

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO
MENTAL HEALTH AT WORK
JULIETH PAOLA CÁRDENAS CALVO
NATALIA CORREA BEDOYA
SEBASTIAN ECHEVERRY DIAZ
LAURA TABARES LÓPEZ

RESUMEN

La salud mental es una de las dimensiones esenciales de la salud integral, que se define desde el Ministerio de Salud y la Protección Social como: “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad, es decir que un entorno de trabajo adverso puede ocasionar problemas físicos y psíquicos, un consumo nocivo de sustancias y de alcohol, absentismo laboral y pérdidas de productividad, Hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo, puede ocurrir que una persona tenga las aptitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas, pero no disponga de suficientes recursos o no reciba el apoyo que necesita debido a las prácticas de gestión y administración de la empresa”.

Estos son algunos de los factores riesgo para la salud mental:

- Política de seguridad y salud inadecuada;
- Prácticas de comunicación y gestión ineficaces;

- Los trabajadores tienen poca capacidad para tomar decisiones o no pueden administrar su área de trabajo.
- El nivel de apoyo a los empleados es bajo.
- Horarios prolongados de trabajo.
- Falta de claridad y planificación de objetivos y labores en las áreas.
- La persona puede no estar calificada o competente para las labores asignadas o tiene sobrecarga laboral.
- Acoso laboral por parte de superiores o compañeros (intimidación).

Por otro lado, son una causa común de estrés relacionado con el trabajo y otros riesgos para la salud de los trabajadores y pueden provocar problemas físicos y psicológicos. Estas implicaciones para la salud afectan a las empresas, lo que genera una menor productividad y una mayor rotación de empleados. Además, pueden afectar negativamente en el desarrollo familiar y social. (1. OMS,2019)

ABSTRACT

Mental health is one of the essential dimensions of comprehensive health, which is defined by the Ministry of Health and Social Protection as: “a dynamic state that is expressed in daily life through behavior and interaction in such a way that allows individual and collective subjects to deploy their emotional, cognitive and mental resources to move through daily life, to work, to establish meaningful relationships and to contribute to the community, that is, an adverse work environment can cause physical and mental problems, harmful use of substances and alcohol, absenteeism and loss of productivity, There are many factors in the work environment that can affect mental health. In most cases, the risks involved are due to an inappropriate interaction between the type of work, the organizational and managerial environment, the skills of the personnel and the facilities offered to them to carry out their work, it may happen that a person has the necessary skills to carry out their tasks, but does not have enough resources or does not receive the support they need due to the management and administration practices of the company.

Here are some of the mental health risks:

- Inadequate safety and health protection policies;
- Inefficient management and communication practices;
- Little power of decision of the worker or absence of control of his work area;
- Low level of support for employees;
- Long working hours.
- Lack of clarity in organizational areas or objectives.
- It may be that the tasks assigned to a person are not suited to their skills or the workload is permanently high.
- Psychological harassment and intimidation at work (mobbing)

On the other hand, these are frequent causes of work stress and other health risks for workers, and can cause physical and psychological problems. These health effects have consequences for companies, which take the form of productivity losses and high staff turnover. Furthermore, they can negatively affect family and social interactions. (1. OMS, 2019)

PALABRAS CLAVE:

Salud Mental, Absentismo Laboral, Entorno Laboral, Psicosocial, Salud Integral, Salud Laboral y Actitudes.

OBJETIVO GENERAL:

- Comprender la importancia de una salud mental en el lugar de trabajo, ya que se identifica un notable aumento en los últimos años.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los problemas principales que afectan la salud mental del empleado en su lugar de trabajo.
- Promover la salud mental en el trabajo.
- Compartir hábitos saludables para mejorar la calidad de vida.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral es el más perjudicial para la salud física y mental de las personas, y actualmente el trabajo está experimentando continuos y fundamentales cambios en la organización, cuyos efectos pueden derivar en graves problemas de salud mental. .. Santé (Collantes et al., 2012) Este trabajo es una revisión bibliográfica de la salud mental en el trabajo y tiene como objetivo analizar conceptos clave y excluirlos de la investigación. lugar de trabajo. En la disciplina donde la salud y la seguridad son condiciones fundamentales para la productividad de las empresas y la calidad de los trabajadores, el concepto moderno de salud no es solo la salud física sino también sus aspectos psicológicos y sociales.

Por tanto, este concepto se explica en términos de madurez emocional e incluye la capacidad de afrontar con éxito problemas de la vida diaria como la familia, el trabajo y la sociedad.

Según la Declaración de Promoción de la Salud de Ottawa de 1986, "la salud se considera un recurso de la vida diaria, no un objetivo de la vida".

Este objetivo ilustra brevemente los principales riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo. Anexo a una guía centrada en la promoción y prevención de la salud mental en el lugar de trabajo.

CUERPO DEL TRABAJO

Trabajo y Salud Mental: El trabajo es uno de los entornos más influyentes para la salud postraumática de las personas y ahora el trabajo está experimentando continuos y significativos cambios en la organización y esta distribución del trabajo se ha convertido en un grave problema de salud mental. Todo ello encaminado a reducir o eliminar la incidencia de estas condiciones médicas como el estrés, la discapacidad, etc. para manejar el estrés de la

vida normal, trabajar eficazmente y contribuir al trabajo de uno. Comunidad En este sentido positivo, la salud el bienestar mental es el bienestar personal y una comunidad efectiva. El fundamento de la función (Barba et al., 2015). Probablemente uno de los factores más importantes ya que todo se basa en una buena relación con el entorno, por parte de jefes y compañeros, ignorando cargas de trabajo, tolerancia a la adversidad que puede llevar a un mal ambiente de trabajo sin hacerlo. La mayoría de las causas del estrés están en el diseño de la organización y cómo se gestiona, pero la aparición del estrés se debe a perspectivas de carrera, ocupaciones y puestos, también puede estar relacionado con aspectos como la retribución y el rol personal. relaciones organizacionales, interpersonales, vida familiar y laboral.

Principal Problemática: En Colombia, los psicólogos industriales trabajan con profesionales de la salud ocupacional para analizar la existencia de riesgos psicosociales y su impacto en la salud física y mental de los trabajadores divinos colombianos. De acuerdo con los resultados de la primera encuesta nacional sobre salud y condiciones laborales en 2007. del 20% al 30% experimentaron estrés relacionado con el trabajo, segundo en el número de trabajadores entrevistados por exposición a factores psicosociales en el lugar de trabajo. Por otro lado, en la II Encuesta Nacional de Salud y Condiciones Laborales, la exposición a riesgos psicosociales fue la número uno, y los eventos derivados de los riesgos antes mencionados principalmente por ansiedad y depresión ocurrieron de 2009 al 2012. Se incrementó en un 43%. durante el año. Avanzar y fortalecer la legislación sobre gestión de riesgos en el lugar de trabajo. Entre estos se encuentra la Resolución 2646 de 2008. Obliga a todas las empresas a establecer una evaluación objetiva y subjetiva de los factores de riesgo psicosocial mediante una herramienta validada a nivel nacional (Gutiérrez Straus y Viloría Doria, 2014).

. Con respecto a las enfermedades profesionales, muchos estudios han demostrado la relación entre las condiciones psicosociales de trabajo y la salud mental de los empleados, especialmente la combinación de un control cognitivo inadecuado y la necesidad de requisitos

de salud ocupacional, salud y seguridad en el lugar de trabajo. Las altas exigencias del trabajo conducen a una serie de problemas de salud mental. Los trastornos psiquiátricos como la ansiedad y la depresión (Villag et al., Nd) tienen un impacto negativo significativo en la calidad de vida y la capacidad funcional para trabajar, provocando ausencias temporales de la escuela y el trabajo, muerte a tiempo parcial o empleo temporal. Inconmensurable. Ante este problema, en muchos lugares se están implementando estrategias de trabajo saludable.

Se considera que el trabajo excesivo se ha realizado de una manera que excede la capacidad de recuperación del individuo. Este hecho puede suponer un riesgo, ya que algunas personas ejercen mucho estrés sobre su cuerpo y es difícil recuperarse. Como resultado, una variedad de síntomas, como falta de concentración y somnolencia, que se ven como signos tempranos de fatiga, pueden abrumar a los trabajadores y atacarlos física y mentalmente. Cabe señalar que estos síntomas pueden progresar a cortes de energía, confusión, depresión, ansiedad, problemas cardíacos e incluso síndrome cerebral orgánico. Cuando la fatiga es evidente, la persona reduce la forma física, la velocidad y la precisión del movimiento. En consecuencia, "haz lo correcto en el momento equivocado o lo incorrecto en el momento adecuado". La mente excesiva ralentiza las respuestas sensoriales, aumenta las irregularidades de respuesta y es propensa a errores, ya que reduce la precisión. Este evento es muy importante en el cuidado de personas sanas y enfermas. (Cruz Robazzi et al., 2010).

Entorno Laboral Saludable: Teniendo en cuenta que la salud no es solo la ausencia de enfermedad, y su preservación y promoción debe ser una preocupación no solo física, sino también psicológica y social. La salud puede verse como la capacidad y capacidad de satisfacer necesidades básicas como la independencia, la alegría y la solidaridad. La salud también está relacionada con las condiciones laborales, tanto a nivel individual como colectivo, incluida la lucha y la negociación con el medio ambiente. Una forma de lograr las condiciones anteriores es permitir que las personas administren mejor y mejoren su salud. Esto es descrito por la Organización Mundial de la Salud como "promoción de la salud". En la Conferencia de Ottawa de 1986, la promoción de la salud incluyó un proceso que facilitó el

manejo de individuos y grupos para las variables que afectan la salud. Por lo tanto, se convierte en parte de un proceso político y social global, que incluye acciones para regular las condiciones sociales, ambientales y económicas, así como acciones para mejorar las actitudes y habilidades individuales. Esta promoción de la salud debe extenderse a los lugares de trabajo de las personas que pasan allí un tercio de su vida. (Barrios Casas & Paravic Klijn, 2006).

Directrices para un entorno laboral saludable:

Cuando mantiene contento a su equipo de atención médica, es porque las organizaciones de atención médica cuentan con buenas estrategias de comunicación para lograr sus metas, objetivos y resultados en el lugar de trabajo. en equipo, desarrolla habilidades laborales y sobresale en el trabajo de campo. La participación activa de todos los miembros de la región da como resultado un equipo productivo y bien capacitado. (Lisette González lvarez, 2013). Un claro ejemplo de incentivos en enfermería es el liderazgo en enfermería es la satisfacción laboral. Es por eso que brinda una gran oportunidad para generar conocimiento científico actual y promover el departamento de educación para desarrollar profesionales de enfermería líderes que puedan enfrentarlo mejor. Nuevos retos medioambientales para evaluar la autonomía profesional. Un ambiente de trabajo saludable, provisto como motivador, es quizás una de las estrategias que las organizaciones pueden implementar para mejorar la relación de trabajo, conduciendo así a la adopción de mejores servicios médicos. Si tiene un ambiente de trabajo saludable en su organización de atención médica que enfatiza un ambiente de trabajo saludable, las buenas interacciones con su jefe y colegas mejorarán los objetivos de tratamiento, diagnóstico, paciente / usuario y, en última instancia, humanizan el servicio. (INSTITUTO NACIONAL DE SALUD, 2018).

También le recomendamos que revise y redacte directrices para mejorar la calidad de su entorno laboral con la ayuda de vacaciones activas, protección social y el establecimiento de

bonificaciones basadas en el desempeño. Resultados (Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Solidaridad Social – PROGRESS, 2012).

1. Breves descansos asociados con el cambio de trabajo. Ejemplo: Ve al baño, bebe café, saluda a tu pareja. Además, use las escaleras y evite el ascensor.

2. Establecer tiempo libre durante la jornada laboral. Mejora el clima laboral, fortalece el sentido de pertenencia a la empresa y actúa como un elemento de protección de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.

3. El descanso activo significa estiramientos y movimientos regulares de las articulaciones, lo cual es muy útil y previene lesiones musculoesqueléticas.

4. Realice cambios en su vida diaria para que no afecte su trabajo, pero permite una perspectiva diferente en el lugar de trabajo. Cambiar la organización del lugar de trabajo y el conjunto de tareas es un hábito saludable y ayuda a crear un espacio de trabajo saludable.

5. Respetaremos el tiempo de cada actividad. Es decir, debes respetar el descanso, la alimentación y el tiempo libre y no interrumpir las actividades profesionales. Porque cuando se interrumpen, crearán una sensación de tiempo de trabajo prolongado, lo que provocará fatiga en los trabajadores.

6. Si un trabajador desea seguir trabajando, las medidas de gestión tomadas por el empleador dejarán de funcionar y seguirán las recomendaciones de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. Su mal comportamiento. (Padilla et al., 2016)

MÉTODO

A través de un relevamiento bibliográfico de 35 artículos científicos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, se evidenció que el medio de recolección de datos fue la Escala de Estrés de Enfermería de Gray-woft y Anderson, traducida al español Nha y confirmada por López, hay mucho claro. Incluye 34 ítems que explican diferentes situaciones que pueden generar estrés en el trabajo que realizan las enfermeras a nivel hospitalario. Como piloto, esta escala fue pre-aplicada a cinco enfermeros de otros departamentos clínicos de mediana y baja complejidad del hospital de Antofagasta. Los ítems se agruparon en tres entornos: físico, social y psicológico, y sin respuesta para cada ítem (0), a veces (1) a menudo (2), muy a menudo (3). Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será el nivel de estrés, ya que las puntuaciones obtenidas para cada actividad suman una puntuación general de 0 a 102.

Tabla 2. Distribución de frecuencia de aparición de puntajes.

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor a 34 puntos	34	48,5
Menor o igual a 34 puntos	36	51,4

De un total de 34 situaciones estresantes, el 49% de las Enfermeras presentan agentes estresores que se ven relacionados con los diferentes ambientes que evalúa el instrumento.

Tabla 3. Distribución de frecuencia de agentes estresores.

	Nunca		Ocasionalmente		Frecuentemente		Muy Frecuentemente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Observar el sufrimiento de un paciente	3	4,3	22	31,4	28	40	17	24,3	70	100
Realizar procedimientos que suponen experiencias dolorosas para los pacientes	3	4,3	29	41,4	17	24,3	21	30	70	100
Realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería	13	18,6	20	28,6	27	38,6	10	14,4	70	100
Insuficiente personal para cubrir el trabajo de la Unidad	6	8,6	29	41,4	21	30	14	20	70	100
No conocer lo que puede comunicar a un paciente o familia sobre su condición médica o tratamiento	39	55,7	24	34,3	5	7,1	2	2,9	70	100
Dificultad al trabajar con un Enfermero(a) de su propia Unidad	37	52,9	19	27,1	9	12,9	5	7,1	70	100
Falta de oportunidad de expresar a otras personas de mi Unidad mis sentimientos negativos hacia los pacientes	34	48,6	27	38,6	6	8,6	3	4,3	70	100
Falta de oportunidad de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de mi Unidad	34	48,6	25	35,7	7	10	4	5,7	70	100

Los factores estresantes más frecuentes fueron: Observar el malestar del paciente en respuesta al entorno psicológico. Realizar procedimientos relacionados con la experiencia dolorosa del paciente en respuesta al entorno psicológico. Muchas tareas no relacionadas con la enfermería, como las tareas administrativas, deben realizarse con respecto al entorno social y el individuo no puede responder adecuadamente al trabajo de la unidad con respecto al entorno físico.

DISCUSIÓN

La Enfermería se considera una profesión que se debe ejercer con dedicación y a su vez es considerada una profesión estresante, la cual desde sus inicios es sometida a largas horas laborales que son propias del quehacer diario, con una carga laboral de 7 a 10 horas diarias, los trabajadores de esta área en veces se descuidan a sí mismos solo con la motivación de evitar el sufrimiento y salvaguardar la vida de las personas que lo necesitan.

Un estudio realizado en Colombia muestra que el personal de enfermería se estresa más por las situaciones de conflictos que tienen con sus superiores, así como también por la sobrecarga laboral y tan exigente que a menudo se enfrentan y que sin embargo en las situaciones que comparten con los usuarios ya sea de dolor o muerte de los pacientes es considerado un factor de estrés que aumenta en su estado emocional.

En un estudio realizado en Santiago de Chile lo detectado en la ciudad de Antofagasta muestra que en comparación con Colombia el personal de la salud es altamente vulnerable a padecer diferentes afecciones en su salud mental, se estableció que un promedio del 34.8% de los encuestados presentan situaciones de estrés ocasionalmente amenazando la salud mental de los colaboradores.

Según el fisiólogo y médico húngaro Seley fundamenta que el mantenerse expuesto constantemente a estas situaciones de estrés puede generar una resistencia a los mismos, generando a futuro agotamiento y deterioro del organismo ocasionando en los enfermeros/(as) cansancios, daños en su cuerpo y su salud mental.

CONCLUSIÓN

En conclusión mejorar el entorno laboral y psicológico de los trabajadores es un método que se debe implementar para minimizar los riesgos que afecten la salud mental de los mismos, acompañados de programas de promoción en beneficio de la salud, logrando una atención de calidad y un autocuidado que los ayude a liberar el estrés ocasionado por estas situaciones, promoviendo pausas activas para que el ambiente de trabajo sea confortable, implementando hábitos de vida saludable como dormir bien, comer sanamente reduciendo en forma considerable el estrés y la carga laboral previniendo en algunos casos la muerte.

Al momento de implementar estas estos programas no solo están beneficiando a los trabajadores, sino también a la comunidad y sociedad ya que la salud física y mental de los enfermeros puede repercutir de forma significativa a todos los incluidos, si los trabajadores

sufren algún tipo de vulneración en su área laboral estos se verán afectados y los efectos se verán repercutido en sus hogares así como también en la comunidad, en ocasiones generando comportamientos de ira de camino a casa, malestares por inconformidad ocasionado por el estrés y fatigas, por lo tanto el ambiente de trabajo contribuye al aumento de los costos sociales de procesos legales, servicios sociales y atención primaria a la salud. Shain se refiere a esto como quedar “socialmente exhausto”. 2000 “Más allá de su valor intrínseco, la salud mejorada contribuye al bienestar social a través de su impacto en el desarrollo económico, competitividad y productividad.

AGRADECIMIENTOS:

Gracias a la Organización Mundial de la Salud por brindar los conceptos básicos para la redacción del documento, agradecemos a la base de datos especializada por extraer información muy importante. 35 artículos pueden ser recuperados a través de sus credenciales de investigación para la redacción, así que nosotros, a través de estas organizaciones públicas y redes sociales, pautas para un ambiente de trabajo saludable, puede aprender observando y practicando las instrucciones.

BIBLIOGRAFÍA

[Ley de Salud Mental](#)

[cms-decommissioning.](#)

[IMPACTO EN LA SALUD MENTAL DE LA\(DEL\) ENFERMERA\(O\) QUE OTORGA CUIDADOS EN SITUACIONES ESTRESANTES](#)

http://www.aspaprevencion.com/wp-content/biblioteca/informes/Guia%20Riesgos%20Psicosociales-Enfermedad%20Mental_Foment.pdf

JULIETH PAOLA CARDENAS CALVO - Administradora- 3008349045 – jcardenas95@estudiantes.areandina.edu.co
 LAURA TABARES LOPEZ - Enfermera - 3177329242 - ltabaresl@estudiantes.areandina.edu.co
 NATHALIA CORREA BEDOYA - Psicóloga - 3136563729 - ncorrea8@estudiantes.areandina.edu.co
 SEBASTIAN ECHEVERRY DIAZ - Administrador - 658831117 - secheverry9@estudiantes.areandina.edu.co

TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL: PAUTAS DE ACTUACIÓN TÉCNICAS Y SANITARIAS

Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud

<https://core.ac.uk/download/pdf/129710509.pdf>

Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable

Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia

Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo*

Luis Ernesto Chaura

Cembre Díez Lo Gómez Hernán Molinos Aguado Bernab Moreno Diciem FEAFE Pablo C RUDEL FEAFE DL VA

Psiquiatría y Ley de Enfermedades Profesionales en Chile: revisión histórica y crítica de una relación compleja 5013

Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público

Análisis de los aspectos asociados a la enfermedad mental en Colombia y la formación en psiquiatría

Vista de BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES

<https://core.ac.uk/download/pdf/129710509.pdf>

JULIETH PAOLA CARDENAS CALVO - Administradora- 3008349045 – jcardenas95@estudiantes.areandina.edu.co
LAURA TABARES LOPEZ - Enfermera - 3177329242 - ltabaresl@estudiantes.areandina.edu.co
NATHALIA CORREA BEDOYA - Psicóloga - 3136563729 - ncorrea8@estudiantes.areandina.edu.co
SEBASTIAN ECHEVERRY DIAZ - Administrador - 658831117 - secheverry9@estudiantes.areandina.edu.co

[REVISTA ENERO-ABRIL.indd](#)

[Guía de Ayuda para la Valoración de las](#)

[GUÍA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL ÁMBITO LABORAL](#)

[Factores laborales asociados al riesgo de estrés postraumático en uniformados de un sector de Medellín](#)

[Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de B](#)

[EXPERIENCIAS DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CON VIH/SIDA EN EL AMBIENTE LABORAL EN PUERTO RICO Resumen Abstract](#)

[TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL: PAUTAS DE ACTUACIÓN TÉCNICAS Y SANITARIAS](#)

[Salud Mental y Empleo](#)

[LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES](#)

<https://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/prevenestresdocente.pdf>

[Medicina y Seguridad del Trabajo - Home Page](#)

[Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral](#)

[Entorno laboral saludable](#)

JULIETH PAOLA CARDENAS CALVO - Administradora- 3008349045 – jcardenas95@estudiantes.areandina.edu.co
LAURA TABARES LOPEZ - Enfermera - 3177329242 - ltabaresl@estudiantes.areandina.edu.co
NATHALIA CORREA BEDOYA - Psicóloga - 3136563729 - ncorrea8@estudiantes.areandina.edu.co
SEBASTIAN ECHEVERRY DIAZ - Administrador - 658831117 - secheverry9@estudiantes.areandina.edu.co

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE HEALTH
PROMOTION AND A HEALTHY WORKPLACE PROMOÇÃO DE SAÚDE EO LUGAR
DE

<http://revistas.iue.edu.co/revistasiue/index.php/katharsis/article/view/871>

<https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA561566159&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01247816&p=IFME&sw=w>

https://www.google.com/search?q=Salud+mental+en+el+trabajo:+entre+el+sufrimiento+en+el+trabajo+y+la+organizaci%C3%B3n+saludable&rlz=1C1GCEA_enCO903CO903&sxsrf=ALeKk01v4rtdWLXCo8zW-VcBOhioD50T6w:1603425285256&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKewjxsrTU6MnsAhXlt1kKHWJGCPMQ_AUoAXoECBUQAw&biw=1536&bih=698#imgrc=O-H24MGMjbuANM

https://www.google.com/search?q=Salud+mental+en+el+trabajo:+entre+el+sufrimiento+en+el+trabajo+y+la+organizaci%C3%B3n+saludable&rlz=1C1GCEA_enCO903CO903&sxsrf=ALeKk01v4rtdWLXCo8zW-VcBOhioD50T6w:1603425285256&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKewjxsrTU6MnsAhXlt1kKHWJGCPMQ_AUoAXoECBUQAw&biw=1536&bih=698#imgrc=vAU2sXEAKobQMM

JULIETH PAOLA CARDENAS CALVO - Administradora- 3008349045 – jcardenas95@estudiantes.areandina.edu.co
LAURA TABARES LOPEZ - Enfermera - 3177329242 - ltabaresl@estudiantes.areandina.edu.co
NATHALIA CORREA BEDOYA - Psicologa - 3136563729 - ncorrea8@estudiantes.areandina.edu.co
SEBASTIAN ECHEVERRY DIAZ - Administrador - 658831117 - secheverry9@estudiantes.areandina.edu.co