

Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase
media debido al COVID-19.

Presentado por:

Jaison Gildardo Pulgarin Rodríguez

Ethna Yuly Salamanca Molano

Jorge Andrés Manrique Carrillo

Asesor: Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Programa de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C,

2020

Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19.

Presentado por:

Jaison Gildardo Pulgarin Rodríguez

Ethna Yuly Salamanca Molano

Jorge Andrés Manrique Carrillo

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesor: Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Programa de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C,

2020

Nota de aceptación:

Firma de jurados:

Tabla de Contenido

Resumen	9
Introducción	11
1. Título de la investigación.	13
2. Descripción del problema.....	13
2.1. Pregunta problema.....	14
3. Objetivos	14
3.1 Objetivo general	14
3.2 Objetivos específicos.....	14
4. Justificación y delimitación.....	15
4.1 Justificación.....	15
4.2 Delimitación.....	16
4.3 Limitaciones.....	17
5. Marcos de referencia.....	18
5.1 Estado del arte.....	18
5.1.1. Investigaciones ECCL.....	21
5.1.2. Tesis Internacionales.....	24
5.2 Marco teórico.....	28
5.2.1. ¿En qué consiste la crisis actual en Colombia?.....	28
5.2.2. ¿Cuáles son los escenarios posibles y sus estrategias?.....	32
5.2.3. Los impactos económicos y sociales más importantes para Colombia.....	34
5.2.4. ¿Qué medidas se deberían tomar para mitigar la crisis?.....	39
5.2.5. ¿Cuáles son las oportunidades de esta crisis?.....	39
5.3 Marco legal.....	42
6. Marco metodológico.....	46
6.1. Paradigma.....	46
6.1.1. Tipo de investigación.....	47
6.1.1.1. Cuantitativa.....	47
6.2 Recolección de la información.....	47

6.2.1. Fuentes.....	47
6.2.1.1. Fuentes primarias.....	47
6.2.1.2. Fuentes secundarias.....	48
6.3 Análisis de la información.....	48
6.4 Propuesta de solución.....	49
6.4.1. Fases del estudio.....	49
6.4.2. Instrumento.....	50
6.4.3. Población.....	54
6.4.4. Muestra.....	54
6.4.5. Materiales.....	55
6.4.6. Procedimientos.....	55
6.4.7. Cronograma.....	56
6.4.8. Presupuesto.....	56
7. Resultados	57
7.1 Análisis e interpretación de los resultados.....	58
7.2. Discusión.....	62
7.2.1. Efectos.....	63
8. Análisis financiero	65
9. Organización.....	65
9.1. Rol 1.....	65
9.1.1. Líder del proyecto: Ing. Jaison Gildardo Pulgarin.....	65
9.2. Rol 2.....	66
9.2.1. Ing. Jorge Enrique Carrillo.....	66
9.3. Rol 3	67
9.3.1. Ing. Ethna Yuly Salamanca Molano.....	67
10. Conclusiones y recomendaciones.....	67
10.1. Conclusiones.....	67
10.1.1. Exigencias psicológicas.....	67
10.1.2. Control de trabajo.....	68
10.1.3. Inseguridad sobre el futuro.....	69
10.1.4. Apoyo social y calidad de liderazgo.....	69

10.1.5. Doble presencia.....70

10.1.6. Estima.....70

10.1.7. Pertinencia del método usado.....70

10.2. Recomendaciones.....72

11. Referencias.....74

ANEXO 1.....79

Lista de tablas

Tabla 1. Encuesta.....	52
Tabla 2. Cronograma.....	56
Tabla 3. Análisis e interpretación de los resultados.....	58
Tabla 3. Presupuesto proyecto	55

Lista de imágenes

Imagen 1. Exigencias psicológicas.....	58
Imagen 2. Control de trabajo.....	59
Imagen 3. Inseguridad sobre el futuro.....	60
Imagen 4. Apoyo social y calidad de liderazgo.....	60
Imagen 5. Doble presencia.....	61
Imagen 6. Estima.....	62

Resumen

Desde que todo esto inicio en el mundo, y luego llego al país, se evidencio como impactaría a la sociedad, aunque no se esperaba que fuera tan contundente y más aún se prolongara por tantos meses, tal vez se pensaba que esta situación sería algo pasajero y que tal vez no tendría tanto impacto en la cotidianidad, en la economía, en lo laboral, siendo este último en el que se centra el presente proyecto de investigación donde se pretende resaltar el Riesgo psicosocial generado por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19.

Esta situación que se presentó por la llegada del covid-19 al territorio nacional, evidencio que el país no estaba preparado para una emergencia de tal magnitud, aclarando que no solo el estado, también las entidades privadas, todos y cada uno de los habitantes del país, han tenido que acostumbrarse y acomodarse a ciertas situaciones y que ahora son parte de la cotidianidad.

Siendo el apartado laboral el que ha sufrido un gran impacto, ya que muchos trabajadores han tenido que sobrellevar ciertas situaciones de cambio, como los protocolos de bioseguridad, el teletrabajo y la realización de muchas labores que hoy se deben ejecutar de manera virtual, obligando que hoy sus hogares sean sus nuevos lugares de trabajo, su área de reunión y de convivencia, lo que ha cambiado la rutina diaria de salir a trabajar y reencontrarse al final de día con el fin de descansar.

El confinamiento de estos meses ha dado inicio a que se manifiesten condiciones , como es el riesgo psicosocial, el cual puede desencadenar situaciones de estrés, generado por verse obligados a compartir el espacio, a verse obligados a realizar salidas y esto los somete a una fuerte carga emocional , debido al temor que genera, ya que el solo hecho de realizar tareas tan básicas y rutinarias con protocolos de bioseguridad generan stress e incluso sensaciones de pánico y nerviosismo por el temor a contagiar la familia.

Por ello es importante la identificación de estos factores psicosociales individuales y que tanto impacto en las familias de clase media, siendo estas un porcentaje mayoritario en la población nacional y por ende un grupo directamente frágil ante la situación actual.

Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19.

Introducción

En este momento se está viviendo una situación crítica por la situación de emergencia generada por el covid-19, la cual ha venido afectando las ciudades y municipios y se han visto obligados a tomar medidas de prevención y protección para evitar la propagación la enfermedad.

Por otra parte, el gobierno nacional ha tomado medidas como lo son la resolución 0666 del 2020 donde se da obligatoriedad a la ejecución de protocolos de bioseguridad en todas las empresas, donde uno de sus apartados da prioridad a las actividades de teletrabajo o trabajo desde sus hogares.

Situación que ha generado un gran cambio en la realización de las actividades laborales, debido a que los trabajadores ya conocían sus actividades y sus puestos de trabajo, tenían una zona de confort y ahora estas deben ser ejecutadas desde sus hogares. Por lo tanto, ahora las personas deben lidiar con la presión de dar un rendimiento óptimo en sus labores diarias y además controlar las actividades rutinarias, familiares y que estas no se afecten una a la otra.

Este cambio tan abrupto en sus actividades puede presentar efectos en la psique de los trabajadores, por lo tanto, se denota la importancia de cuantificar el impacto de los factores psicosociales individuales generados por este nuevo modo de laborar desde casa.

Por otra parte, muchas empresas se han visto afectados sus ingresos, esto a su vez ha generado que las empresas tengan que hacer recortes de personal, aumentando los temores en los trabajadores debido a la debilidad en su posible estabilidad laboral, esto lo que hace es generar una situación de estrés e inseguridad, lo que aumenta el impacto de los factores psicosociales en las personas.

Este proyecto está enfocado en establecer los factores psicosociales individuales, a los que están expuestas las personas de las familias de clase media, al realizar su trabajo desde casa y por el estado de emergencia de covid-19.

Se revisa detenidamente artículos relacionados con el tema psicosocial, se incluyó legislación que el gobierno nacional emitió, por situación de covid-19, además se tuvo en cuenta reglamentación vigente, información actualizada y veraz de SST, se consultaron fuentes seguras tesis y trabajos de grado, para realizar los procedimientos al realizar la entrevista, para no actuar de forma incorrecta, ya que son preguntas personales y de índole privada.

Se realiza elaborando una entrevista telefónica, a las 30 personas seleccionadas, se mencionan temas solo de SST, y factores causados por la emergencia actual, se recolecto la información, se organizó para luego crear las tablas y graficar resultados estadísticos.

Por lo tanto, la información recolectada y plasmada en esta investigación está basada en las respuestas que los empleados contestaron a esta entrevista o encuesta de factores psicosociales por los cambios realizados al trabajar desde casa con motivo del estado de emergencia por covid-19.

1. Título de la Investigación:

Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19.

2. Descripción Del Problema

Lo que se propone con este proyecto es, la identificación y la incidencia de los factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19.

Como menciona Mary Annabelle Aguilar Zaputt el 26 de abril 2020, en el diario El Comercio el riesgo psicosocial es una condición que puede alterar el modo de vida y afectar el equilibrio físico y mental; en la actualidad la emergencia sanitaria generada por el covid 19 ha afectado a miles de personas entre las que se destacan principalmente las familias de clase media ya que acostumbradas a salir a su trabajo diariamente, tener diversiones los fines de semana, etc., ahora se encuentran obligados a permanecer en casa, y dejar sus hábitos normales para concentrarse en evitar el contagio del virus.

Aparte que cuentan con la necesidad de implementar unos protocolos de bioseguridad a la hora de realizar sus actividades tan rutinarias como tener una reunión laboral, relacionarse con compañeros de trabajo o incluso con sus propias familias, situación que afecta a la gran mayoría de los colombianos, ya que se observa que han vivido momentos de tensión y de emociones fuertes, no solo por las noticias, también por todo lo que ha acontecido como consecuencia de esta situación.

Tras la declaración de la pandemia por el covid-19, se ha creado la necesidad de diseñar e implementar unos protocolos de bioseguridad en todas las empresas, y las personas que no puedan trabajar desde la oficina y la otra parte que se puedan hacer por teletrabajo a aquellos , lo que a su vez genera una nueva problemática, en donde se necesita definir el nivel de riesgo psicosocial y las afectaciones que esto acarrea , como ejemplos se pueden destacar las afectaciones en las actividades laborales ejecutadas desde casa y en compañía de sus familias.

2.1. Pregunta del problema

¿Cuáles son los factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en las familias de clase media debido al COVID-19?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General.

Identificar los factores psicosociales individuales generados, por los cambios laborales en las familias de clase media debido al covid-19, representados por un grupo piloto de 30 familias.

3.2. Objetivos Específicos

Definir los factores psicosociales individuales presentes en las personas que trabajan desde sus hogares.

Describir los efectos generados por los factores psicosociales individuales, al tener que realizar su trabajo desde casa.

Brindar recomendaciones enfocadas a reducir el impacto de cada uno de los factores psicosociales individuales para las personas que laboran desde casa.

4. Justificación y delimitación.

4.1 Justificación

Este es un proyecto de investigación sobre los Factores Psicosociales individuales en un grupo piloto constituido por 30 familias de clase media en Colombia, cuyo sentido se deriva de la importancia de caracterizar los factores psicosociales individuales generados por actividades de teletrabajo, al igual determinar algunos factores de relación con el estrés laboral, e interpretar el sentido que las personas dan a los factores de riesgo psicosocial y a su relación con el estrés en su ambiente familiar, personal y de trabajo. Como se había mencionado, este proyecto de investigación presenta una metodología cuantitativa, articulando las narrativas de los sujetos y delimitando las lógicas laborales que puedan otorgar un abordaje científico de las categorías dentro de la investigación y el entendimiento de los factores Psicosociales que para el presente proyecto serán las de:

- Oportunidades de desarrollo
- Uso de habilidades.
- Destrezas y recompensa

En la primera parte se pretende resaltar, como las personas han debido potencializar sus competencias individuales según los cambios generados por la pandemia del COVID-19 y la dificultad de que estas sean ejecutadas en un ambiente familiar, las segundas hacen referencia a la retribución necesaria por el trabajo realizado.

El entendimiento, intervención e interpretación de dichas dimensiones en el grupo piloto de 30 familias de clase media, brindará no solamente un marco de referencia en la evaluación de estas, también un abordaje de los factores psicosociales individuales encontrados en el grupo

seleccionado, al igual que un eje de sustentación para formular propuestas de mejoramiento que impactarán de forma positiva su calidad de vida.

Realizar este estudio hará que se conozcan muchos factores determinantes en el riesgo psicosocial, también, se conocerá como han enfrentado muchas familias esta situación y que respaldo han tenido de entes gubernamentales o de sus empleadores, esto representa a su vez la oportunidad de interactuar, conocer situaciones y saber cómo estas personas han sobrellevado la situación de emergencia por COVID-19, ya que esta ha sido especial, por las condiciones que tal vez nunca nadie había vivido. Ya que nadie estaba preparado para esta emergencia.

Un valor importante que esta experiencia deja es el poder identificar los factores determinantes en el riesgo psicosocial, en esta ocasión porque es un caso diferente como lo es la situación por covid-19.

4.2 Delimitación

Se realizó, en un grupo piloto de individuos que integren 30 familias pertenecientes a la clase media, de los siguientes municipios, Ibagué, Puerto Gaitán, Yopal, este grupo de estudio va a representar este sector social, debido a que es aquí donde pertenece una gran parte de la fuerza laboral en Colombia y son uno de los sectores sociales que han presentado afectación dentro de la emergencia por el COVID-19.

El proyecto tendrá una duración de 2 meses, iniciando una vez esta propuesta sea aprobada.

Debido a que el equipo de trabajo reside en lugares diferentes del país de Colombia, la población objetivo no estará sesgada a un solo departamento o municipio, lo que a su vez será una fortaleza y ayudará a que esta población sea más representativa a nivel nacional.

4.3 Limitaciones.

Una de las principales limitaciones para la ejecución del proyecto será la selección del grupo piloto y que este represente el sector social que se pretende estudiar, por otra parte, el equipo no reside en un mismo lugar, por lo que el trabajo en equipo será un factor de dificultad a la hora del desarrollo de las actividades. Por último, el factor tiempo será un obstáculo a la hora de realizar las actividades por razones laborales.

Otro aspecto relevante es el que las personas no acostumbran a mencionar aspectos tan personales como sentimientos, emociones y otros datos de índole privado.

Además, que se debe hacer de forma virtual, ya que por el aislamiento se diseñaron una serie de preguntas a manera de encuesta, y que por el aislamiento no va a ser fácil que se respondan de manera oportuna y se debe contar con tiempo para esperar la respuesta.

5 Marcos De Referencia

5.1. Estado del arte.

I. Como se menciona en el trabajo de investigación de Espinosa (2015), prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital, donde indican lo siguiente: Los factores de riesgo psicosocial no solo afectan a los trabajadores sino también el rendimiento de la empresa, por lo que se hace importante monitorearlos con el fin de intervenir las condiciones de riesgo que puedan afectar la salud del trabajador y mantener los factores protectores que ofrece el trabajo y el entorno. Se llevó a cabo un estudio de corte transversal en una muestra no probabilística, constituida por 182 registros de docentes de la Secretaría de Educación, pertenecientes a diez y ocho localidades del Distrito Capital.

La autora por su parte nos hace un aporte importante, cuando menciona que los factores de riesgo psicosocial afectan considerablemente no solo a la organización, también el buen funcionamiento y rendimiento del personal, como se ven afectados por estos factores, ya que ejercen una gran presión en su comportamiento, en su desempeño laboral, personal, además menciona que los niveles de stress a los que llegan los trabajadores al realizar funciones por su trabajo, como estos afectan su vida social, su comportamiento en familia, en sus rutinas diarias, su cotidianidad, ella menciona que el factor recompensa no está bien establecido, comparado con los riesgos a los que se encuentran expuestos, y esto a su vez genera una seria disminución y afectación en su labor y de igual forma en el de la organización para la que trabajan.

II. Mencionando al autor Ardila (2015) en su trabajo Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá, el en su tesis, aborda también el tema del teletrabajo y como este afecta a las organizaciones, donde se relaciona el factor o los factores de riesgo psicosocial, en los trabajadores que laboran desde casa, hace un paralelo de los riesgos, hacerlo desde la oficina o

hacerlo por teletrabajo, ya que en los últimos años se ha incrementado el número de personas y de empresas que lo realizan de esta forma. El teletrabajo en Colombia ha aumentado de forma significativa, e innovadora, el autor en su investigación menciona también que los beneficios del teletrabajo son mayores, para las organizaciones ya que lo ven desde la perspectiva costo-beneficio y esto favorece a las empresas, pero perjudica al trabajador por los riesgos a los expuestos al trabajar de forma remota.

III. Barrera, Casas, Lizarralde (2019), en la tesis que dieron por nombre manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores, esta se realizó con el objetivo de promover la prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores, muestran un estudio en 519 empresas en Colombia, que realizan teletrabajo, aplicando un modelo de encuesta para evaluar y relacionar factores de riesgo psicosocial en el personal que labora desde casa.

De acuerdo con este estudio, se evidencian los riesgos a los que están expuestos las personas que realizan teletrabajo, como se relacionan con su nuevo entorno y las afectaciones que sufren al realizar su trabajo desde casa, mostrando afectaciones psicológicas, emocionales, que tienen repercusión en lo laboral y en su salud mental, ya que se encuentran expuestos a factores desconocidos .

El trabajar desde casa, puede generar ciertos comportamientos que a simple vista no son tan fáciles de identificar, y menos cuando en el hogar se mezclan tantas realidades, dando como resultado fragilidad en el estado emocional y mental.

IV. Echeverry, Espitia (2020) en su trabajo de grado afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19, sobre la calidad de vida laboral percibida por un

grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia, ellos en su trabajo abordan el tema, como es el grado de satisfacción, o de no satisfacción, de un grupo de trabajadores del sector petrolero, este tema es enfocado desde el punto de vista de salud y calidad de vida y bienestar de los trabajadores, siendo importante la connotación dada a la salud y relacionando como es la calidad de vida de un teletrabajador en condiciones por la emergencia de covid-19 ,es interesante el abordaje que dan los autores, ya que relacionan el riesgo psicosocial con lo que debe ser satisfacción para una persona que realiza teletrabajo, ya que por el aislamiento no es fácil hablar de satisfacción ya que se entrelazan varias situaciones, entornos y emociones, a su vez dificultades ya que en muchos hogares, se debe realizar, todo de forma remota, esto significa que los trabajadores sienten que se afecta su tranquilidad ,por factores como el riesgo psicosocial, puesto que inician a padecer condiciones y situaciones que pueden llevar a un trabajador al extremo, apareciendo los riesgos que estamos nombrando en este estudio.

El confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes recientes en el país, y es previsible que tenga un importante impacto en el bienestar físico y psicológico. La paralización de la actividad económica, el cierre de centros educativos y el confinamiento de toda la población durante meses ha supuesto una situación extraordinaria y con múltiples estímulos generadores de estrés. Durante el confinamiento, los dos factores que más afectan al bienestar físico y psicológico son la pérdida de hábitos y rutinas y el estrés psicosocial, de acuerdo con el primer estudio que analiza el impacto psicológico de la cuarentena por Covid-19.

Revisando otro informe reciente en el país, se evidencia el interés por investigar aún más sobre este tema, ya que antes se presentaban los factores de riesgo psicosocial en SST, pero se hizo aún más delicado sumándole la situación por covid-19, ya que esto generó nuevos temores.

V. Mencionando otros autores como Zuluaga, Vélez, Giraldo (2020), en su tesis de grado aspirando a especialistas en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia, en este trabajo mencionan los factores de riesgo psicosocial y como se pueden aplicar estrategias para la mitigación de estos riesgos, ya que por la emergencia de covid-19 en el país, creció considerablemente la población teletrabajadora, abordan el tema de la situación actual de esta modalidad de trabajo, la legislación como ha fomentado apoyo y leyes, mostrando más interés que hace algún tiempo en esta población trabajadora, ya sufren también enfermedades no solo físicas, también de carácter emocional, siendo estas las que afectan considerablemente su salud, física y mental. Hablan un poco sobre la afectación en su salud mental, como afectan su entorno, su ambiente, sus relaciones personales, familiares, sociales como cambian de forma sustancial su comportamiento y su funcionalidad laboral.

5.1.1. Investigaciones ECCI.

VI. Según la monografía análisis estadístico del diagnóstico de salud laboral del personal vinculado a la universidad ECCI - Sede Bogotá, perteneciente al universo muestral del año 2015, donde se realiza una síntesis basada en los resultados de los exámenes ocupacionales que se le ejecutó al personal de la Escuela Colombiana De Carreras Industriales ECCI durante el año 2015,

realizando un estudio a las enfermedades más recurrentes presentadas por los colaboradores de la institución, donde se registra una matriz elaborada por el departamento de enfermería de la universidad, donde se logra identificar las principales enfermedades laborales propensas a ser padecidas, entre las que se destacaron, disminución y sensibilidad auditiva, obesidad o sobrepeso del sistema endocrino y venas varices en el sistema cardiovascular (Bohórquez & Ordelman, 2016), donde se puede evidenciar que el riesgo psicosocial y enfermedades del sistema nervioso no fueron tenidas en cuenta, por esto se hace prioritario este tipo de investigaciones ya que se evidencia diferentes tipos de riesgo asociados a las actividades de la empresa.

VII. Otro estudio sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los guardias de seguridad vinculados a la universidad ECCI Sede Chapinero-Bogotá, ejecutado por Alvares, Arévalo & Sánchez, 2016, donde se concluye la importancia de agregar al personal de vigilancia de la institución independiente del método de contratación con la empresa, al proceso de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debido a que aunque su contratación sea diferente a lo que la universidad se dedica, hacen parte del sistema productivo y por ende deben contar con todas las capacitaciones del SG-SST y tenidos en cuenta en sus proceso de mejora continua.

En este aspecto se nos señala a una población vulnerable y ajena al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debido a que su contratación es externa, pero aún así hace parte del área productiva de la empresa, lo que demuestra que en todas las investigaciones de riesgo ejecutadas se deben tener en cuenta todos las áreas productivas de la empresa sin importar su contratación, además se puede proponer la ejecución de la identificación del riesgo psicosocial por parte de estas personas ya que son estas las primeras personas que dan una atención a los visitantes y trabajadores de la empresa.

VIII. Por otra parte se resalta el trabajo de ZAMBRANO & GORDILLO, 2016, los cuales con apoyo de estudiantes de la especialización de seguridad y salud en el trabajo de la universidad ECCI, buscaba crear el sistema de gestión de calidad para la empresa HSEQ de Colombia SAS, para lo que se debió estandarizar cada uno de sus procesos y diseñar y crear cada uno de sus procedimientos, con el fin de garantizar un alto nivel de competitividad para la empresa, donde su resultado estaba enfocado en buscar la certificación en ISO 900.

Para esto se debe tener en cuenta que los tiempos actuales han cambiado y los métodos de producción de las empresas han cambiado y debido a resoluciones como la 0666, donde se exige que una parte de la producción realice actividades de teletrabajo, sería importante estandarizar este procedimiento y además identificar los riesgos psicosociales de este tipo de actividades.

IX. Con respecto a demás sistemas de gestión es importante mencionar la monografía de los señores Merchán, Fajardo & Olarte, 2016, donde se propone la implementación de la empresa SUDEIM SAS dedicada a actividades metalmecánicas, lo que le permitiría a esta cumplir con la normatividad legal vigente de la época, disminuir los riesgos y crear una oportunidad de mejora para la competitividad de la empresa ya que se basaban en estándares de seguridad, calidad medio ambiente. Por lo tanto, se puede denotar la importancia de un correcto sistema de gestión y debido a la evolución actual y a situaciones de pandemia como la que hoy día vemos que carece de algunos estudios basados en los riesgos psicosociales.

X. Continuando con las monografías de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se menciona también la de los señores Cabrera, Coronado & Umaña, 2016, donde se crea y ejecuta un sistema de gestión SST para la empresa Placa SA, donde su objetivo principal era el hacer el diagnóstico inicial del sistema de gestión, y usarlo como herramienta para iniciar con las actividades de diseño del SG-SST y que este a su vez cumpliera con la normatividad legal

vigente. Es importante mencionar que la batería de riesgo psicosocial hubiera sido un valioso aporte para el diseño del SG-SST para la empresa PLACA SA y le hubiera permitido el prepararse para eventualidad mundial como la causada hoy día por el covid-19.

En las anteriores Tesis de la universidad ECCI se vislumbra la importancia del correcto funcionamiento de los sistemas integrados de gestión entre los que se destaca el de seguridad y salud en el trabajo, pero también se debe mencionar la carencia de información de investigación de riesgos psicosociales en las actividades, a pesar que la universidad ECCI, cuenta con actividades de teletrabajo, este tipo de actividades no fueron tenidas en cuenta para el desarrollo de la identificación de riesgos. Además, se debe tener en cuenta la diferencia que generó la pandemia del covid-19, ya que tanto las actividades rutinarias cambiaron, como la normatividad que la cobija, dejando el riesgo psicosocial con uno de los principales riesgos laborales en la actualidad.

5.1.2. Tesis internacionales

XI. Según la tesis de grado previo a la obtención del título de magister en seguridad, higiene industrial y salud ocupacional con el tema “como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino” año 2014 en Guayaquil – Ecuador, esta Tesis está enfocada en la prevención de los Riesgos Psicosociales en el sector del transporte terrestre de carga pesada, la cual pretendía generar un llamado de atención un llamado de atención con el fin de alertar la gravedad del riesgo en este tipo de actividad, enfocado que se tomaran acciones reflexivas que mejoraran la calidad laboral del personal de producción de los trabajadores dedicados a este sector. Por otro, la idea era contribuir a resolver el problema desde la acción, aportando a los psicólogos de las empresas, médicos, responsables de seguridad industrial y a los trabajadores, una información actual y clara sobre los riesgos de

carácter psicosocial inherentes a sus puestos, que les permitiría conocer y aplicar medidas para mejorar su salud.

Por lo cual se usaron los aportes con respecto a la identificación del riesgo psicosocial en posturas continuas y demás impactos inherentes al riesgo.

XII. Como se menciona en el Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Riesgos Psicosociales de Paspuel, 2014. Donde su objetivo fundamental se enfocó en la identificación de los factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas CA, cuya conclusión está referida a la identificación del nivel de exposición a factores de riesgos psicosociales en los trabajadores. Y recomendando el tomar control en la variable de participación, implicación, responsabilidad, y la variable formación, información, comunicación de la empresa hacia sus empleados.

Es importante resaltar que en esta investigación se habla de identificar los factores de riesgo psicosocial, por lo que el presente proyecto esta basado en esta misma tarea y se usaron métodos similares de recolección de datos, además se señaló la importancia de la comunicación de las áreas administrativas con las demás partes productivas.

XIII. El estudio realizado en la empresa Revestida Cía. Ltda. Por Pozo, 2018, tuvo como finalidad el determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. es importante manifestar que la propuesta para mitigar la presencia de estos riesgos, están relacionados con exigencias psicológicas, seguridad y estima ya que estos riesgos se encuentran en condición desfavorable para los colaboradores de la organización. La presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad por parte del colaborador y de igual manera

genera rotación del personal, la misma que no es una causa, sino un efecto de fenómenos producidos en el interior de la organización, tales como ritmos de trabajo, monotonía, comunicación, los cuales fueron usados como base para el desarrollo de la presente investigación.

XIV. En el caso de la siguiente tesis por parte de Balseca, 2019, donde se pretende determinar si los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con un nivel de riesgo muy alto y alto tiene incidencia en el nivel de estrés de los miembros operativos del GOE – Quito, entendiéndose como factores psicosociales a las condiciones presentes en una situación laboral, cuando estas condiciones son adecuadas, afectan positivamente a la salud del trabajador y permiten un normal desempeño de sus funciones pero cuando estas son inadecuadas se convierten en factores de riesgo psicosocial, es decir inciden negativamente en la salud del trabajador. afirma que no existe una relación entre los factores de riesgos intralaborales y extralaborales con un nivel de riesgo muy alto y alto y el nivel de estrés en la muestra analizada. A partir del diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales, se brinda al GOE varias alternativas de mejora con el objetivo de minimizar el nivel de riesgo de los factores psicosociales identificados hasta lograr mitigarlos además de prevenir futuros hallazgos.

Lo que permitió conocer las diferentes alternativas propuestas por los investigadores y usarlas como guía para las propuestas de mejora presentadas en el actual proyecto de investigación.

XV. Según la tesis doctoral de riesgos psicosociales al personal sanitario hospitalario de los autores Pablo Martín Lancharlo, con los Directores de la Tesis Adolfo Figueira (Dir. tes.), Juan Jesús Gestar Otero (Dir. tes.), leída en la Universidad de Santiago de Compostela (España) en 2011, donde se resume que Los riesgos psicosociales se componen fundamentalmente de factores (tal y como explica el INSHT) como son las características del trabajo y la organización del

trabajo que afectan a la salud de los trabajadores (a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos). Entre estos factores están: Características de la tarea; Estructura de la organización; Características del empleo; Características de la empresa; Organización del tiempo de trabajo.

Su objetivo general era el “Identificar los principales riesgos psicosociales del personal sanitario hospitalario con las dimensiones psicosociales que son desfavorables o favorables para la salud, permitiendo a la dirección del centro hospitalario tener elementos de racionalización que les facilite la toma de medidas en esta área de la prevención de riesgos laborales”.

Donde se concluye que el personal sanitario hospitalario padece riesgo psicosocial. Sus componentes, ordenadas por mayor número de trabajadores afectados, son: la estima; las exigencias psicológicas; la inseguridad en el empleo; la doble presencia; el apoyo social y calidad de liderazgo, y el trabajo activo y posibilidades de desarrollo.

Estos componentes fueron una base para dirigir la identificación de los factores del riesgo psicosocial hacia el personal afectado por los cambios laborales generados por el COVID-19 a quien se dirigía el presente proyecto.

5.2.Marco Teórico

5.2.1. ¿En qué consiste la crisis actual en Colombia?

Es claro que la situación actual obedece a una emergencia de salud pública global, una crisis humanitaria. Más allá de teorías conspirativas sobre el verdadero origen del virus SARS-CoV2 en China y a partir de ahí al mundo. A este respecto las sociedades científicas mundiales han descartado que este virus haya sido producto de una manipulación de laboratorio y, por tanto, debemos creer que su nacimiento obedece a la deriva antigénica propia de este tipo de zoonosis. Para reducir el debate el virus ya está aquí, y por el momento aquí seguirá.

En Colombia por ejemplo no ha sido la excepción en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, ya que se ha observado, que la gran mayoría de empresas han visto el teletrabajo como una super solución a la hora de poder mantenerse en medio de las crisis, esto ha llevado a que muchos trabajadores laboren desde casa, observándose un incremento en factores de riesgo no solo en trastornos de salud como musco esqueléticos, trastornos emocionales de comportamiento sobre todo al evidenciarse que el llevar el trabajo a casa a acarreado una serie de consecuencias en la salud mental y en efectos psicológicos como comportamientos de stress, cambios en las relaciones familiares, personales, cambios de humor, tensión por imaginar perder su trabajo al no aceptar algunas alteraciones en sus rutinas, ya que se ha observado claramente los cambios en muchos de estos hogares y puntualmente en las familias de la encuesta.

Esta situación del teletrabajo ha mostrado que puede ser una buena alternativa en eventos como el de ahora por situación de COVID 19,pero no ha sido tan beneficiosa para algunos teletrabajadores, ya que manifiestan que esta situación ha marcado notoriamente su vida ,su situación familiar ya que el trabajar desde casa también tiene implicaciones no tan positivas, más

bien con impactos negativos ya que no es fácil lograr un buen nivel de concentración en las labores de trabajo, ya que se mezclan otras situaciones que no favorecen el ambiente laboral, y esto a su vez ha desencadenado una serie de comportamientos que hacen que los trabajadores ,vivan verdaderas situaciones de malestar, incomodidad, por las largas horas de trabajo en casa ,los factores que se pensaban solo eran de sitios puntuales como la oficina, también aparecen en casa, los dolores lumbares, dolor de cabeza, alteraciones en los nervios como resultado de la situación de vivir en espacio compartido ya que se necesita tener un buen ambiente para realizar el trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial ,en el teletrabajo se describen como los factores que sufren los trabajadores ,por la emergencia por COVID-19,son alteraciones nerviosas, alteraciones en el comportamiento que habitualmente pueden ser normales, pero con esta crisis se han evidenciado de forma más contundente, cambios en el horario para dormir, como consecuencia de mucho trabajo, o por preocupación por perder su trabajo ,ya que muchas empresas despidieron a su personal por no poder sostenerlo, o por temor a perder su trabajo al no cumplir con sus deberes laborales o exigencias de las empresas por la emergencia ,además sumado a esto altos niveles de ansiedad y de temor por el contagio y algunos por que han perdido seres queridos por el virus.

Entre otros factores se evidenciaron cambios bruscos de conducta, alteración en su comportamiento, irritabilidad, pensamientos negativos ,depresión, incertidumbre, stress, preocupación , aumento de enfermedades laborales ya diagnosticadas ,debido a la continua exposición a las pantallas del computador, aumento de malestar en su salud o condición física por largos periodos sentados ,todos estos factores han contribuido a que también se presenten otros comportamientos como por ejemplo en el consumo de licor, bebidas alcohólicas entre otros, debido a la situación que se está viviendo, todo esto ha provocado finalmente crisis nerviosas ,todo esto

ha provocado un deterioro en la salud mental ,ya que son un poco más difíciles de manejar, ya que muchas personas lo consideran algo privado y en ocasiones no buscan ayuda.

Colombia es un país situado en la franja de ingresos bajos a medios en el panorama económico mundial. Nuestro producto interno bruto (PIB) per cápita, es decir el valor monetario total de lo que se ha producido en Colombia durante un año, dividido entre la población colombiana para el año 2019 fue de casi 5800 euros. Es decir, si distribuyéramos el dinero que produjo Colombia en el año 2019 entre sus habitantes nos correspondería a cada uno un poco más de 21 millones de pesos (que obviamente no nos van a dar). Pues bien, en los últimos años este PIB ha crecido en valores de 3 a 3,5% anual, lo cual es bueno comparándonos con países similares. Pero esto claramente no ocurrirá así para el año 2020.

En síntesis, enfrentamos una emergencia de salud pública en un país con una economía en desarrollo, pero frágil y sin capacidad económica para afrontarla.

Muchos ven este escenario como la dicotomía entre salud y economía, entre salud y bienestar poblacional, entre médicos y economistas o como alguna vez escribí entre Hipócrates y Porter. Pues bien, no lo es.

Como lo describe en su artículo del 9 de abril de 2020, Luis Eduardo Pinto Impacto económico y social del covid-19 en Colombia ,sin duda la vida de las personas es el bien fundamental de la sociedad, luego ella no entra en ninguna matriz de priorización, sin embargo,

las medidas que se deben tomar para protegerla en escenarios como este pueden generar un grande y grave impacto sobre las cadenas de producción, la oferta, la demanda y obviamente sobre los stakeholders o actores del mercado global. Es importante por tanto definir como serán los esquemas de contención social ya que hoy (sin tratamiento estándar efectivo ni vacuna) esta es la única estrategia de contención y mitigación de la pandemia.

Tampoco está entre salvar personas o empresas, como algunos políticos irresponsables han expresado. Si bien el colombiano tiende a ver al empresariado como un grupo de privilegiados aprovechados, es ese tejido empresarial el mayor responsable del desarrollo económico nacional. En este escenario debe protegerse tanto a unos como a otros.

Otros tantos se esperan en el “aplanamiento de una curva”. Lo que llamamos curva es una tendencia estadística que, en Colombia refleja un estado de casos del pasado. Claro, esta tendencia sirve para que los matemáticos y/o epidemiólogos puedan proyectar posibles escenarios, pero el cambio en la tendencia no necesariamente es un indicador de victoria. Entonces, la crisis actual en Colombia no es una dicotomía entre salud y economía y mucho menos una lucha por alcanzar una tendencia estadística.

Con esto en mente pasemos a hablar de los posibles escenarios futuros y sus estrategias.

5.2.2. *¿Cuáles Son Los Escenarios Posibles Y Sus Estrategias?*

El mundo no estaba preparado para una pandemia, por tanto, no existen soluciones estándar. Hay modelos a partir de los cuales hemos aprendido el cómo podría enfrentarse la crisis. Dentro de estos modelos tenemos:

- El modelo chino consistente en un confinamiento social masivo rápido y posterior adaptación de capacidades de respuesta.
- El modelo coreano basado en investigación estricta de los clústeres de contagio y escalonamiento rápido de capacidades del sistema de salud mediante la realización masiva de pruebas de diagnóstico y seguimiento inteligente.
- El modelo británico y americano consistente en dos fases, inicialmente una mínima contención social apostándole a la inmunidad de rebaño y posterior adopción urgente del modelo chino.

Nuestro modelo se parece más al chino ya que nos concentramos en la contención social obligatoria y hemos realizado una rápida y pienso que adecuada adaptación (excepto por el número de pruebas realizadas) de capacidades del sistema de salud.

El gobierno decidió ampliar la contención social o la llamada “cuarentena” hasta el 27 de abril, sin duda una medida necesaria, pero la economía del país no podrá resistir un aislamiento mayor. ¿Qué pasará después del 27 de abril?, Considero que pasaremos a una estrategia que algunos denominan inteligente. Yo prefiero llamarla fragmentada, intermitente o en acordeón ya que se caracteriza por contención y liberación en forma escalonada y dependiente de la dinámica de la enfermedad.

Desconocemos la eficacia de la estrategia en acordeón ya que hasta el momento ningún país la está ejecutando. Será China el país a observar ya que a hoy es el único que podría entrar en ella. Esta estrategia lo que intenta es lograr un equilibrio entre el impacto en salud pública y el impacto económico.

Por lo anterior, es importante tener paciencia con quienes toman decisiones en nuestro país ya que se están generando políticas sin evidencia alguna y sobre escenarios hipotéticos con unas dinámicas muy rápidas.

La estrategia en acordeón debería ejecutarse identificando los siguientes segmentos:

a. Las características epidemiológicas de la población afectada, aumentando la capacidad masiva de pruebas para conocer la tendencia real, el índice reproductivo básico R_0 y planear su impacto en salud de acuerdo con las adaptaciones del sistema de salud ya ejecutadas.

b. La territorialización de la pandemia. En Colombia hay hoy 1000 municipios sin reporte de casos y las áreas rurales tienen menos probabilidad de la enfermedad. Debe evaluarse si esta tendencia continúa y replantear si el confinamiento social puede liberarse en dichas zonas o no.

c. La segmentación de los sectores económicos, Alemania por ejemplo ya está abriendo

b. La territorialización de la pandemia. En Colombia hay hoy 1000 municipios sin reporte de casos y las áreas rurales tienen menos probabilidad de la enfermedad. Debe evaluarse si esta tendencia continúa y replantear si el confinamiento social puede liberarse en dichas zonas o no.

c. La segmentación de los sectores económicos, Alemania por ejemplo ya está abriendo nuevos sectores para reactivar la economía como el sector de la construcción. En nuestro país podría

pensarse en “reiniciar” algunos sectores críticos adicionales a los de servicios y salud que tenemos hoy.

La prioridad de cualquier estrategia debe continuar siendo el fortalecimiento de la salud pública teniendo como principio vital el proteger a los equipos sanitarios y optimizar el desarrollo de pruebas masivas rápidamente, esto tendrá un impacto también en la posterior reapertura de la economía.

Nuevos sectores para reactivar la economía como el sector de la construcción. En nuestro país podría pensarse en “reiniciar” algunos sectores críticos adicionales a los de servicios y salud que tenemos hoy.

5.2.3. Los Impactos Económicos Y Sociales Más Importantes Para Colombia

Respecto al tema económico y social, es imperativo que el gobierno mantenga unos mínimos vitales para la población y a la vez tome medidas destinadas a aliviar el impacto a los diferentes sectores de la producción.

Es importante también tener un plan de reactivación económica ante este choque de la oferta que es un efecto similar al de una postguerra.

Primero debemos tener en cuenta los siguientes panoramas coincidentes con Covid-19:

Hay una “guerra de petróleo” entre Rusia y Arabia Saudita, la cual no detallaré, pero que ha llevado a unos precios mínimos históricos del crudo. La economía colombiana proyectada para 2020, se trazó con un precio del crudo de 50 USD, hoy debido a la sobreoferta de petróleo no

solamente tenemos un petróleo más barato sino más difícil de vender, pero además con unos mayores precios de lifting. Es decir: el precio es menor, casi no se vende y cuesta más sacarlo a dicha venta. El precio real del barril colombiano puede estar por debajo de 20 USD hoy. Calculemos el impacto de esto.

La rebaja en la calificación crediticia de algunas firmas calificadoras para Colombia. Esto nos sitúa como un país de riesgo para inversión. Se calcula en casi 90.000 millones de dólares el capital de inversión que las empresas americanas han retirado de los países latinos.

Lo anterior dificulta aún más el tener un flujo de ingresos que permita afrontar la pandemia.

El gobierno colombiano en forma responsable ha asegurado en primera instancia un flujo de dinero equivalente a 14,8 billones de pesos para mitigar la primera fase de la pandemia. Este es un periodo de alta incertidumbre y por tanto las estrategias han sido inicialmente tomar recursos de fondos de estabilización como el FAE que era lo más rápido. El siguiente paso han sido los créditos con organismos multilaterales como el banco mundial (250 millones de dólares). Una vez agotados estos mecanismos debería pasarse a otros extraordinarios como el préstamo del banco de la república, pero sin duda sería en una fase posterior. Algunos ya hablan de liberar la regla fiscal colombiana para permitir mayor endeudamiento.

Sin embargo, estas medidas, aunque necesarias, serán insuficientes por varios motivos, entre ellos:

- La clase media vulnerable corresponde a 40% de la población colombiana (8 millones de hogares). La pobreza multidimensional en Colombia es de 19,6% y esta crisis para estos grupos es de un impacto mayor. Un 67% de los colombianos están en la franja de

vulnerabilidad de la pobreza, con un riesgo alto de caer en ella. Los programas de asistencia social como Familias en Acción son necesarios y cruciales, pero en realidad son 10 millones de hogares en necesidad y estos programas pueden llegar solo a 7 millones lo cual genera una gran brecha de cobertura.

- El plan de reactivación económica se calcula en 50 a 60 billones de pesos (3 a 6% del PIB) para un estimado de 3 meses. USA y Europa han proyectado que su plan de reactivación económica podría estar en el orden de 22% del PIB. Esta cifra dependerá del impacto medido en los primeros 3 meses de pandemia y aún no lo sabemos.
- Las cifras de crecimiento económico calculadas por Fedesarrollo, quienes habían proyectado un crecimiento del PIB para 2020 en 3,5%, hoy son de 2,5% en un escenario optimista y de 0,4% en uno pesimista. Otros aún más pesimistas plantean un decrecimiento de -3.9%. Pero además se habla de una tasa de desempleo proyectada en 19,5% e inclusive mayor.

La protección del empleo es esencial. Colombia tiene 22 millones de empleos formales que es en donde deben enfocarse las medidas para evitar el despido masivo. Esto debe lograrse mediante el apoyo al tejido empresarial y a las cadenas productivas. La caja de las empresas tiene una duración de 1,8 meses en promedio. Si no se sostiene de alguna forma a las empresas se va a generar una oleada de despidos. En Colombia el empleo formal lo produce solo el 1,2% de las empresas (19.000 empresas) y estas son las que aseguran la cadena de producción hacia abajo. Esto incluye no solo a las Pyme. Se les está dando liquidez a través de la banca, pero esto claramente colapsará ya que conlleva un alto riesgo para el sector bancario.

Según la ANDI, el 70% de las empresas están en riesgo de quiebra. Ya hay algunas empresas de diversos sectores económicos que están acogiéndose a la ley de quiebra. Muchas de ellas tienen sus mercados en Europa y Asia y por tanto están en graves problemas. La ley de insolvencia en Colombia (ley 1116) está siendo revalorada por el gobierno para implementar preacuerdos de insolvencia en los cuales el deudor llega a un acuerdo privado de reorganización con sus acreedores para minimizar el impacto.

Debe existir un balance entre obligar a las empresas a mantener sus nóminas, así como sus obligaciones de pagos, pero si esto no se flexibiliza podrían generarse mayores quiebras y obviamente una oleada de despidos. Se habla de alivios empresariales como la congelación de la deuda, la reducción de salarios, el no pago de parafiscales y de cajas de compensación etc., pero estas medidas también tienen un gran impacto sobre otros actores de la economía.

Ni hablar del efecto en otros sectores que no trataré como el educativo y el de salud, este último es mi sector, pero requiere un análisis independiente dada su alta complejidad. Según McKinsey y Co los sectores productivos de mayor impacto negativo por la pandemia son: Petróleo y gas, industria aeronáutica, turismo, aseguradores (de vida y salud) y otros servicios financieros. La mayoría de estos sectores regresarán a cifras pre Covid-19 hacia el primer semestre del año 2021.

Por todo lo anterior se hace imprescindible la reapertura de la economía, pero esta debe ser gradual, identificando primero como se van a abrir algunos sectores a través de protocolos de protección para los trabajadores. Hoy hay un protocolo generalizado para todos los sectores, pero deben generarse lineamientos específicos para abrir progresivamente los sectores que puedan abrirse como la construcción, la confección y algunos servicios.

El país tiene limitaciones, pero también oportunidades en miras a la reactivación económica. Hoy las medidas son inmediatas y casi intuitivas, pero estas deben ser muy pensadas para que no tengan un mayor impacto futuro.

Un último factor crítico es la seguridad. A este respecto, las autoridades deben estar coordinadas y tener datos y roles muy claros, concertados con los mandatarios locales. Hay personas que tratan de tomar ventajas políticas de la situación, algunos de estos sectores inclusive desearían ver una gran crisis social que favorezca su postura de oposición irracional. Colombia es un país de tradición violenta, cuyos indicadores en esta materia venían mejorando, pero si no hay respuesta efectiva con las estrategias de apoyo social se pueden generar hechos de violencia masiva favorecidos por el desespero y el aprovechamiento de la coyuntura por algunos inescrupulosos con poder mediático.

La tasa de desempleo se relaciona con la tasa de violencia por lo cual es de altísima sensibilidad este tema. El peligroso coctel de alto desempleo, narcotráfico, minería ilegal, el fenómeno venezolano etc., combinados con la situación actual podrían generar dinámicas sociales violentas y un colapso social.

5.2.4. ¿Qué medidas se deberían tomar para mitigar la crisis?

En primera instancia se debe pensar en el Desarrollo sostenible y equitativo, no solo crecimiento del PIB

Esta pandemia nos ha mostrado los fallos presentes en modelo económico manejado por el país, el cual se encuentra con la mente direccionada al aumento del PIB , pero descuidando la equidad y la sostenibilidad del crecimiento.

Este virus nos ha demostrado que ante la muerte todos somos iguales, y que esta realidad prima sobre todo en países donde no existe una fuerte red de protección social como lo es nuestro país, donde la población pobre más vulnerable debido a la carencia de medios para protegerse y curarse y, sobre todo, que no cuentan con recursos ni siquiera para alimentarse cuando pierden sus ingresos. En caso se destaca que la responsabilidad del Estado es la de garantizar los derechos de su pueblo no puede dejarse a merced de las leyes del mercado.

Por lo tanto, es importante saber que esta guerra contra el coronavirus debe enseñar también la urgente necesidad de mudarse a un modelo económico dirigido al respeto ambiental. La destrucción ambiental producida por la economía conllevaría a una catástrofe mayor que la ocasionada por la pandemia.

Por esto se deben tener en cuenta el poner atención a las señales o del contrario se corre el riesgo de que el miedo y el hambre alimenten los movimientos populistas, nacionalistas y que, se tomen decisiones incorrectas a la hora de elegir caminos correctos de dirección.

5.2.5. ¿Cuáles Son Las Oportunidades De Esta Crisis?

Toda crisis, inclusive las macondianas como esta traen oportunidades. Una de ellas es la transformación empresarial, la migración de las empresas a otros sectores es necesaria, por ejemplo, las empresas de confección deberían incursionar en la producción de elementos

médicos y quirúrgicos no solamente para el país sino para las naciones vecinas. Ya algunas empresas como Indumil han empezado a elaborar camas hospitalarias aportando a la ampliación de las capacidades del sector salud.

Otra oportunidad para la cual Covid-19 ha sido el mayor catalizador es la transformación digital empresarial. En salud por ejemplo ha habido una migración masiva a telemedicina y asistencia remota, en ello no me detendré. Esto obviamente requiere definiciones claras sobre como formalizar el ambiente laboral online y replantear la estrategia de productividad del futuro post covid-19.

Los líderes del mundo post Covid-19 deben pensar y actuar en 5 horizontes R, adaptados de McKinsey y Co, articulo de octubre5 2017:

Resolver: los retos de salud pública que el virus genera con la menor disrupción posible a las cadenas de producción básicas

Resiliencia: consiste en manejar los retos que trae el impacto económico, dentro de ellos está la adaptación y el sostenimiento del nuevo ambiente laboral online y remoto.

Retornar: Es decir crear un plan detallado para regresar a los negocios.

Reinventarse: es decir pensar en la nueva normalidad y las nuevas dinámicas económicas apalancadas por la transformación digital vertiginosa derivada de este escenario.

Reformar: es decir tener claro como este escenario transformará el entorno regulatorio y el ambiente competitivo de la industria en el futuro inmediato.

Como lo relaciona Colombia es un país de crisis endémica. Nuestras dinámicas sociales giran en torno a la incertidumbre y a la turbulencia sociopolítica. No es esta la primera ni la última ocasión en que tendremos un panorama adverso del cual tendremos que salir. Por supuesto que habrá un fuerte impacto en nuestra realidad económica, pero saldremos vivos de esta y de las demás.

Nuestro principal capital hoy son la solidaridad y la resiliencia, además de un sector salud que -a pesar de sus detractores- se ha fortalecido a través de los años y que es un activo nacional. Es necesario como colombianos ver la realidad o lo más cercano a ella, pero también ser optimistas en medio del caos, tener inteligencia colaborativa y además poner en funcionamiento esa innovación frugal que otros llaman “malicia indígena” en esta oportunidad única para evaluar nuestra madurez como nación.

Se trata de una solución líquida o en gel con un grado de alcohol (entre el 60 y el 95 %) y que permite desinfectar de manera rápida la piel. Aunque es una buena alternativa si no se dispone de agua y jabón para lavarse las manos, hay que tener en cuenta que no tienen la misma efectividad para deshacerse del coronavirus.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

El estrés laboral -o relacionado al trabajo- está determinado por la organización del ambiente de trabajo, su diseño y las relaciones laborales. Este se presenta cuando las exigencias del trabajo no calzan o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; o cuando el conocimiento y habilidades de un trabajador o un grupo de colaboradores, no calzan con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa.

5.3. Marco legal.

Para la organización de este marco legal, se tomaron como referencia todos los decretos, normas, leyes que rigen en la constitución política de Colombia, que están relacionados con la protección de los derechos de los colombianos y puntualmente los relacionados con la parte laboral y de SST y los decretados por el estado de emergencia covid-19.

Artículo 1º.- Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 13º.- Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 26º.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Artículo 49º.- La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción,

protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.

Resolución 2400 de 1979, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013 de 1986, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1792 de 1990, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Decreto – Ley 1295 de 1994, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 2006 del congreso de la república, 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.

Congreso de Colombia, **Código Sustantivo del Trabajo 1951**, regulación de Relaciones Laborales

Resolución 1401 del 2007, Ministerio de la Protección Social, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, 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.

Ley 1221 de 2008, MINTIC. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Resolución 00000652 de 2012, Ministerio del Trabajo, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 884 de 2012, MINTIC. Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Decreto 1072 de 2015, Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019, Ministerio del Trabajo, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Circular externa 0027 de 2019, Ministerio del trabajo. se dictan precisiones para el teletrabajo.

Decreto 531 de 2020, Ministerio del interior. Mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio de 14 días en todo el territorio colombiano, por motivo de covid-19.

Resolución 385 de marzo 2020. Ministerio de salud y Protección Social. Que el artículo 49 de la Constitución Política determina, entre otros aspectos, que toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad y el artículo 95 del mismo ordenamiento dispone que las personas deben "obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias, ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud.

2.6 Ordenar a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo.

Resolución 2404 De 2019 (22 Jul 2019). Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Resolución 666 de 2020. Ministerio de salud y protección social. Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus.

Circular 018 de 2020, presentar lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19, que se deben aplicar de manera excepcional y transitoria en los ambientes laborales, teniendo en consideración los lineamientos emitidos por las autoridades sanitarias.

6. Marco Metodológico.

6.1.Paradigma

El proyecto se enmarca en el paradigma de la investigación cuantitativa donde se tendrá un enfoque sistémico para abordar el tema específico de la identificación de los factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19, su implementación en Colombia a partir de la consulta de información secundaria y terciaria del orden nacional e internacional.

Se busca identificar los factores psicosociales individuales de las personas que trabajan desde sus hogares y en compañía de sus familias.

Además, se pretende mencionar los efectos generados por los factores psicosociales individuales, como consecuencia de ejecutar sus actividades laborales desde casa y generar propuestas de reducción de impacto del riesgo.

6.1.1. Tipo de investigación.

Cuantitativa.

Esta investigación se considera cuantitativo ya que está basada en la **obtención de datos en principio cuantificables, y basada en la observación de datos**. Se centra en aspectos descriptivos.

Este tipo de datos obtenidos de dicha investigación puede ser reestructurado en el futuro con el fin de poder ser analizados, haciendo que la explicación acerca del fenómeno estudiado sea más completa.

6.1.1.1. Cuantitativa

Esta investigación también se considera de tipo cuantitativo ya que se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de un procedimiento **basados en la medición del caso como lo es la encuesta**. Permitiendo un mayor nivel de control e inferencia que otros tipos de investigación, en este caso es posibles realizar la recolección de datos y obtener explicaciones contrastadas a partir de una hipótesis. Los resultados de estas investigaciones se basan en la estadística y son generalizables.

6.2. Recolección de la información.

6.2.1. Fuentes.

6.2.1.1. Fuentes primarias.

Se realiza un consenso entre los compañeros de grupo, para elegir el tema del proyecto se eligió **el** tema Riesgo psicosocial generado por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19, es un tema que está relacionado con SST, también se organizó lo

concerniente a las fuentes a consultar, el método para realizar el trabajo de investigación, las entrevistas realizadas a las personas del estudio, los diálogos y conversaciones con los 30 entrevistados.

6.2.1.2.Fuentes secundarias.

La fuente de información que se consultó para la investigación es, tesis de grado, artículos de revistas digitales y documentos en internet relacionados y citados debidamente, la información que se consultó está relacionada con SST, riesgo psicosocial, factores de riesgo por teletrabajo debido a la situación de covid-19 en Colombia y en el mundo.

Entre otras fuentes se consultadas están estadísticas y temas relacionados con la situación de los trabajadores que hacen labor desde casa o teletrabajo y todos los riesgos que sufren los empleados por el tema de covid-19.

6.3.Análisis de la información.

Este apartado es de vital importancia, ya que el análisis de información obtenida por la fuente de información permite expresar el contenido sin ambigüedades.

Analizando el planteamiento anterior, se puede entender que el análisis de información sólo se ejecuta con el fin de obtener informes de los datos recopilados. Pero es importante anexar que es imperativo para el comprender información numérica y convertirla en información cualitativa.

El análisis de información parte desde la simple recopilación y lectura de las encuestas hasta su interpretación.

Este producto posterior al análisis será transmitido en un lenguaje sencillo, directo, sin ambigüedades y con un orden lógico que resista cualquier crítica o duda, también se especifica

de manera clara lo que se conoce, lo que no se conoce y las opciones respecto de lo que podría suceder en el futuro.

6.4.Propuesta de solución.

6.4.1. Fases del Estudio

Las fases que se surtieron en la presente investigación fueron:

Fase 1:

Identificación de los factores psicosociales individuales de las personas que trabajan desde sus hogares.

En esta fase se realizó la recopilación, clasificación y depuración de literatura especializada y normas a nivel nacional e internacional que tienen como objetivo valorar los factores psicosociales individuales y destinarlos para la elaboración de un cuestionario que pueda recolectar información de cada uno de estos. Como resultado de lo anterior, se pudo identificar el cuestionario diseñado y desarrollado.

Fase 2:

Mencionar los efectos generados por los factores psicosociales individuales generados por ejecutar sus actividades laborales desde casa.

Una vez se ejecutaron las entrevistas y se diligencien su totalidad los formatos de encuesta por parte de la población muestral, se procedió a tabular la información cuantitativa y se convertirla en información cualitativa mediante análisis de respuestas, lo que permitió dar a

conocer los efectos generados por el riesgo psicosocial generado por ejecutar actividades desde casa.

Fase 3:

Generar propuestas de reducción de impacto de los factores psicosociales individuales para las personas que laboran desde sus hogares y en compañía de su familia.

Una vez la información fue correctamente tabulada y ya se contó con los datos de los efectos generados por el impacto del riesgo psicosocial, se procedió a generar propuestas de mitigación del riesgo, enfocado a reducir los impactos generados por la problemática social que se vive debido a la pandemia por COVID-19.

6.4.2. Instrumento

Como instrumento principal se usó el formato de encuesta o cuestionario basado en el manual del método CoPsoQ Ista,(Versión2) 2014, que se le realizó a la muestra, formato creado en excel, el cual estaba constituido de la siguiente manera:

Cuestionario para la evaluación de los factores psicosociales individuales debido al cambio de actividades laborales en familias de clase media debido al covid-19.

Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en servirá para realizar la evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es identificar y medir las condiciones psicosociales generadas por los cambios en las actividades laborales generados por el covid-19 y que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, nos servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que contestes todas las preguntas.

Se trata de un cuestionario **anónimo**, de respuesta **voluntaria**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados se podrá identificar ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **individual**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas, sin debatirlas con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta.

La mayor parte de las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debes señalar con una “X” la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas generalizando tu percepción de tus actividades rutinarias actuales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal de que el personal profesional que trabajará en este estudio asume y cumple los preceptos legales de la intimidad de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez analizados los datos.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES DEBIDO AL CAMBIO DE ACTIVIDADES LABORALES EN FAMILIAS CLASE MEDIA DEBISO AL COVID-19

INTRODUCCIÓN

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir las condiciones psicosociales generadas por los cambios en las actividades laborales generados por el COVID-19 y que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, nos servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que contestes todas las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados se podrá identificar ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas, sin debatirlas con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta.

La mayor parte de las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas generalizando tu percepción de tus actividades rutinarias actuales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal de que el personal profesional que trabajará en este estudios asume y cumple los preceptos legales de la intimidad de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez analizados los datos

APARTADO 1

Elige solo una respuesta para cada una de las preguntas

Item	Pregunta	Preguntas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Siente que tienes que trabajar más rápido ahora?	4	3	2	1	0
2	¿La distribución de tareas (trabajo y hogar) es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3	¿No tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5	¿Sientes que tu trabajo ahora es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6	¿Tu familiar dificulta tus actividades de trabajo?	4	3	2	1	0
Suma los codigos de las respuestas						

APARTADO 2						
Elige solo una respuesta para cada una de las preguntas						
Item	Pregunta	Preguntas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8	¿Sientes que ahora tienes más trabajo incluyendo el del hogar?	4	3	2	1	0
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Te tomas el tiempo para	4	3	2	1	0
12	¿Tus actividades trabajo y rutinarias requieren que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13	¿Tu situación actual de trabajo te ha permitido aprender cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	4	3	2	1	0
15	¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
Suma los codigos de las respuestas						

APARTADO 3						
Elige solo una respuesta para cada una de las preguntas						
Item	Pregunta	Preguntas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
En estos momentos estas preocupado/a...						
17	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que pierdas este debido a la pandemia por COVID-19.	4	3	2	1	0
18	¿Por si te aumentan la carga laboral sin preguntarte?	4	3	2	1	0
19	¿Por si tu familia te interrumpe durante tu jornada laboral?	4	3	2	1	0
20	Por si te varían el salario (que no lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan un salario variable, que te paguen en especie etc.)	4	3	2	1	0
Suma los codigos de las respuestas						

APARTADO 4						
Elige solo una respuesta para cada una de las preguntas						
Item	Pregunta	Preguntas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes ahora de tu trabajo por ejecutarlo desde casa?	4	3	2	1	0
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro debido a la situación de pandemia?	4	3	2	1	0
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo desde casa?	4	3	2	1	0
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras, compañeros o incluso tu familia?	4	3	2	1	0
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato?	4	3	2	1	0
27	¿Te sientes aislado de tus compañeros o familia?	0	1	2	3	4
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien las actividades de teletrabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tus actuales jefes inmediatos tienen buena comunicación con tigo y tus compañeros?	4	3	2	1	0
Suma los codigos de las respuestas						

APARTADO 5						
de la siguiente pregunta elige la respuesta que mejor describa tu situación						
	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tu?					
31	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas					4
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas					3
	Hago mas o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas					2
	Solo hago tareas muy puntuales					1
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas					0
Elige solo una respuesta para cada una de las preguntas						
Item	Pregunta	Preguntas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32	Si solo ejecutas tu trabajo laboral y no el del hogar, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33	Cuando estás en la jornada laboral ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34	¿Hay momentos en los que necesitarías dejar tu trabajo para hacer actividades de casa?	4	3	2	1	0
Suma los codigos de las respuestas						
APARTADO 5						
Elige solo una respuesta para cada una de las preguntas						
Item	Pregunta	Preguntas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36	En esta situación de pandemia por COVID-19 recibo el apoyo necesario.	4	3	2	1	0
37	En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0
Suma los codigos de las respuestas						

Tabla 1, Pulgarin Jaison, 2020, Encuesta, diseño propio.

6.4.3. Población

La población objetivo son las 30 familias de clase media que han visto cambios en sus actividades laborales y se han visto en la obligación de ejecutarlas desde sus hogares.

6.4.4. Muestra

Con el fin de identificar los factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19, se selecciona un grupo de 30 familias

catalogadas dentro del grupo social de clase media, esto debido a que este sector económico se considera el más amplio dentro de la república de Colombia y además son el grupo más afectado por la crisis de covid-19 y las medidas tomadas por el gobierno para mitigar este riesgo.

6.4.5. Materiales

Se usarán para la recolección de información los siguientes materiales:

3 computadores.

3 teléfonos celulares.

Conexión a internet.

6.4.6. Procedimientos

Con el fin de identificar los factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19 se seleccionó un grupo de 30 familias, estas deben ser seleccionadas según su área socioeconómica, catalogadas como clase media, se verificará el número de integrantes de esta y se les solicitará su información de correo electrónico o números telefónicos, mediante previa autorización de estos datos, posteriormente se creará un formato de encuesta, la cual estará enfocada en la identificación de los cambios en el comportamiento social y cultural de las familias de clase media, con el fin de señalar las fallas o aciertos con respecto al control interno para prevenir el COVID-19 y como esto ha afectado su comportamiento natural, también nos podrá brindar información sobre el riesgo psicosocial que presentan las familias.

Dicha información será recolectada y tabulada para posteriormente crear propuestas de mejora, con el fin de evitar el riesgo psicosocial y mejorar los protocolos de bioseguridad en la unidad familiar.

7. Resultados

Con el desarrollo de este proyecto de investigación hemos podido cumplir con el objetivo general del proyecto ya que se identificaron los factores psicosociales individuales generados, por los cambios laborales en las familias de clase media, representados por un grupo piloto de 30 familias, dando como resultado el cumplimiento de los objetivos específicos ya que se definieron cuales son los factores de riesgo psicosocial al tener que trabajar desde casa de la siguiente manera:

1. Exigencia psicológica.
2. Control de trabajo.
3. Inseguridad sobre el futuro.
4. Apoyo social y calidad de liderazgo.
5. Doble presencia.
6. Estima.

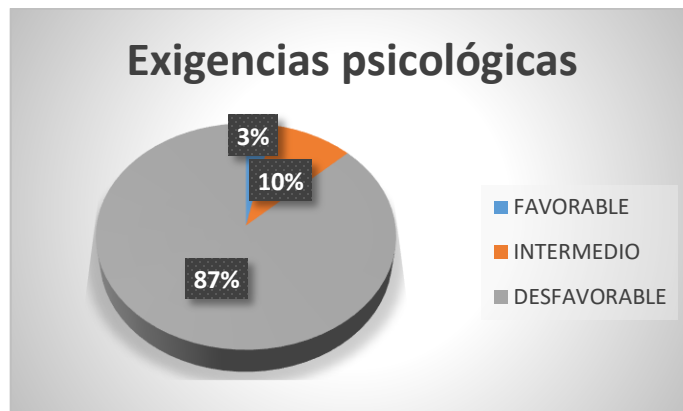
Por otra parte, se menciona cuáles son los efectos generados por el riesgo psicosocial, al tener que realizar su trabajo desde casa, y para terminar con los objetivos específicos se brindan recomendaciones enfocadas a reducir el impacto de cada uno de los factores de riesgo psicosocial para las personas que laboran desde casa y que fueron objeto del estudio.

7.1. Análisis e interpretación de los resultados

Apartado	Factor De Riesgo Psicosocial	Favorable	Intermedio	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas	1	3	26
2	Control de trabajo	2	4	24
3	Inseguridad sobre el futuro		7	23
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		6	24
5	Doble presencia		10	20
6	Estima		9	21

Tabla 3, Pulgarin Jaison, 2020, Análisis e interpretación de los resultados, diseño propio.

Imagen 1, Exigencias psicológicas

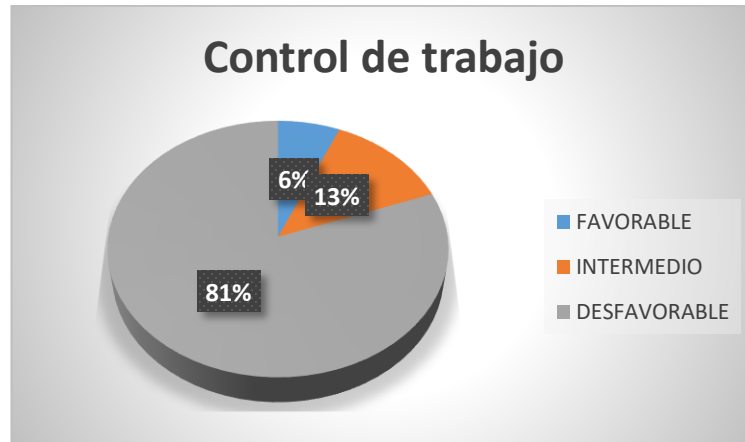


Pulgarin Jaison, 2020, exigencias psicológicas, diseño propio

En el apartado 1 del factor de riesgo psicosocial, exigencias psicológicas, se evidencia que 26 personas que representan el 87% se encuentran en una situación desfavorable, 3 personas que representan el 10% de la muestra se encuentran en una situación intermedia con respecto al factor

de riesgo y 1 persona que representa el 3% de la población muestral se encuentran en situación favorable con respecto al riesgo psicosocial.

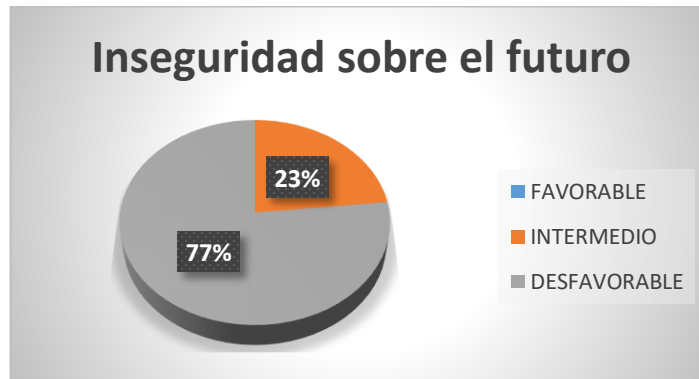
Imagen 2. Control de trabajo



Pulgarin Jaison, 2020, control de trabajo, diseño propio

En el apartado 2 del factor de riesgo de control de trabajo, exigencias psicológicas, se evidencia que 25 personas que representan el 81% se encuentran en una situación desfavorable, 4 personas que representan el 13% de la muestra se encuentran en una situación intermedia con respecto al factor de riesgo y 2 personas que representa el 6% de la población muestral se encuentran en situación favorable con respecto al riesgo psicosocial.

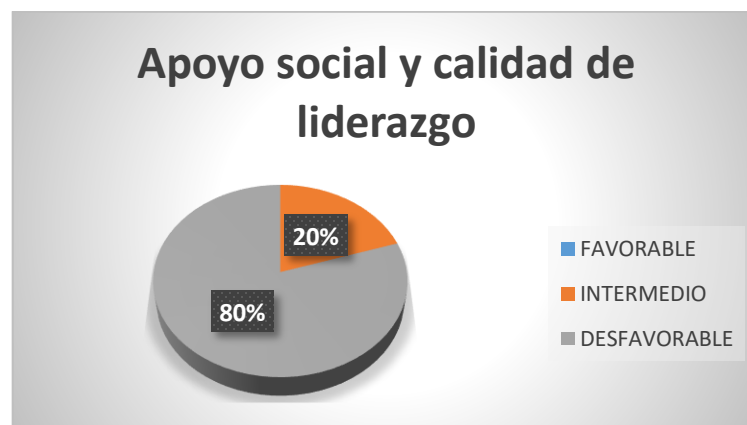
Imagen 3. Inseguridad sobre el futuro



Pulgarin Jaison, 2020, Inseguridad sobre el futuro, diseño propio

En el apartado 3 del factor de inseguridad sobre el futuro, se evidencia que 23 personas que representan el 77% se encuentran en una situación desfavorable y 7 personas que representan el 23% de la muestra se encuentran en una situación intermedia con respecto al factor de riesgo y 0 personas que representa el 0% de la población muestral se encuentran en situación favorable con respecto al riesgo psicosocial.

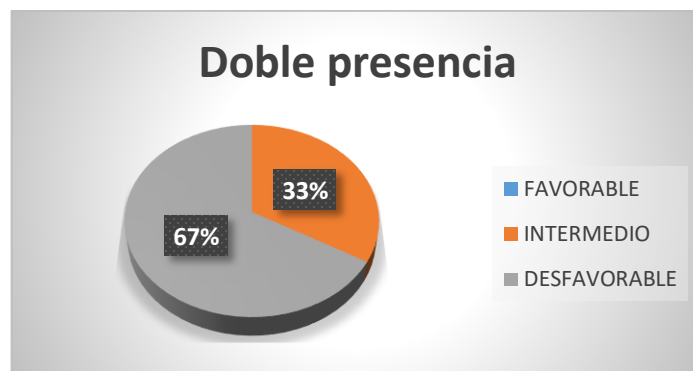
Imagen 4. Apoyo social y calidad de liderazgo



Pulgarin Jaison, 2020, Apoyo social y calidad de liderazgo, diseño propio

En el apartado 4 del factor de apoyo social y calidad y liderazgo, se evidencia que 24 personas que representan el 80% se encuentran en una situación desfavorable y 6 personas que representan el 20% de la muestra se encuentran en una situación intermedia con respecto al factor de riesgo y 0 personas que representa el 0% de la población muestral se encuentran en situación favorable con respecto al riesgo psicosocial.

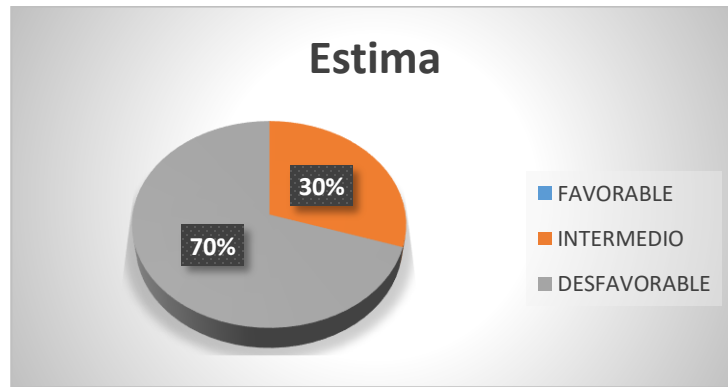
Imagen 5. Doble presencia



Pulgarin Jaison, 2020, Doble presencia, diseño propio

En el apartado 5 del factor de doble presencia, se evidencia que 20 personas que representan el 67% se encuentran en una situación desfavorable y 10 personas que representan el 33% de la muestra se encuentran en una situación intermedia con respecto al factor de riesgo y 0 personas que representa el 0% de la población muestral se encuentran en situación favorable con respecto al riesgo psicosocial.

Imagen 6. Estima



Pulgarin Jaison, 2020, Estima, diseño propio

En el apartado 5 del factor de estima, se evidencia que 21 personas que representan el 70% se encuentran en una situación desfavorable y 9 personas que representan el 30% de la muestra se encuentran en una situación intermedia con respecto al factor de riesgo y 0 personas que representa el 0% de la población muestral se encuentran en situación favorable con respecto al riesgo psicosocial.

7.2.Discusión

En este apartado es importante resaltar que en todos los factores de riesgo se evidenció que la situación desfavorable del riesgo ha sido mayoría, en este caso se puede denotar que para esta población muestral el cambio de sus actividades de presenciales a teletrabajo ha generado una

gran afectación con respecto al riesgo psicosocial, todo esto más el agravante de mantenerse la situación de pandemia en el país.

Según Espinosa (2015), prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital, resaltamos la importancia dada a los riesgos psicosociales, demostrando como estos afectan su rendimiento laboral, también como afectan su rendimiento personal, como estos factores alteran su comportamiento generando cambios en su comportamiento y afectando sus relaciones y su entorno.

Tomando a Echeverry, Espitia (2020) en su trabajo de grado afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19, se evidencia como dichos factores marcaron un antes y un después, ya que la situación de emergencia, generó un cambio notorio en su cotidianidad, en su actuar, se menciona como estos factores cambiaron su estilo de vida y su calidad de vida, por la parte emocional y psicológica, ya que se observó cambios bruscos en sus hábitos y en su forma de interactuar en muchas circunstancias de su vida y esta a su vez afectó su calidad de vida familiar, profesional, laboral, como a través de una serie de alteraciones, sufrieron un deterioro en su salud y comenzaron síntomas ya conocidos por los niveles de estrés e incertidumbre por la situación de emergencia por COVID-19.

7.2.1. Efectos

Es por esto por lo que con respecto al factor de riesgo de exigencias psicológicas la mayoría de las personas sienten que no dan un rendimiento óptimo tanto en sus hogares como en sus actividades laborales, aparte que se vislumbra la sensación de que las personas no pueden separar sus situaciones laborales de las familiares y que esto no les deja descansar de manera correcta.

En el factor de riesgo de control de trabajo, por el contrario de lo que se puede pensar la mayoría de las personas sienten que no cuentan con un control en la carga laboral que manejan y

que por otra parte se le suma la carga de actividades hogareñas que se generan por su estadía en el hogar, además de que tengan una mayor iniciativa pero que a su vez parezca que hacen actividades sin sentido.

Con respecto al factor de riesgo de inseguridad sobre el futuro se puede ver que la mayoría de las personas encuestadas cuentan con una preocupación referente a sus trabajos, debido a que temen a las reducciones de personal o que esto les genere un aumento en su carga laboral o si bien sus ingresos van a variar debido a cambios que generados por la situación actual.

Por otro lado, según el factor del riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo se vislumbra incertidumbre ya que las personas no conocen exactamente su autonomía en sus actividades, sin dejar de mencionar que sienten que los cambios de la empresa no son compartidos con ellos de manera oportuna o bien sienten que se les oculta información, además se vislumbra una falta de apoyo por parte de sus compañeros y jefes inmediatos, además que las actividades de grupo no fluyen de manera oportuna.

Según el factor de riesgo de doble presencia en donde se evalúa si las personas que ejecutan actividades desde sus casas en compañía de sus familias sienten una carga en sus actividades debido a que se deben dividir tanto para los quehaceres hogareños como para las actividades laborales, lo que les genera una carga mental y fatiga física.

Para terminar con el factor de riesgo por estima, la mayoría de las personas no sienten que reciben el reconocimiento en sus actividades o que se les trata injustamente, lo que afecta su calidad laboral y genera fatiga mental.

Cabe aclarar que se puede notar que, aunque la muestra hace parte del grupo social de familias de clase media, algunos de ellos cumplen con cargos completamente diferentes, ya que algunos son administrativos y otros son se desempeñan en actividades de ventas, por lo que sus

cargas laborales son diferentes, sin mencionar que algunos son personas independientes que ya estaban acostumbrados a estas actividades. Por lo tanto, se recomienda en un futuro trabajo de investigación el aumentar la población muestral y que esta esté sectorizada en una sola actividad económica.

8. Análisis financiero

Para la realización del proyecto de investigación Riesgo psicosocial generado por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19, los participantes y sus respectivas funciones son:

Estos son los recursos que se necesitan para la planeación y empezar la ejecución del proyecto.

computadores	3	700.000	2'100.000
Celular	3	300.000	900.000
Servicio de plan de datos	3	40.000	120.000
		TOTAL:	3'120.000

9. Organización

9.1.Rol 1.

9.1.1. Líder del proyecto: Ing. Jaison Gildardo Pulgarin

Proponer, socializar, recibir y evaluar las estrategias para llegar a una correcta implementación del proyecto, así mismo, brindar apoyo a los otros miembros del equipo de trabajo en labores como recolección, tabulación y evaluación de datos, lo cual hace que sea un trabajo colaborativo donde cada uno de los miembros del grupo tenga su criterio y punto de vista diferente,

todo con el objetivo de implementar correctamente y de manera óptima el proyecto, dándole un buen manejo a la información y datos recolectados para ser evaluados.

Así mismo, establecer parámetros de reacción sujetos a cambios con respecto a la información recibida, luego de evaluar esta información, asignar por factor de riesgo de mayor exposición una actividad y así ir reduciendo las afectaciones en cada colaborador de la empresa.

9.2. Rol 2

9.2.1. Ing. Jorge Enrique Carrillo

Diseñar y asegurar que todas las operaciones enfocadas en la recolección de datos se lleven de un modo apropiado, en esta etapa se diseñará el tipo de encuesta que se desarrollará a cada una de las personas asignadas, realizar llamadas y entrevistas, realizar recolección de datos, organizar información, tabulación , definir la totalidad de la población objetivo de investigación, realizar actividades de organización del trabajo escrito del proyecto.

Implementar los sistemas de tabulación de información. Se definirá el formato de encuesta y los métodos logísticos de difusión. Así mismo, diseñar métodos de evaluación según los objetivos del proyecto, diseñar los controles de la información, supervisar las actividades del personal encargado de la recolección de información, formular las conclusiones y desarrollar medidas de mejora.

9.3.Rol 3

9.3.1. Ing. Ethna Yuly Salamanca Molano

Funciones asignadas son la implementación de estrategias para la ejecución de métodos, metodologías, estrategias y aplicaciones de recursos que sean necesarios para ayudar en la prevención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores escogidos para realizar la encuesta, realizar llamadas y entrevistar a las personas que colaboraron con la entrevista, recolectar datos, organizar y tabular la información, colaborar con organización del proyecto.

10. Conclusiones y recomendaciones

Es llamado también síntesis y es básicamente la interpretación final de los datos con los cuales se cierra la investigación iniciada. Las conclusiones deben plantearse con un alto margen de seguridad, por lo cual es recomendable usar términos afirmativos. Las recomendaciones son sugerencias que suelen hacerse para optimizar los logros obtenidos o mejorar aquello que no se consiguió en la investigación, estableciendo una relación directa con las conclusiones.

10.1. Conclusiones

Tras la investigación documental se determinó que los factores de riesgo se dividieron en 6 apartados:

10.1.1. Exigencias psicológicas

Este factor del riesgo psicosocial estaba enfocado en identificar si las familias de clase media que ejecutan labores desde su casa tenían la sensación de que debían trabajar más rápido, tenían una distribución irregular de tareas tanto en el hogar como en el trabajo provocando

acumulación de trabajo, la sensación de no tener el tiempo suficiente para ejecutar su trabajo, si les cuesta olvidar su trabajo o bien si sus familias dificultan sus actividades laborales.

Arrojando resultados desfavorables y generando posibles efectos de estrés en la persona, fatiga mental a la hora de ejecutar sus actividades, además la consecuencia de que las personas sientan que no cuentan con el suficiente tiempo para desarrollar sus actividades laborales hace que estas reduzcan sus horas de descanso, ocio o sueño, además de reducir el tiempo que se comparte en familia.

10.1.2. Control de trabajo

En este factor de riesgo psicosocial se pretendía identificar la sensación de control que las personas que laboran desde sus hogares sentían con respecto a su trabajo asignado, si bien sentían que ahora y debido a los cambios en sus actividades por culpa de las medidas tomadas por COVID-19 tenían más carga laboral que antes, si sentían que no tienen influencia con el orden de las tareas a ejecutar, o si bien sentían que tenían el tiempo necesario para solucionar asuntos personales durante su jornada laboral.

Mostrando resultados desfavorables debido a que la mayoría de los encuestados sienten que han perdido el control con relación en las actividades puestas por sus empleadores, incluyendo que sentían ahora una mayor carga laboral o bien ya no cuentan con el control de decidir sobre las tareas que sus empleadores preparan para ellos.

Generando como consecuencia que el trabajador sienta que ha perdido el control, causando situaciones de estrés, ya que siempre estará presente la sensación de sobrecarga laboral y el temor de perder su trabajo o que esto dañe sus ingresos económicos. Situación que podría generar problemas anímicos, problemas gástricos, dolor de cabeza y pérdida de sueño.

10.1.3. Inseguridad sobre el futuro:

En este apartado se seleccionaron algunas de las preocupaciones generadas por causa del cambio en sus actividades operacionales reguladas por la resolución 0666 del 2020 y generadas por la situación COVID-19 actual. Dentro de esta se detecta el nerviosismo debido a la posible dificultad para encontrar otro empleo en esta situación de pandemia, también temen a un posible aumento en su carga laboral debido a posibles reducciones de personal, por otra parte, el temor de que los integrantes de la familia trunquen o entorpezcan sus actividades laborales y las posibles variaciones en sus salarios debido a posibles recesiones económicas por sus empresas.

Arrojando resultados desfavorables debido a que las familias de clase media dependen de sus ingresos laborales y una situación adversa como la actual puede disminuir o eliminar por completo sus ingresos.

Todo esto generando situaciones de estrés que aumentan las posibilidades de generar enfermedades profesionales derivadas a esta situación.

10.1.4. Apoyo social y calidad de liderazgo

En este apartado se verificó los márgenes de autonomía que los encuestados sentían que tenían a la hora de ejecutar su trabajo desde sus casas, si conocen en su totalidad cuál es su nivel de responsabilidad, si sus empresas les otorgan toda la información necesaria para la correcta ejecución de sus actividades, si recibían algún tipo de apoyo o ayuda por parte de sus jefes o bien si sentían un acompañamiento por parte de sus compañeros de trabajo o de sus empresas.

Debido a que, aunque en Colombia la presencia del COVID-19 lleva cerca de 6 meses, aún es algo reciente para algunas empresas, ya que estas nunca programaron actividades de teletrabajo,

o bien esa es la percepción que las personas encuestadas demostraron debido a los resultados deficientes y la presencia de riesgos psicosociales en este apartado.

10.1.5. Doble presencia

durante el desarrollo de la identificación de este factor de riesgo psicosocial se identificó que tantas actividades hogareñas ejecuta el encuestado aparte de sus actividades laborales y si estas dificultan sus actividades diarias o entorpecen su trabajo, arrojando resultados deficientes ya que al ejecutar actividades desde sus hogares, se aumenta el nivel de responsabilidades hogareñas, lo que hace que las personas pierdan tiempo y no rindan en sus actividades debido a intentar resolver diferentes actividades al tiempo.

10.1.6. Estima

En este apartado se pretendía identificar el reconocimiento que sus superiores les daban a los encuestados por la realización de sus actividades y si pensaban que su trabajo y esfuerzo realizado resabían el reconocimiento adecuado.

Lo que arrojó otro resultado negativo, ya que muchas empresas solicitan cumplimiento de actividades y en ocasiones los empleados se sienten agobiados y nunca reciben el reconocimiento por su labor. Lo que a su vez genera desmotivación por parte de los encuestados.

10.1.7. Pertinencia del método usado.

Analizando el método usado para abordar Riesgo psicosocial generado por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19, con respecto a la metodología de recolección de información fue acertada y oportuno, sin embargo y debido a que los

investigadores se encontraban en lugares alejados del país y estos debían adelantar parte del proceso de recolección de información, a la hora de seleccionar una población objetivo y debido a que esta debería ser representativa como familias de clase media, existió un sesgo representativo, ya que en algunos de estos casos eran familias sin hijos o bien algunos compartían con un número mayor de personas y sus limitaciones económicas eran diferentes al igual que los cargos o el tipo de actividad económica que desempeñaban. Por lo que el seleccionar una correcta población muestral y que a su vez fuera representativa con la población objetivo fue un desafío, por lo que se propone para futuras investigaciones el ampliar la muestra y reducir el punto focalizado de la misma.

Aun así, se puede notar un factor común en las respuestas, ya que todas las personas que ejecutan actividades desde el hogar y son empleados, han notado una desmejora e inseguridad a la hora de desarrollar sus tareas, además sienten que su producción no fluye de la misma manera debido a los múltiples distractores presentes en el hogar. Además, se resalta el continuo temor de contagio presente en cualquier actividad rutinaria que se ejecuta en la actualidad debido a la situación de pandemia por COVID-19.

También es notable la preocupación e inseguridad que se presenta debido a la crisis económica y la preocupación de perder su fuente de ingresos, sin mencionar que algunos que estaban seleccionados como población muestral ya habían terminado su contrato laboral por lo que se debió cambiar la muestra en situaciones repetidas. Por lo que se propone para una próxima investigación los efectos psicosociales en las personas que perdieron sus empleos debido a la situación COVID-19.

10.2. Recomendaciones.

Según los resultados del presente proyecto de investigación se recomienda lo siguiente:

En el factor de riesgo por exigencias psicológicas, se recomienda que las personas pertenecientes a las familias de riesgo psicosocial y que ejecuten actividades laborales como empleado desde sus hogares, deben diseñar una agenda de tareas diarias, en donde se controlen sus actividades, dividiendo las tareas de prioritarias a poco prioritarias y programar de manera correcta los tiempos de laborar, separándolos de las actividades domésticas. Para terminar, se recomienda que las personas respeten su jornada laboral, terminándola a la misma hora que se hacía dentro de sus empresas, esto con el fin de reducir la fatiga mental y la carga laboral, debido a que en muchos casos los encuestados sentían que trabajaban más horas que antes.

En el factor de riesgo psicosocial por control de trabajo se recomienda que los trabajadores que ejecuten actividades desde sus hogares mejoren la comunicación con sus jefes o líderes inmediatos, esto con el fin de controlar las actividades laborales bajo su cargo, y compartir con ellos su capacidad laboral con respecto al tiempo, además comunicar a sus jefes inmediatos en caso de necesitar parte de su tiempo para solucionar novedades u ocurrencias dentro de su hogar. Para esto se recomienda el diseño de un método de comunicación directa con sus jefes, ya sea mediante correos electrónicos o grupos de WhatsApp, telegram o demás herramientas tecnológicas.

En el factor de riesgo psicosocial causado por inseguridad sobre el futuro, se recomienda que la familia o demás integrantes de la familia conozcan su horario habitual de trabajo y le permitan un espacio libre de distracciones, permitiéndole a la persona que ejecuta sus actividades desde casa no se sienta poco productiva y genere temores por despido. Además, es importante

mantener la comunicación directa con toda la empresa, y conocer las posibles decisiones gerenciales, que podrían generarle una pérdida laboral.

Con respecto al factor de riesgo psicosocial debido al apoyo social y calidad de liderazgo, donde se recomienda hacer uso continuo de las herramientas de comunicación seleccionada, esto con el fin de evitar situaciones de abandono por parte de la empresa, permitiéndole a la persona sentirse apoyado y acompañado por sus jefes y compañeros de trabajo, generando una situación de tranquilidad.

Por otra parte, con respecto al factor de riesgo de la doble presencia, se recomienda que las personas que ejecutan actividades de teletrabajo desarrollen y ejecuten sus actividades agendadas incluyendo las actividades del hogar, esto evitará situaciones de descontrol y sobrecarga mental.

Con respecto al factor de riesgo psicosocial por estima, se recomienda que cada actividad culminada o ejecutada sea compartida a nivel grupal y que se inicie de manera personal a dar el reconocimiento a los compañeros por su trabajo ejecutado. Además, compartir con sus seres queridos el esfuerzo que se hace en su trabajo y sentirse apoyados por estos.

11. Referencias.

- Mary Anabelle Aguilar Zeput, 2020, Riesgo psicosocial ante la cuarentena por COVID-19, Diario El Comercio, tomado de <https://www.elcomercio.com/cartas/riesgo-cuarentena-covid19-cartas-direccion.html>
- Carlos Sanchez, 2019, Títulos y subtítulos, tomado de <https://normas-apa.org/formato/titulos-y-subtitulos/>
- Instas 21, Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2), 2014, para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, tomado de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Luz Mérida Espinoza, 2015, prevalencia del riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital, ¿tomado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/EspinozaCubillos-LuzMelida-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carlos Orlando Ardila, 2015, Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá, recuperado de, <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%202021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Luisa Fernanda Barrera Días, Miriam Casas Marroquín, Adriana Yiceth Lizarralde, 2019, recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCI%C3%93N%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>

Paola Echeverry, Elber Espitia, 2020, grado afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 ,recuperado ,<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>

Luz marina Zuluaga Arbeláez, Luis Daniel Vélez Ríos María Cecilia Giraldo Posada, Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia, recuperado de ,
https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4576/7/1017188932_2020.pdf

Minsalud, Min trabajo, 2020, Lineamientos Para Abordar Problemas Y Trastornos Mentales En Trabajadores De La Salud En El Marco Del Afrontamiento Del Coronavirus (Covid – 19)

Organización Panamericana de la Salud, 2020, Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19,

MANUAL DE ATENCIÓN LÍNEA 106 “Línea de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en situación de crisis” “EL PODER DE SER ESCUCHADO”, Secretaria Distrital de Salud de Bogotá, marzo, 2019.

Min justicia, Sistema único de información normativa, 15-06-2020, Normativa para la atención de la emergencia del COVID-19, tomado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/covid.html>.

Dra. Nekane Ballerka Lasa, marzo del 2020, LAS CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DE LA COVID-19 Y EL CONFINAMIENTO, Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua, tomado de
https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf

- Sprang, G. y Silman, M. (2013). Posttraumatic stress disorder in parents and youth after health-related disasters. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 7(1), 105-110. <https://doi.org/10.1017/dmp.2013.22>
- International Labour organization 2020, Gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19, tomado de: <https://ccs.org.co/gestion-de-riesgos-psicosociales-relacionados-con-el-trabajo-durante-la-pandemia-de-covid-19/>
- Los profesores de Los Andes: Tatiana Andia, del Departamento de Sociología y Andrés Molano, de la Facultad de Educación. Además de César Mantilla, Paul Rodríguez- Lesmes y Leonel Criado, de la Universidad del Rosario, 21-.07-2020, LA PANDEMIA QUE NOS CAMBIO LA VIDA, recuperado de: <https://uniandes.edu.co/es/encuestacovid>
- Álvarez Góngora, Y. A., Arévalo Huertas, Z. L., & Sánchez Garrido, M. P. (2016). Estudio sobre condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en guardias de seguridad vinculados a la Universidad ECCI sede Chapinero-Bogotá. Bogotá, Colombia.
- Bohórquez, N., & Ordelman, J. (2016). Análisis Estadístico del Diagnóstico de Salud Laboral del personal vinculado a la Universidad ECCI - Sede Bogotá. Universo muestral año 2015. Bogotá, Colombia.
- Cabrera Henríquez, Y. A., Coronado Riveros, M. G., & Umaña Guerrero, J. T. (2016). Diagnóstico inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG–SST, para la empresa Placa S.A. Bogotá, Colombia.
- Blakman Teodoro (2014). COMO AFECTAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE MAMUT ANDINO, tomado de:

<http://186.101.98.14/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>

Paspuel Leidy, 2014, Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavanderías ecuatorianas C.A, Tomado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>

Pozo Eugenio, César Mauricio. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Quito, 2018, 82 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

Carla Elizabeth Balseca Beltrán. Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador. Quito, 2019, 107 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.- Quito (GOE).

Balseca, Riesgos psicosociales en personal sanitario hospitalario, tesis. Universidad de Santiago de Compostela, tomado de 2019 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114265>

Fernando López, Factores de riesgo psicosocial del TDAH, Universitat Rovira i Virgili (España) en 2016. Tomado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114265>

Francisco Javier Moreno Jiménez, Determinación del nivel de riesgo psicosocial en el colectivo de pilotos privados, Universidad de Cádiz (España) en 2013, tomado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51175>

Paloma San Román Villalón, Influencia del riesgo psicosocial en la primera infancia una perspectiva longitudinal, Universidad de Murcia (España) en 2000, tomado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=261031>

Alezandra Torres Castaño, Perfiles de competencias socioafectivas de niñas y niños en riesgo psicosocial, Universidad de La Laguna (España) en 2010, tomado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26424>

