las demandas cognitivas del trabajo.

**Tabla 4:** Factores de riesgo psicosocial

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	2	9	4	18	14	64	1	4	1	4
TOTAL						100 %					



**Fig. 3:** Factores de Riesgo Psicosocial por Factores Externos

En el análisis de este ítem, se observa que el 64% de los encuestados indica que "a veces" el ruido en su lugar de trabajo es molesto, seguido de un 18% que reporta que "casi siempre" experimenta esta molestia, y un 9% señala que "siempre" lo es. Solo un 4% menciona que "casi nunca" o "nunca" perciben el ruido como un factor disruptivo.

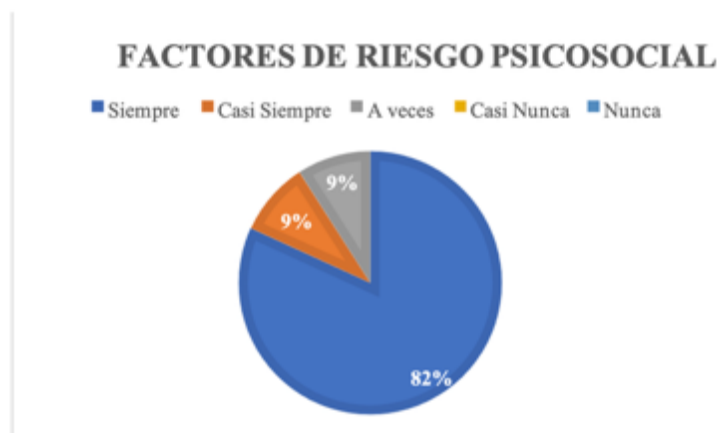
Este panorama muestra que el ruido es un factor de riesgo psicosocial significativo en el ambiente laboral de la CAMU. Aunque la mayoría de los trabajadores reporta que esta situación ocurre de manera intermitente, un porcentaje considerable indica que el ruido es una molestia constante o frecuente. El ruido excesivo o continuo en el lugar de trabajo puede afectar la concentración, generar estrés, disminuir la productividad y contribuir al agotamiento mental.

Además, puede interferir en la comunicación efectiva y aumentar el riesgo de errores laborales.

Es importante que la organización evalúe posibles fuentes de ruido y explore soluciones como la insonorización de áreas de trabajo, la redistribución de espacios o el uso de equipos de protección auditiva si fuera necesario, para reducir el impacto negativo de este factor en el bienestar de los empleados.

**Tabla 5:** Factores de riesgo psicosocial

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que puedan afectar mi salud	18	82	2	9	2	9	0	0	0	0
TOTAL						100 %					



**Fig. 4:** Factores de riesgo psicosocial por riesgos biológicos

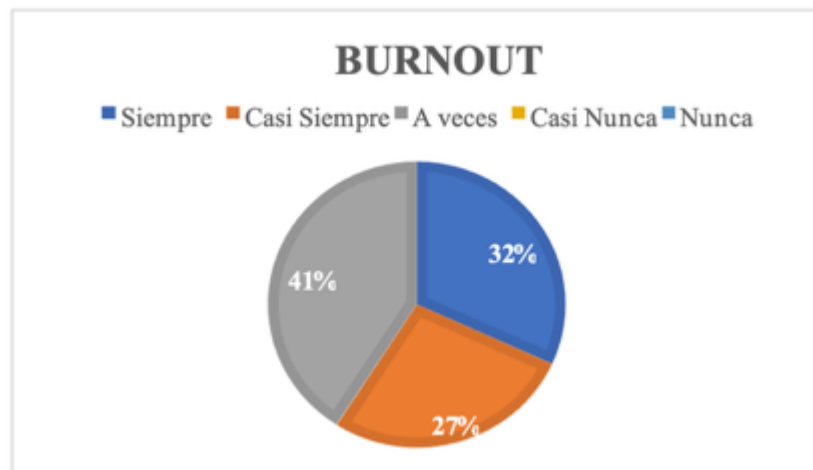
En este ítem, se destaca que un 82% de los trabajadores encuestados indica que "siempre" les preocupa estar expuestos a microbios, animales o plantas que puedan afectar su salud, mientras que un 9% señala que "casi siempre" y otro 9% menciona que "a veces" experimenta esta preocupación. No se registran respuestas que indiquen que esta preocupación ocurre "casi nunca" o "nunca".

Este resultado es significativo, ya que refleja un alto nivel de inquietud entre los empleados de la CAMU acerca de los riesgos biológicos a los que están expuestos en su ambiente laboral. Dado que la mayoría de los trabajadores señala una preocupación constante, es evidente que la exposición a agentes biológicos es percibida como un factor de riesgo psicosocial importante. Esta exposición puede generar estrés continuo, afectando tanto su bienestar físico como mental, e incrementando el riesgo de trastornos relacionados con el estrés, como la ansiedad.

Es indispensable que la organización tome medidas para minimizar estos riesgos mediante la implementación de acceso adecuado a equipos de protección personal (EPP), capacitaciones sobre el manejo seguro de materiales biológicos, y un control constante de las condiciones laborales.

**Tabla 6:** Burnout Agotamiento físico

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	Me siento agotado físicamente por el trabajo	7	32	6	27	9	41	0	0	0	0
TOTAL						100 %					



**Fig. 5:** Burnout Agotamiento Físico

En este ítem relacionado con el agotamiento físico, los resultados indican que el 41% de los encuestados menciona que "a veces" se siente agotado físicamente por el trabajo, mientras que el 32% afirma que "siempre" experimenta esta sensación. Un 27% adicional reporta que "casi siempre" se siente agotado. Estos resultados revelan una preocupación significativa, ya que ningún trabajador indica que "casi nunca" o "nunca" se siente fatigado. Este hallazgo es alarmante, ya que sugiere que el agotamiento físico es un problema generalizado entre los empleados.

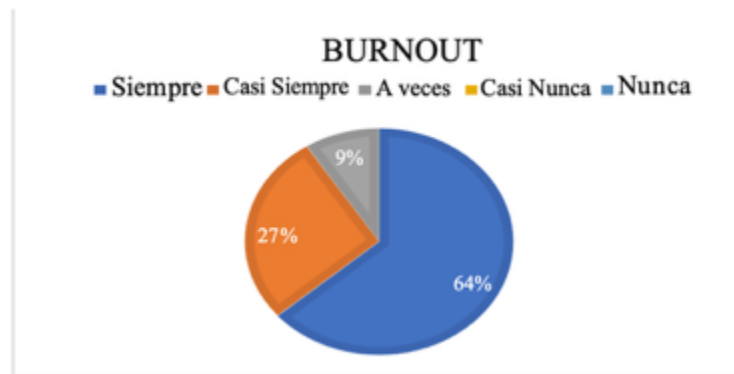
La presencia de agotamiento físico es un componente clave del síndrome de Burnout, y la alta proporción de trabajadores que reporta sentirse agotado puede afectar negativamente su bienestar general. Este agotamiento constante puede influir en la productividad, motivación y concentración de los empleados, incrementando también el riesgo de cometer errores o sufrir accidentes laborales. A largo plazo, el agotamiento físico prolongado podría derivar en problemas de salud más graves, como el agotamiento emocional y el estrés crónico.

Para abordar esta problemática, es indispensable que la organización implemente medidas efectivas que incluyan la redistribución de la carga de trabajo, la promoción de pausas activas y el fomento de hábitos saludables. También es importante optimizar las condiciones ergonómicas del ambiente laboral para minimizar el agotamiento físico. Estas estrategias no solo ayudarán a mitigar los efectos del agotamiento,

sino que también contribuirán al bienestar general de los empleados, mejorando así su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

**Tabla 7:** Burnout por presión laboral

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Mi trabajo me exige atender al mismo tiempo muchos asuntos	14	64	6	27	2	9	0	0	0	0
TOTAL						100 %					



**Fig. 6:** Burnout por presión laboral

En este ítem, se observa que un 64% de los encuestados indica que "siempre" su trabajo les exige atender muchos asuntos al mismo tiempo. Además, un 27% afirma que "casi siempre" se enfrenta a esta situación, mientras que solo un 9% menciona que "a veces" experimenta esta presión. No hay respuestas que indiquen que los trabajadores "casi nunca" o "nunca" se ven obligados a manejar múltiples tareas simultáneamente. Estos resultados sugieren que la multitarea es una característica predominante en el entorno laboral de los empleados, lo cual puede tener un impacto significativo en su bienestar y en su capacidad para gestionar el estrés. La presión constante para atender múltiples asuntos simultáneamente puede generar sentimientos de agobio y aumentar el riesgo de agotamiento emocional. Esto también puede dificultar la concentración y la calidad del trabajo realizado, ya que el desempeño tiende a verse afectado cuando se intenta gestionar demasiadas responsabilidades al mismo tiempo.

Para abordar esta problemática, es fundamental que la organización considere la implementación de estrategias que permitan una mejor gestión del tiempo y de las tareas. Esto puede incluir la capacitación en técnicas de priorización, la promoción de un ambiente que favorezca la finalización de tareas antes de comenzar otras, y la revisión de la carga de trabajo asignada a cada empleado. Al reducir la necesidad de la multitarea constante, se podría mejorar no solo el bienestar de los trabajadores, sino también su productividad y satisfacción laboral.

**Tabla 8:** Apoyo Organizacional

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	6	27	4	18	10	46	2	9	0	0
TOTAL						100 %					

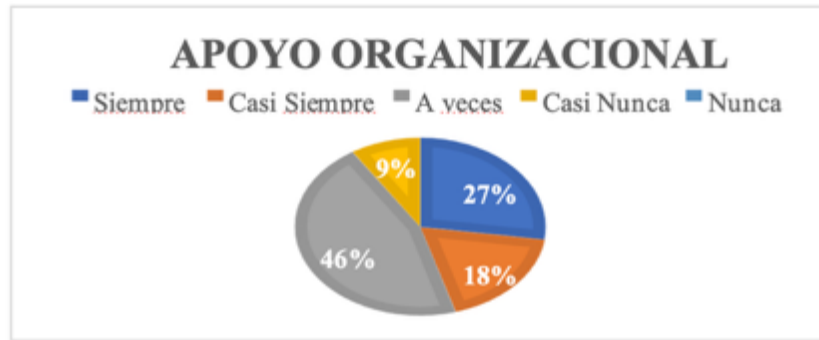


Fig. 7: Apoyo organizacional - Cambios del entorno

En este ítem, los resultados reflejan una diversidad en cuanto a la capacidad de los empleados para dar sugerencias sobre los cambios en su lugar de trabajo. Un 46% de los encuestados indica que "a veces" puede dar sugerencias, mientras que un 27% afirma que "siempre" tiene la oportunidad de hacer propuestas. Además, un 18% señala que "casi siempre" puede expresar sus opiniones, y un 9% menciona que "casi nunca" tiene esta posibilidad. No se registraron respuestas en las que los empleados afirmaran que "nunca" pueden dar sugerencias, lo cual es positivo, pues sugiere que existe alguna apertura a la participación.

Estos resultados muestran que, aunque algunos trabajadores tienen la oportunidad de participar en los procesos de cambio, para la mayoría esta capacidad es intermitente o limitada. La posibilidad de hacer sugerencias y ser escuchado es importante en la creación de un entorno laboral participativo y colaborativo. Cuando los empleados perciben que sus opiniones son valoradas, aumenta su motivación, satisfacción y sentido de pertenencia en la organización. Sin embargo, la alta proporción de trabajadores que solo "a veces" o "casi nunca" puede participar en estas decisiones sugiere que todavía hay margen para mejorar la apertura y la escucha activa en el entorno laboral.

Se propone fortalecer la participación mediante encuestas periódicas, espacios de retroalimentación y comités de mejora, estrategias que facilitan la expresión de sugerencias, mientras el reconocimiento público de los aportes y su incorporación en decisiones refuerza una cultura abierta e innovadora

Tabla 9: Apoyo organizacional

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	7	32	10	45	3	14	2	9	0	0
TOTAL						100 %					

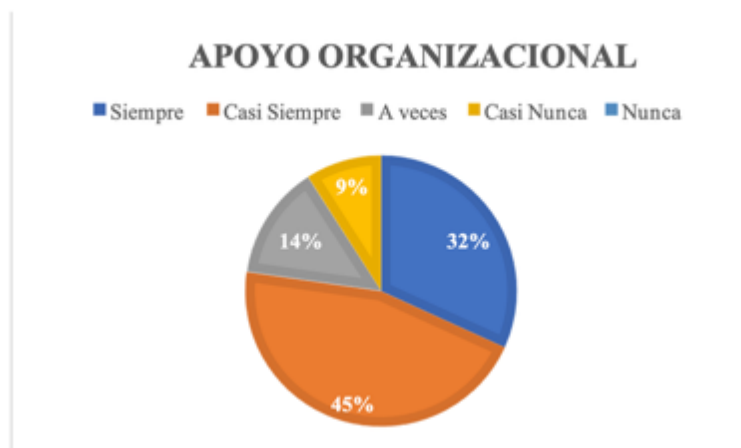


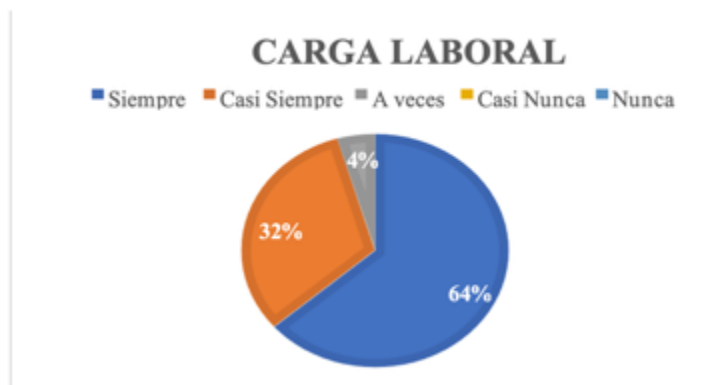
Fig. 8: Apoyo organizacional proyecciones laborales

En este ítem, los resultados indican que un 45% de los encuestados señala que "casi siempre" se le explican claramente los resultados que debe lograr en su trabajo, mientras que un 32% afirma que "siempre" recibe esta claridad en las expectativas. Un 14% menciona que "a veces" se le comunican claramente los resultados esperados, y un 9% dice que "casi nunca" recibe esta información. No hay respuestas que indiquen que los empleados "nunca" obtienen claridad sobre los resultados que deben alcanzar.

Estos datos sugieren que la mayoría de los trabajadores, aunque en distintas frecuencias, cuenta con una explicación clara de lo que se espera de ellos en el trabajo. Sin embargo, el hecho de que un 14% solo "a veces" reciba esta orientación, y que un 9% lo haga "casi nunca", indica que aún hay margen para mejorar la comunicación en torno a las metas y expectativas laborales. La claridad en los objetivos es fundamental para el desempeño eficiente y para que los empleados puedan planificar y ejecutar sus tareas con confianza. Cuando los trabajadores no tienen una comprensión clara de los resultados que deben lograr, pueden experimentar frustración, ansiedad o una disminución en la calidad de su trabajo.

**Tabla 10:** Carga laboral

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin parar	14	64	7	32	1	4	0	0	0	0
TOTAL		100 %									



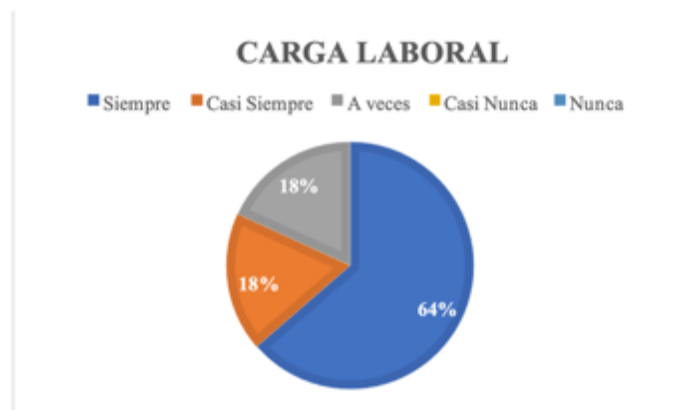
**Fig. 9:** Carga laboral

En este ítem, los resultados muestran que un 64% de los encuestados indica que "siempre" deben trabajar sin parar debido a la cantidad de trabajo que tienen, mientras que un 32% menciona que "casi siempre" se encuentran en la misma situación. Solo un 4% afirma que "a veces" debe trabajar sin descanso, y no se registraron respuestas en las categorías de "casi nunca" o "nunca".

Estos resultados reflejan una fuerte presión laboral en la mayoría de los trabajadores, ya que más de la mitad de ellos experimenta una carga de trabajo que les exige mantenerse en actividad constante. Esta situación puede generar consecuencias negativas para la salud física y mental de los empleados, ya que la falta de pausas puede llevar al agotamiento, estrés, e incluso a la aparición de síntomas asociados con el síndrome de Burnout.

**Tabla 11:** Carga laboral

Ítem	Pregunta	S		CS		AV		CN		N	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14	Mi trabajo me exige mucho esfuerzo físico	14	64	4	18	4	18	0	0	0	0
TOTAL		100 %									



**Fig. 10:** Carga laboral - Esfuerzo físico

En este ítem, los resultados indican que un 64% de los encuestados afirma que su trabajo "siempre" les exige un gran esfuerzo físico, mientras que un 18% menciona que "casi siempre" y otro 18% señala que "a veces" su labor requiere un esfuerzo físico considerable. No se registraron respuestas en las categorías de "casi nunca" o "nunca", lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores experimenta regularmente demandas físicas significativas en su trabajo.

Los resultados muestran que el esfuerzo físico ocupa de manera sostenida gran parte de la jornada de muchos empleados, situación que incrementa el riesgo de fatiga, lesiones y afecciones crónicas, por ello la organización debe ofrecer pausas, mejorar la ergonomía, evaluar preventivamente las tareas y capacitar en técnicas corporales adecuadas.

## DISCUSIÓN

**Atención a pequeños detalles (86%):** Este resultado resalta la carga cognitiva que enfrentan los trabajadores. Según Norman y Bobrow (1975), es trascendental equilibrar las tareas que requieren alta concentración con momentos de descanso para evitar la fatiga mental.

**Exposición a microbios, animales o plantas (82%):** La preocupación constante por riesgos biológicos es alarmante. Este dato subraya la necesidad de reforzar las medidas de seguridad e higiene en el entorno laboral, además de ofrecer capacitaciones para manejar la exposición a estos riesgos.

**Ruido en el lugar de trabajo (64%):** Como destaca Evans y Cohen (1987), el ruido es un factor ambiental que no solo afecta la concentración, sino que también incrementa el estrés. Es esencial implementar soluciones acústicas específicas para mitigar este problema.

**Multitarea y sobrecarga laboral (64%):** La necesidad de atender múltiples asuntos simultáneamente está asociada al estrés y el desgaste emocional. Se podrían diseñar programas de formación en gestión del tiempo y priorización de tareas.

## CONCLUSIÓN

El estudio permitió evidenciar que los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la CAMU de Moñitos radican en la alta sobrecarga laboral y la constante exposición a riesgos biológicos inherentes a sus actividades. Estas exigencias excesivas, tanto físicas como mentales, generan una presión constante que compromete su salud y seguridad, aumentando significativamente el malestar psicológico. Además, el entorno laboral presenta condiciones adversas, como elevados niveles de ruido y la insuficiencia de recursos adecuados, lo que contribuye al incremento de los niveles de estrés, impactando de manera negativa tanto en la calidad del trabajo como en la satisfacción laboral de los empleados.

Se concluye un malestar psicológico marcado por agotamiento físico y mental, con dificultad para desconectarse del trabajo y fatiga, lo que incrementa el riesgo de trastornos de salud derivados del estrés laboral; asimismo, la ansiedad asociada a la inseguridad en el empleo y a los riesgos de bioseguridad altera la estabilidad emocional, por ello se requiere implementar programas de apoyo psicológico y formación en manejo del estrés, incluyendo prácticas de mindfulness y pausas de recuperación, junto con mejoras en las condiciones del entorno laboral, tales como reducción del ruido, mejores recursos materiales y distribución equitativa de la carga de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aceves, G. (2016). Síndrome de Burnout. Archivos de Neurociencias, 305-309.
- Arrogante, O. y Zaldívar, A. (2020). Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*, 31(2), 60-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8424656>
- Ayala y otros. (2016). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Cátedra de Medicina*, 18-21.
- Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning. .
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). El modelo de demandas y recursos laborales: Estado del arte. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business Research Methods*. Oxford University Press.
- Bustos, M. A., & Amaya, A. E. (2019). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud en México. *Revista de Salud Pública*, 21(2), 123-133.
- Carvajal, P. & Caro, M. (2020). *Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud en Colombia*. Bogotá: Editorial Universidad Nacional.
- Carvajal, R. & Caro, S. (2020). Condiciones laborales y salud mental de los profesionales de la salud en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 45-58.
- Centro de Excelencia en Investigación en Salud Mental. (2020). El 40% del personal de salud en Colombia padece trastornos por la pandemia. (U. CES, Editor) Obtenido de <https://www.ces.edu.co/noticias/el-40-del-personal-de-salud-en-colombia-padecetrastornospor-la-pandemia-cesismv/>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education*. Routledge.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006 - Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Obtenido de *Diario Oficial* No. 46.160.: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/595671/Ley+1010+de+2006.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1164 de 2007 - Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. Obtenido de *Diario Oficial* No. 46.744. : <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1164-de-2007.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/constitucionpolitica/>
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. *Diario Oficial* No. 48.488. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/596886/Ley+1562+de+2012.pdf>
- Correal y otros. (2020). El síndrome de burnout: conceptualización, evaluación, prevención. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. .
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). Investigación sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- De Castro, A. B., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2017). Workplace stress and occupational health disparities. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 211–225.
- ESE CAMU Moñitos. (2024). Organigrama. <http://www.esecamumonitos-cordoba.gov.co/entidad/organigrama>
- Evans, G. W., & Cohen, S. (1987). Estrés ambiental. Stokols & I. Altman (Eds.), *Manual de Psicología Ambiental*, 571-610.
- Fernández, E. (2008). Riesgo psicosocial: Teoría y práctica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 261-273.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, 1-4.
- Gamboa, Herrera, Aguilar, Arias. (2009). Síndrome De Burnout En El Personal Del Hospital De La Mujer Adolfo Carit Eva En El Año 2009. *Revista Médica De Costa Rica Y Centroamérica*, 195-201.

- García-Izquierdo, M., & Ríos-Risquez, M. I. (2012). The relationship between psychosocial stress, burnout and quality of life in healthcare workers: A systematic review. . *Revista Española de Salud Pública*, 1-16.
- Gil y Peiró. (2009). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. . *Anales de Psicología*, 261 – 268.
- Gil-Monte, P. R. . (2017). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Editorial Síntesis.
- Grandjean, E. (1988). *Ajustar la tarea al hombre: Un enfoque ergonómico*. . Taylor & Francis.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Fuentes de conflicto entre los roles de trabajo y familia. . *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivación a través del diseño del trabajo: Prueba de una teoría. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. . (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Huarcaya, J. y Calle, R. (2020). Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de los médicos residentes de un hospital general. *Educación Médica*, 22. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2020.01.006>
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). . (2007). TCOHSAS 18001:2007 - Sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional. Requisitos. Bogotá: ICONTEC.
- Karasek, R. A. (1979). (). Demandas laborales, latitud de decisión laboral y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable: Estrés, productividad y la reconstrucción de la vida laboral*. Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Estrés, evaluación y afrontamiento*. Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. . Martínez Roca.
- Leather, P., Beale, D., & Sullivan, L. . (1998). Ruido, estrés psicosocial y su interacción en el lugar de trabajo. *Journal of Environmental Psychology*, 18(3), 299-319.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. . (2004). Áreas de la vida laboral: Un enfoque estructurado para los predictores organizacionales del desgaste profesional. . *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 91-134.
- Leka, S., & Jain, A. . (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. . *World Health Organization*.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). La organización del trabajo y el estrés: Enfoques sistemáticos para empleadores, gerentes y representantes sindicales. Organización Mundial de la Salud. OMS.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Organización del trabajo y el estrés: Enfoques sistemáticos para empleadores, directivos y representantes sindicales. . Organización Mundial de la Salud.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. . (2002). Construyendo una teoría útil sobre el establecimiento de metas y la motivación en las tareas. *American Psychologist*. 57(9), 705-717.
- Manrique-Abril, F., & Montealegre-Miranda, M. . (2018). Estrés laboral en el personal de salud: un estudio en hospitales de Bogotá, Colombia. *Salud UIS*, 18-26.
- Marrau, C. (2014). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador. *Fundamentos en Humanidades*, 53-68.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. . (1981). "The measurement of experienced burnout". . *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). La medición del desgaste profesional experimentado. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. . (2016). *Burnout. Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. Elsevier Inc.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (. (1999). La verdad sobre el burnout: Cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto. . Jossey-Bass.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. . (s.f.). Resolución 2646 de 2008 - Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Obtenido de *Diario Oficial* No. 47.062. : <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/594937/Resolucion+2646+de+2008.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (1979). Resolución 2400 de 1979 - Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los

- establecimientos de trabajo. Obtenido de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/595899/Resolucion\\_2400\\_de\\_1979.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/595899/Resolucion_2400_de_1979.pdf)
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson.
- Noe, R. (2010). *Formación y desarrollo de los empleados*. McGraw-Hill/Irwin.
- Norman, D. A., & Bobrow, D. G. (1975). Sobre procesos limitados por datos y limitados por recursos. *Cognitive Psychology*, 7(1), 44-64.
- Pineda-López, S. (2022). Estrés laboral en personal de una clínica privada en Montería. Trabajo de Grado, Universidad de Córdoba.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. . (1992). *Estrés y bienestar en el trabajo: Evaluaciones e intervenciones para la salud mental ocupacional*. American Psychological Association.
- Quinceno & Alpi. (2017). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 117-125.
- Romero, M., & Muñoz, J. (2014). *Condiciones laborales de los trabajadores domésticos en América Latina*. Editorial Universitaria.
- Ruiz-Restrepo, S., & García, P. (2021). Intervenciones organizacionales para la reducción del estrés laboral en una ESE de Medellín. *Revista Colombiana de Salud Pública*, 17(3), 214-229.
- Salvador, A., & González, C. (2019). Estrés laboral en profesionales de la salud. *Revistas de Salud Pública*, 23(4), 498-504.
- Sauter, S. L., Hurrell, J. J., & Cooper, C. L. . (1989). *Estrés laboral y trabajo manual*. John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. . (1998). *El burnout en el trabajo: Una revisión crítica*. Editorial Paidós.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC Press.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. . (2009). *Desgaste emocional: 35 años de investigación y práctica*. Career Development International, 14(3), 204-220.
- Serrano et al. (2023). Síndrome de burnout y depresión en estudiantes de una escuela médica colombiana, 2018. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 345-351. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.09.001>.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., & West, C. P. . (2015). Burnout y satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y personal entre los médicos de EE.UU. en comparación con la población general de EE.UU.. *Archives of Internal Medicine*, 1377-1385.
- Siegrist. (1996). Efectos adversos en la salud de condiciones de alta exigencia/baja recompensa. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de condiciones de alto esfuerzo y baja recompensa. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Silva Gómez, N. y Silva Gómez, T. (2020). Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil COVID-19. *Escola de Enfermagem AnnaNery, Centro de Ciências da Saúde*, 127-129. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recuperación del estrés laboral: El modelo de desapego-estresor como un marco integrador. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), S72-S103.
- Steven L. Sauter , Joseph J. Hurrell, Jr. , Cary L. Cooper. (1989). *Control del trabajo y salud de los trabajadores*. Wiley.
- Triola, M. (2013). *Essential Statistics*. Pearson.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). El modelo de demanda-control (-apoyo) laboral y el bienestar psicológico: Una revisión de 20 años de investigación empírica. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Vargas, C., Baptista, M., & Soares, J. (2020). Prevalencia de burnout en trabajadores de la salud en hospitales públicos de Brasil. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(1), 39-52.