VOLUMEN 7, Nro. 13 / ENERO-JUNIO 2025
ISSN: 2708 – 6631 / ISSN-L: 2708 - 6631 / Pp. 25 - 36
www.propuestaseducativas.org

Impacto del estrés laboral en terapeutas de la Fundación Surcos en el período 2022-2023

Impact of work stress on therapists at the Surcos Foundation in the period 2022-2023

Lina Gutierrez Arias
lgutie50@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0009-0001-1023-8544
UNIMINUTO, Bogotá, Colombia

Recibido: 03 de julio 2024 | Arbitrado: 08 de agosto 2024 | Aceptado: 25 de noviembre 2024 | Publicado: 03 de enero 2025

https://doi.org/10.61287/propuestaseducativas.v7i13.2

RESUMEN

El estudio realiza una revisión del impacto del estrés laboral en terapeutas de Fundacion Surcos, por medio de la aplicación de la encuesta de riesgo psicosociales de Bocanument, que evalúa 85 factores divididos en 4 áreas que son: Contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo del trabajo y gestión del personal. Por medio de esta herramienta se evaluó, se estudió y se identificaron los factores de riesgo. Este instrumento permitió identificar las prioridades de intervención en cuanto a los factores protectores y factores de riesgo por medio de la apropiación de una malla en la cual se realiza la tabulación que facilita la obtención de esta información. La metodología que se utilizó es mixta con una muestra de 22 terapeutas, se interactúa de manera directa con ellos y obtiene información de primera mano, después, estará dirigido a reportar los hallazgos y presentar los datos recopilados y analizados, para con ello presentar la implementación de estrategias que mitiguen las falencias en la institución y así incidir en el bienestar laboral de los terapeutas

Palabras clave: Estrés laboral; Fundación surcos; Salud mental; Efectos laborales; Terapeutas; Riesgos psicosociales; Factores protectores

ABSTRACT

The study carries out a review of the impact of work stress on therapists at Fundacion Surcos, through the application of the Bocanument psychosocial risk survey, which evaluates 85 factors divided into 4 areas that are: Task content, human relations, organization of work time and personnel management. Through this tool, risk factors were evaluated, studied and identified. This instrument made it possible to identify intervention priorities in terms of protective factors and risk factors through the appropriation of a mesh in which the tabulation is carried out that facilitates obtaining this information. The methodology that was used is mixed with a sample of 22 therapists, you interact directly with them and obtain first-hand information, then it will be aimed at reporting the findings and presenting the data collected and analyzed, in order to present the implementation. of strategies that mitigate shortcomings in the institution and thus influence the work well-being of therapists.

Keywords: Work stress; Furrow foundation; Mental health; Work effects; Therapists; Psychosocial risks; Protective factors

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es uno de los temas relevantes en muchos países y así mismo en los diferentes lugares de trabajo, en el contexto de esta investigación, Se considera el estrés que afecta el ambiente laboral, y es oportuno aclarar que no es un trastorno de salud en sí mismo, sino el primer signo de una reacción ante una condición física o mental.

La revisión de la literatura indica que la investigación sobre el estrés en el trabajo ha aumentado desde los años 90, centrándose en cómo afecta la salud y la gestión de los trabajadores. Lo cual ha conllevado a prestar mayor atención a los riesgos psicosociales y estrés relacionado con el trabajo, es así como los programas de seguridad y salud en el trabajo abordan más allá del enfoque tradicional, aspectos desde el comportamiento, psicología de la salud ocupacional y el bienestar social.

Algunos estudios han demostrado que el estrés es más común en profesionales que interactúan directamente con personas, como educación, salud, cuidadores, administración pública y trabajadores sociales, principalmente perfeccionistas o personas muy responsables con su trabajo. Relacionándolo con la carga laboral, las tensiones emocionales y los desafíos directamente relacionados con su trabajo.

Según Veloz,M. 2023, se ha relacionado el estrés laboral con la rápida evolución de la tecnología de la información, las crisis económicas y sociales, y los cambios en las condiciones de trabajo. Las aceleradas transformaciones tecnológicas han generado importantes cambios que han traído como consecuencia emergentes problemas de salud mental y/o emocional relacionados con condiciones laborales peligrosas, pero también con bajo esfuerzo físico, posturas fijas, simplificación del trabajo, monotonía y aislamiento, cuya expresión es conformando una patología psicosomática y nerviosa que en términos generales se asume como estrés laboral.

Se ha comprobado que existen efectos psicológicos adversos relacionados con la inadecuada organización del trabajo y coinciden en que pueden ser factores físicos como temperatura, humedad del aire, ruido, polvo y vapores; y otros factores sociales como la organización del trabajo, horarios, ritmos, monotonía y relaciones sociales interpersonales. Ello buscando explicar cómo las condiciones de trabajo afectan el funcionamiento somático y psicológico de los trabajadores.

Definir la palabra estrés, ha sido uno de los dilemas teóricos más importantes que los académicos han abordado y que aún no ha sido resuelto, la mayoría de los modelos analíticos contemporáneos tiene como elemento en común que el estrés se conceptualiza en términos de la relación entre trabajo y la persona, concluyendo así que el estrés es un

ISSN: 2708 – 6631 / ISSN-L: 2708 - 6631

malestar físico, emocional, social y moral, cuyos orígenes y consecuencias son estructurales, su expresión varía a lo largo de la vida y depende de lo que cada persona considera un estresor que lo pone en riesgo o con . probabilidad de enfermarse y por lo tanto necesita disponer de ciertos recursos de resistencia individual y social para controlarlo, tolerarlo, reducirlo, prevenirlo o impedirlo.

El estrés en el trabajo se plantea como un conflicto de tipo social y económico. En lo social, por verse afectada la salud del trabajador, siendo el recurso humano fundamental para poder tener éxito, y en lo económico, reduce la productividad de las organizaciones, haciéndolas menos competitivas y lucrativas ante el mercado.

Dentro de este marco con la línea de investigación hacia el desarrollo humano desde la gerencia social , se considera el siguiente interrogante en relación con la presente investigación ¿Qué impacto genera el estrés laboral , en los terapeutas de Fundación Surcos entre 2022-2023?, donde se toman como variables las exigencias de los empleados, el tiempo que laboran, la satisfacción que relatan en el lugar de trabajo y su eficiencia en las tareas asignadas, las cuales son sujetas de medición y que otorgarán los datos necesarios para la investigación, para así poder evidenciar cómo los cambios suscitados a nivel laboral repercuten en la salud mental de los colaboradores

Partiendo de ello se realiza una evaluación centrada en el impacto del estrés laboral en terapeutas de fundacion surcos, interés que surge a partir de los resultados obtenidos en la bateria de riesgo psicosocial, dado que presenta un factor de riesgo alto en la institución, ello permite reconocer de forma cualitativa los elementos que inciden y así mismo el planteamiento de estrategias para el abordaje de esta problemática.

MÉTODO

Población de estudio

Para Gallego, 2006, es el conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar, definidas en los objetivos del estudio. Para la investigación, la población a tener en cuenta es de un tipo específico: terapeutas de la Fundación Surcos IPS de la ciudad de Bogotá. El tamaño de la muestra se determina con un tamaño de 22 terapeutas, con un nivel de confianza del 95% y margen de error de 3%.

Diseño

La investigación se realizó desde un enfoque mixto, para Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2008, definido como un conjunto de procesos de investigación sistemático, empírico y crítico e incluye la recopilación y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta,

para realizar inferencias producto de toda información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Es una propuesta de tipo empírico analítico de carácter no experimental y de tipo descriptivo. Es descriptivo por cuanto se establecen unas variables que caracterizan las condiciones de la empresa permite identificar y medir en forma independiente, las características de las variables y fenómenos de estudio, para posteriormente realizar una descripción detallada de los factores del clima organizacional y es evaluativo ya que estas variables son medidas en una situación real y constatada con los estados de cada una.

Es decir, se describen las características de la realidad que se estudió, en este caso de los terapeutas que conforman parte de Fundación Surcos , con el fin de comprender de manera más exacta, la naturaleza de lo que se requería investigar.

Instrumento

Se utilizó como instrumento de medición la Encuesta de clasificación de riesgos psicosociales de Bocanument Versión modificada por L.G. Bocanument Z. 2.003, consta de datos de identificación del participante como edad, cargo y escolaridad. Se encuentra dividido en 5 áreas: área 1 hace referencia al contenido de la tarea, es decir los ítems que evalúan la diversidad que implican las tareas que debe desempeñar; el área 2 se enfatiza en las relaciones humanas, mide la capacidad que tienen los sujetos para interactuar con sus subalternos, jefes y compañeros de trabajo. El área 3 corresponde a la organización del tiempo de trabajo, establece el tiempo dedicado a las actividades del cargo; el área 4 hace referencia a la gestión personal, en el cual evalúa los recursos que brinda la empresa para aumentar los conocimientos del trabajador y el trato que se da por medio de los supervisores , finalmente el área 5 relacionada a las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes con relación al trabajo.

Este cuestionario cuenta con 85 items, en cuanto a las opciones de respuesta este instrumentos cuenta con cuatro modalidades: casi nunca, con un valor de 4 puntos, algunas veces 3 puntos, la mayoría de veces 2 puntos y casi siempre 1 punto, esta puntuación se le asigna a los ítems que representan bienestar. Por otro lado se encuentran los ítems que no representan bienestar para los cuales el puntaje es inverso, siendo casi nunca 1 punto, algunas veces 2 puntos, la gran mayoría de veces 3 puntos y casi siempre 4 puntos.

Teniendo en cuenta los puntajes asignados, se obtiene un porcentaje por área, para determinar el grado de riesgo bajo, medio o alto frente al estrés laboral.

Procedimiento

El proceso mediante el cual se desarrolló la presente investigación es:

Contacto inicial con los terapeutas de

ISSN: 2708 – 6631 / ISSN-L: 2708 - 6631

Fundación Surcos a quien estuvo dirigida la investigación,con el fin de socializar los objetivos de la investigación, posterior a ello fueron entregados los consentimientos informados. Adicional a ello se solicitó previa autorización a las directivas de la institución para desarrollar la aplicación del instrumento. Se realizaron aplicaciones individuales con asignación de tiempo entre 30 y 40 minutos. Finalmente se realizó la revisión, análisis e interpretación de los datos recolectados basado en la teoría.

RESULTADOS

Teniendo en cuenta los puntajes asignados, se obtiene un porcentaje por área, para determinar el grado de riesgo bajo, medio o alto frente al estrés laboral.

Para realizar la presentación de la información recolectada a través de las encuestas, se utiliza la malla de tabulación de datos propuesta por Lopez, J y Col. (2022), la cual está conformada por la siguiente información:

Pregunta: número de pregunta de la encuesta

1,2,3,4: escala valorativa de las respuestas de la encuesta.

N°: número de personas que calificaron con valor propio de la columna.

%: porcentaje del total de los encuestados que responden de la misma forma según la escala valorativa.

FP: Factor de protección, indicador positivo o fortaleza de la organización. (Se considera que todas las respuestas en la escala valorativa 1 y 2 de la encuesta

FR: Factor de riesgo, indicador negativo o debilidad de la organización (Se considera que todas las respuestas en la escala valorativa 3 y 4 de la encuesta

FI: Factor de intervención tanto de los FP como los FR, para calcular e interpretar esta FI, se asume que el 50% es el punto de corte para todos los casos, es decir que todo factor que acumule un 50% o más, es FR y debe ser intervenido. Según los resultados obtenidos determinamos que los FP(factores de protección) se identifican de forma ascendente, es decir, entre el 60% y 100% son los porcentajes que más benefician a la población, ósea que los resultados con el 60% son los más desfavorables.

Tabla 1. *Tabulación de datos obtenidos con aplicación de la Encuesta de Bocanument en Fundación Surcos*

Pregunta	1		2		3		4		FP		FR		PI	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	FP	FR
1	8	36%	9	41%	4	18%	1	5%	17	77%	5	23%	2	
2	7	32%	13	59%	2	9%		0%	20	91%	2	9%	4	
3	5	23%	15	68%	2	9%		0%	20	91%	2	9%	4	
4	10	45%	12	55%		0%		0%	22	100%	0	0%	5	
5	10	45%	12	55%		0%		0%	22	100%	0	0%	5	
6	3	14%	16	73%	3	14%		0%	19	86%	3	14%	3	
7	2	9%	4	18%	12	55%	4	18%	6	27%	16	73%		4
8	8	36%	13	59%	1	5%		0%	21	95%	1	5%	4	
9	11	50%	11	50%		0%		0%	22	100%	0	0%	5	
10	13	59%	5	23%	2	9%	2	9%	18	82%	4	18%	3	
11	5	23%	13	59%	4	18%		0%	18	82%	4	18%	3	
12	4	18%	7	32%	10	45%	1	5%	11	50%	11	50%		
13	8	36%	9	41%	5	23%		0%	17	77%	5	23%	2	
14	5	23%	7	32%	4	18%	6	27%	12	55%	10	45%		
15	15	68%	6	27%	1	5%		0%	21	95%	1	5%	4	
16	14	64%	3	14%	3	14%	2	9%	17	77%	5	23%	2	
17	19	86%	2	9%	1	5%		0%	21	95%	1	5%	4	
18	1	5%	1	5%	7	32%	13	59%	2	9%	20	91%		2
19		0%	2	9%	17	77%	3	14%	2	9%	20	91%		2
20	21	95%	1	5%		0%		0%	22	100%	0	0%	5	
21	8	36%	3	14%	10	45%	1	5%	11	50%	11	50%		
22	2	9%	12	55%	5	23%	3	14%	14	64%	8	36%	1	
23	14	64%	4	18%	4	18%		0%	18	82%	4	18%	3	
24	13	59%	5	23%	4	18%		0%	18	82%	4	18%	3	
25	8	36%	9	41%	5	23%		0%	17	77%	5	23%	2	
26	11	50%	5	23%	6	27%		0%	16	73%	6	27%	2	
27	5	23%	9	41%	7	32%	1	5%	14	64%	8	36%	1	
28	10	45%	6	27%	6	27%		0%	16	73%	6	27%	2	
29	8	36%	8	36%	4	18%	2	9%	16	73%	6	27%	2	
30	2	9%	1	5%	5	23%	14	64%	3	14%	19	86%		3
31	2	9%	5	23%	8	36%	7	32%	7	32%	15	68%		5
32	5	23%	7	32%	10	45%		0%	12	55%	10	45%		
33	4	18%	8	36%	9	41%	1	5%	12	55%	10	45%		
34	6	27%	7	32%	9	41%		0%	13	59%	9	41%		
35		0%	1	5%	2	9%	19	86%	1	5%	21	95%		2
36		0%		0%	1	5%	21	95%	0	0%	22	100%		1
37		0%		0%	1	5%	21	95%	0	0%	22	100%		1
38		0%		0%	1	5%	21	95%	0	0%	22	100%		1
39	4	18%	7	32%	11	50%		0%	11	50%	11	50%		
40		0%	1	5%	3	14%	18	82%	1	5%	21	95%		2
41	13	59%	6	27%	3	14%		0%	19	86%	3	14%	3	
42	16	73%	2	9%	2	9%	2	9%	18	82%	4	18%	3	
43	3	14%	2	9%	8	36%	9	41%	5	23%	17	77%		4
44	7	32%	10	45%	5	23%		0%	17	77%	5	23%	2	
45	11	50%	7	32%	2	9%	2	9%	18	82%	4	18%	3	
46	7	32%	7	32%	5	23%	3	14%	14	64%	8	36%	1	

Nota: Elaboración propia

ISSN: 2708 – 6631 / ISSN-L: 2708 - 6631

Los datos presentados previamente en la malla de tabulación, describen los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a la muestra de 22 terapeutas de Fundacion Surcos, partiendo de ello el análisis arrojado es el siguiente:

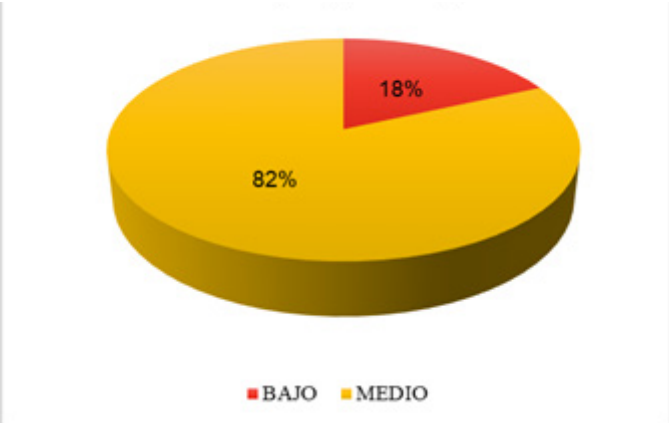
Área 1 Contenido de la tarea: Entre las preguntas 1 y 7, en promedio, el 82% de los encuestados creía que el factor de protección de la empresa estaba dentro de 4, el 73% de la muestra indicó que no contaba con suficientes horas de trabajo para completar sus tareas.

Área 2 Relaciones humanas: comprende de la pregunta 8 a la pregunta 13 , se evidencia un promedio de 81% de los terapeutas identifica los ítems como factores protectores de Fundacion Surcos, destacándose la posibilidad que evidencian los participantes para hablar con sus jefes y el trato cordial y amable que reciben de los mismos.

Área 3 Organización del tiempo de trabajo:Aborda desde la pregunta 15 hasta la 22, el 62% de los terapeutas refieren que la jornada de trabajo no es prolongada, no se realizan horas extras o turnos nocturnos, sin embargo que el tiempo disponible de su trabajo no es suficiente para alcanzar a realizar sus tareas, los tiempos de descanso son limitados , siendo ello un factor de riesgo con una priorización en el rango 2 de abordaje.

Área 4 Gestión de personal: Refiere resultados desde la pregunta 23 hasta la pregunta 46, arrojando que el 50% de la muestra refiere que la gestión personal de fundacion surcos es uno de los factores psicosociales que genera mayor incidencia, por lo cual se le podría atribuir estrés laboral, de acuerdo al grado de peligrosidad requiere de atención urgente.

Figura 1. *Grado de peligrosidad global*

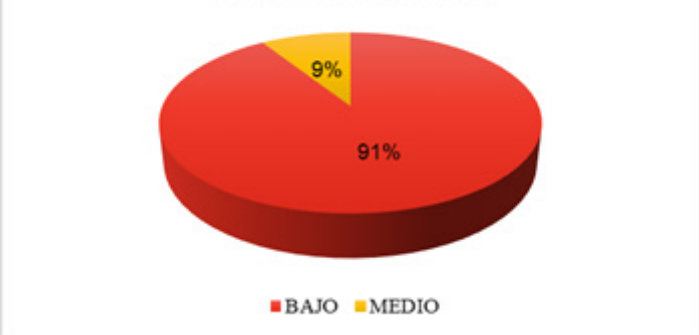


Nota: Elaboración propia

En la figura 1, representa el grado de peligrosidad global en el que se evidencia el 18% de los terapeutas refieren nivel medio respecto a su percepción de estrés laboral, por otro lado el 82 % se ubica en un nivel medio, a partir de ello se realiza una revisión a detalle de cada área evaluada a través de la encuesta, con el fin de reconocer factores de riesgo.

Realizando un análisis de cada una de las áreas y realizando una comparación entre las mismas, se encuentra que uno de los factores psicosociales a analizar es el de gestión del personal entre tanto el porcentaje más alto corresponde al 82%, respecto de el área de contenido de la tarea con el porcentaje más alto de 100%, relaciones humanas 100%,organización del tiempo de trabajo con 100%. En general, queda claro que el nivel de insatisfacción entre los terapeutas es bajo, en contraste con la batería de riesgo psicosocial realizada en 2022, adicional los resultados obtenidos permiten identificar con mayor claridad aspectos que se hacen relevantes y de acuerdo a su grado de peligrosidad orientar el abordaje, de los cuales se resalta aquellos elementos extra laborales que aportan en la calidad de vida de los colaboradores como programas de recreación para la familia., auxilios o subsidios para vivienda y educación, jornadas de salud para la familia.

Figura 2. *Grado global de morbilidad sentida*



Nota: Elaboración propia

La figura 2 muestra que el 9% de los terapeutas refieren afecciones en nivel medio respecto a la morbilidad sentida, siendo las manifestaciones cognoscitivas las más afectadas por el estrés, por otro lado el 91% de terapeutas refieren afecciones en nivel bajo , evidenciando que las estrategias que desarrolla la institución han sido favorables.

DISCUSIÓN

De manera general los resultados indican que la mayoría de los terapeutas evaluados presentan un riesgo medio a nivel de estrés laboral, aquellos resultados coinciden con lo encontrado por Julio, A & Col (2022) en su investigación realizada alusiva al nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales

intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad en el que la mayoría de los trabajadores presentaban riesgo medio en la misma categoría.

Adicional a ello en el área 4 correspondiente a gestión del personal la mayoría de los terapeutas presenta un riesgo medio-alto, específicamente en las dimensiones de cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo, en este caso Espinosa y Romero (2002) considera que la sobrecarga es uno de los estresores que afectan al personal asistencial,en general,Las organizaciones exigen que las tareas se completen en menos tiempo, y esto se refleja en un aumento de las tareas laborales, lo que conlleva un menor tiempo de descanso.

Respecto a la dimensión relacionada con el plan de beneficios para empleados en el que se integra salud, educación y vivienda, principalmente en planes para préstamos de vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda, recreación para la familia además de los de las cajas de compensación, servicios de salud para la familia además de los que ofrece la EPS, auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido, se evidencia como un factor de riesgo alto , siendo ello un factor que incide a nivel motivacional y en la percepción de red de apoyo de la empresa hacia el trabajador

Para los Factores de Riegos Psicosociales - Morbilidad sentida con reacciones "Fisiológicas", "Cognoscitivas", "Emocionales" y "Comportamentales" se encuentran en un "bajo" grado de peligrosidad.

Al investigar la percepción de los empleados se debe tener en cuenta que el proceso de evaluación tiene efectos sobre aspectos sensibles que afectan a la organización, como la motivación de los empleados, sus expectativas, posibles miedos, resistencias colectivas o individuales, estilo de gestión y políticas establecidas por los lideres.

Según Buitrago, L (2021) para realizar una intervención oportuna, es necesario que se aborde desde una perspectiva colectiva, dado que los trabajadores asumen una identidad acorde a la cultura de su organización que genera una interpretación similar de las fuentes de estrés dentro del contexto laboral.

Por su parte, la OIT (2012) en su metodología SOLVE sobre gestión del estrés laboral, propone que las organizaciones desarrollen actividades de Apoyo Social que tomen en cuenta: a) Permitir contacto social entre los trabajadores; b) Mantener un lugar de trabajo libre de violencia física y psicológica; c) Asegurar relaciones de apoyo entre supervisores y trabajadores; d) Que los supervisores asuman la responsabilidad de sus colaboradores; e) Que exista un nivel apropiado de interacción social; f) Que los trabajadores puedan discutir cualquier conflicto trabajo-Familia; g) Destacar los aspectos positivos y útiles del trabajo.

CONCLUSIONES

Desde un punto de vista teórico, se evidencia la importancia de identificar los riesgos psicosociales para dar lugar a los colaboradores dentro de las organizaciones y así mismo plantear estrategias que se orienten inicialmente a la prevención y cuidado de la salud mental, evidenciando el ser humano como ser integral construido a partir de los diferentes sistemas con los que interactúa y de los cuales depende su forma de vincularse a los mismos.

Aplicar Encuesta de clasificación de riesgos psicosociales de Bocanument en Fundación Surcos, ha permitido aclarar las áreas de importancia a promocionar, prevenir e intervenir orientado a mantener los niveles positivos detectados e identificar las oportunidades de mejora frente a los bajos niveles detectados en algunas dimensiones y dominios de los riesgos que inciden en el estrés laboral, la claridad en la información permite involucrar y lograr mayor compromiso por parte de la dirección, coordinación y todos los colaboradores en general, para orientar el plan de intervención para impactar de manera positiva los riesgos psicosociales,permitiendo el fortalecimiento y satisfacción de todas las partes.

Es importante resaltar que el estudio partió del resultado obtenido en la bateria de riesgo psicosocial aplicado en 2022, en el que se evidenciaba el estrés laboral como riesgo alto, en contraste con los resultado obtenidos en la encuesta de riesgos psicosocial en la que se evidencia un grado de peligrosidad global en un 82% con un riesgo medio, aludiendo la mitigación a las actividades desarrolladas a partir de las necesidades referidas por los terapeutas, sin embargo es necesario establecer un plan de abordaje que se mantenga en la empresa y se complemente de acuerdo a los cambios que surgen a nivel social, cultural e institucional.

Como recomendaciones sobre la implementación del apoyo social, se pueden señalar seis formas diferentes de ofrecer apoyo social en el trabajo (Pines, 1983; Pines y Aronson, 1988; Pines et al., 2002): 1) Escuchar de forma activa, sin dar consejos ni juzgar; 2) Dar apoyo experto que proporcione retroalimentación; 3) Crear pensamientos de reto, desafío, creatividad e implicación en el trabajo; 4) Ofrecer apoyo emocional; 5) Dar apoyo desafiante, que haga reflexionar al sujeto sobre si ha agotado todas las posibles soluciones; 6) Participar en la realidad social del sujeto, conociendo sus creencias, autoconcepto, autoeficacia y autoestima.

Establecer un programa orientado al abordaje del estrés laboral en el que se incluyan los diferentes factores predisponentes, permite sostener un acompañamiento a largo plazo

ISSN: 2708 – 6631 / ISSN-L: 2708 - 6631

tanto de los factores de riesgo como los factores protectores , dadas las nuevas tendencias laborales, lo cual contribuye a estabilizar las dinámicas de la empresa como rotación del personal, malestares colectivos y con el objetivo de ser un complemento dentro de los sistemas que conforman el ser humano.

REFERENCIAS

Alcal, N. C. (2022). Variables que promueven la elaboración de preguntas de investigación en universitarios. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 25(1), 125–145. Recuperado de https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=105510.

Bouza, Emilio & Col. (2023). Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of the general population and health care workers. Revista española de quimioterapia. Volume 3, 125-143.

Cano, M & col.(2023). IMPACT OF JOB STRESS ON THE PSYCHOLOGICAL ELL-BEING OF THE STAFF OF A PUBLIC HOSPITAL IN MEDELLÍN, COLOMBIA. Ciencia y enfermería. 29:31

Fernández, M (2022). Relaciones laborales e industria digital: redes sociales,prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Villagran, S, Vasconcelos, M., Espinoza, J (2022). Factores de riesgo psicosocial. Editorial LEED.

Fernandes, R. (2023). The multidimensional construct of precarious work, the future of work, and workers' health. Cadernos de saude pública. Volume 39, 4.

Gallego, C. F., Isern, M. T. I., & Pulpón Segura, A. M. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Edicions Universitat Barcelona.

Heinemann, K. (2003) Introducción a la metodología de la investigación empírica. Editorial Paidotribo.

Hito, M. T. I. I. A. M. P. S. E. M. G. A. P. D. (2012). Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis. Edicions Universitat Barcelona.

Kozak A., Kersten M., Schillmoller Z., Nienhaus A. Psychosocial work/related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. Research in Developmental Disabilities 2013; 34: 102-115.

Noguera Novoa CN, et al. Síntomas depresivos en trabajadores de la salud dos anos ˜ después del inicio de la pandemia COVID-19 en Bogotá, Colombia. Rev Colomb Psiquiat. 2023. https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.006

Patel, H & Col. (2023) Associations between trauma and substance use among healthcare workers and public safety personnel during the SARS-CoV-2 (COVID-19) pandemic: the mediating roles of dissociation and emotion dysregulation. European Journal of Psychotraumatology , 14 :1

Restrepo-Martínez, M., Escobar, M., Marín, L. A., & Restrepo, D. (2023). Prevalence and clinical characteristics of depression and symptoms of anxiety in staff at a health institution in Medellin during the COVID-19 pandemic. Revista Colombiana de Psiquiatría (English Ed), 52(1), 51–57. https://doi.org/10.1016/j.rcpeng.2021.02.005.

Ruiz-Villa JO, et al. Prevalence of Anxiety Symptoms Among Health Care Workers in Colombia During the COVID-19 Pandemic. Rev Colomb Psiquiat. 2023.

Sanabria-Mazo, J. P., Useche-Aldana, B., Ochoa, P. P., Rojas-Gualdrón, D. F. y Sanz, A. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental en Colombia. Editorial CES

Santamaria, H. (2023) . Mental health in the current social scenario in Colombia.Revista colombiana de psiquiatría. (English Ed). Volume 52, 83-84

Torres A, Pérez-Galavís A, Ron M, Mendoza N. Occupational Psychosocial Factors and Stress in the Medical Assistance Personnel.Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria. 2023;3:42. https://doi.org/10.56294/ri202342

Veloz Montano M de las N. Anthropological and sociocultural perspective of occupational stress. Salud, Ciencia y Tecnología 2023; 3:581. https://doi.org/10.56294/saludcyt2023581

Working from home: From invisibility to decent work, ISBN 978-92-2-033710-3 (impreso), ISBN 978-92-2-033709-7 (PDF web), Ginebra, 2021