

**Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada
con el COVID-19 en el entorno laboral**

Edna Lucía Sierra Cadena, Nicolás Esteban Vargas López y Rosa Alejandra Fuentes Mario

Escuela Colombiana de Carreras Industriales Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Juan Carlos Botero

Jurado Trabajo de Grado

23 de noviembre de 2020

Contenido

| | |
|---|----|
| Título de la investigación | 8 |
| Problema de investigación..... | 8 |
| Descripción del problema | 8 |
| Formulación del problema..... | 10 |
| Objetivos de la investigación..... | 11 |
| Objetivo general | 11 |
| Objetivos específicos..... | 11 |
| Justificación y delimitación de la investigación | 12 |
| Justificación | 12 |
| Delimitación | 13 |
| Limitación..... | 13 |
| Marco de referencia..... | 14 |
| Estado del arte | 14 |
| Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en tiempos de pandemia..... | 14 |
| 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..... | 15 |

| | |
|---|----|
| | 3 |
| Propuesta de estrategias de intervención a partir de la evaluación de riesgo psicosocial para los empleados de la empresa MSL COLOMBIA LTDA. | 16 |
| Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador, 2020 | 17 |
| Estrés laboral y su relación con la inteligencia emocional de los trabajadores de supermercados durante la alerta sanitaria por la covid-19 | 18 |
| Factores de riesgo psicosocial y síntomas psicológicos, predictores negativos de bienestar laboral: determinación de intervalos clasificatorios para la prevención de la ansiedad y la depresión en la vigilancia de la salud en el trabajo | 19 |
| Propuesta para la Mitigación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Paperplast SAS..... | 20 |
| Diseño del programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial en instructores del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento empresarial SENA.... | 21 |
| Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas..... | 22 |
| Diagnóstico inicial de riesgo psicosocial y su afectación en el área administrativa de la empresa SEM | 22 |
| Conocimiento en riesgo biológico y prácticas de bioseguridad en el personal docente de la facultad de salud de una institución de educación superior de la ciudad de Cali (Diaz , 2013)..... | 23 |
| Diseño de un programa de bienestar laboral. | 25 |

| | |
|---|----|
| | 4 |
| Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrado en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico | 26 |
| Influencia de las emociones en el desempeño laboral..... | 27 |
| Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral..... | 27 |
| Marco teórico..... | 28 |
| COVID-19, generalidades | 28 |
| Consecuencias a nivel mundial derivadas de la COVID-19..... | 28 |
| Presentación clínica de la COVID-19 | 29 |
| Consecuencias de la pandemia por COVID-19 en la salud mental | 29 |
| Impacto de la pandemia por COVID-19 en el ámbito económico y laboral | 31 |
| Cambios en las dinámicas laborales a causa de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19..... | 32 |
| Abordaje de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 desde la seguridad y salud en el trabajo | 33 |
| Riesgo psicosocial | 36 |
| Marco Legal..... | 40 |
| Marco metodológico de la investigación..... | 42 |
| Fuentes de información | 43 |
| Análisis de la información | 44 |
| Resultados y/o propuesta de solución..... | 47 |

| | |
|--|----|
| | 5 |
| Análisis de resultados | 47 |
| Análisis de la categoría A - Factores psicosociales intralaborales | 48 |
| Análisis de la categoría B - Factores psicosociales extralaborales..... | 62 |
| Conclusiones y recomendaciones | 71 |
| Condiciones intralaborales | 71 |
| Condiciones Extralaborales | 72 |
| Referencias bibliográficas y webgrafía | 73 |

Índice de Tablas e Ilustraciones

| | |
|--|----|
| Ilustración 1 Tabla de Categorías Intra y Extralaborales | 44 |
| Ilustración 2 Carga física modalidad presencial..... | 48 |
| Ilustración 3 Carga física modalidad trabajo en casa | 49 |
| Ilustración 4 Preocupación por contagio modalidad trabajo en casa..... | 50 |
| Ilustración 5 Preocupación por contagio modalidad presencial | 50 |
| Ilustración 6 Elementos de bioseguridad trabajo presencial | 51 |
| Ilustración 7 Aplicación protocolos de bioseguridad modalidad trabajo en casa..... | 52 |
| Ilustración 8 Alteraciones en el puesto de trabajo modalidad presencial..... | 53 |
| Ilustración 9 Alteraciones en el puesto de trabajo modalidad trabajo en casa | 53 |
| Ilustración 10 Alteraciones en la comunicación modalidad trabajo en casa | 54 |
| Ilustración 11 Alteraciones en la comunicación modalidad presencial..... | 54 |
| Ilustración 12 Modificación del horario laboral modalidad trabajo en casa | 55 |
| Ilustración 13 Modificación del horario laboral modalidad presencial..... | 56 |
| Ilustración 14 Descanso en jornada laboral modalidad trabajo en casa | 57 |
| Ilustración 15 Descanso en jornada laboral modalidad presencial..... | 57 |
| Ilustración 16 Metodología en las capacitaciones | 58 |
| Ilustración 17 Metodología en las capacitaciones | 58 |
| Ilustración 18 Beneficios modalidad trabajo en casa | 60 |
| Ilustración 19 Beneficios modalidad presencial..... | 61 |
| Ilustración 20 Disminución de los tiempos de descanso modalidad presencial..... | 62 |
| Ilustración 21 Disminución de los tiempos de descanso modalidad presencial..... | 62 |

| | |
|--|----|
| Ilustración 22 Disminución en la Comunicación modalidad presencial | 64 |
| Ilustración 23 Disminución en la Comunicación modalidad trabajo en casa..... | 64 |
| Ilustración 24 Afectación de horarios de trabajo modalidad presencial..... | 65 |
| Ilustración 25 Afectación de horarios de trabajo modalidad trabajo en casa | 66 |
| Ilustración 26 Cambios en los desplazamientos modalidad presencial..... | 67 |
| Ilustración 27 Cambios en los desplazamientos modalidad trabajo en casa | 68 |
| Ilustración 28 Cambios en el tiempo de desplazamiento modalidad presencial | 69 |
| Ilustración 29 Cambios en el tiempo de desplazamiento modalidad trabajo en casa..... | 70 |

Título de la investigación

Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID - 19 en el entorno laboral.

Problema de investigación.

Descripción del problema.

La acelerada expansión del SARS-CoV-2 a nivel mundial se ha convertido en la crisis de salud pública más grande de los últimos 100 años, la cual ha atentado contra la vida y la salud de cientos de miles de personas alrededor del mundo.

El origen de este virus causante de la enfermedad respiratoria del COVID-19 tuvo lugar en Wuhan, capital de la provincia Hubei en China, a finales del año 2019, la cual se extendió por los diferentes continentes de manera vertiginosa, razón que llevó a la Organización Mundial de la Salud a tomar la determinación de catalogarla como pandemia en el mes de marzo de 2020.

La evidencia existente en cuanto a la transmisión del virus, indica que este se propaga principalmente de una persona a otra por vía respiratoria, a partir de la inhalación de pequeñas gotas de secreción que se emiten al hablar, toser o estornudar, o también por contacto directo con objetos infectados. En cuanto a la sintomatología, la OMS distingue los tres síntomas más habituales, como lo son, la fiebre, tos seca y cansancio, reconociendo la existencia de otros síntomas menos frecuentes tales como, congestión nasal, dolor de cabeza, dolor de garganta y diarrea. Cabe mencionar que el nivel de afectación de la COVID-19 puede variar de acuerdo a cada persona, con una intensidad leve, moderada o grave, e incluso hay personas que resultan asintomáticas; sin embargo, pese al bajo nivel de gravedad de los síntomas que puede ocurrir en

muchos casos, resulta preocupante la velocidad acelerada con la que se propaga el virus, lo que podría ser causante de un colapso del sistema de salud, razón por la cual se han implementado medidas de aislamiento a nivel mundial que ayuden a frenar dicha propagación.

Ahora bien, con la llegada del COVID - 19 a América, se generó la activación de alertas por parte de todos los gobiernos nacionales; sin embargo, el esfuerzo por prevenir el contagio en cada país fue inminente, siendo Haití el último país latinoamericano en notificar la presencia del SARS-CoV-2.

Grandes esfuerzos fueron realizados por estos gobiernos, declarando estados de emergencia, estados de excepción por catástrofe, cerrando fronteras aéreas, marítimas y terrestres, con el cierre parcial de universidades, colegios, bares, restaurantes, prohibiendo la aglomeración de personas y eventos religiosos, deportivos y de esparcimiento. Como parte de la mitigación de la problemática sanitaria y para evitar la propagación del virus en Colombia, los gobernantes han buscado las mejores opciones y para ello se implementaron acciones como el aislamiento para pacientes posibles o infectados, aislamiento preventivo obligatorio, la cuarentena y el toque de queda, todos estos conceptos llevados a las realidades de las personas y con consecuencias distintas para cada uno ellos. Si bien es cierto que en muchas poblaciones del país y en general del mundo entero, se han implementado este tipo de medidas restrictivas, se evidencia que las personas presentan resistencia e incluso incredulidad frente a la existencia y consecuencias del contagio por el COVID - 19, lo que genera mayor riesgo de propagación y de posible colapso del sistema de salud colombiano.

La pandemia además de generar gran impacto en la salud pública también ha sido un duro golpe a la economía a nivel mundial. En el caso de Colombia, por ejemplo, la tasa de desempleo

ha sido un fenómeno en aumento, sumado al bajo nivel de actividad económica a causa de las medidas restrictivas impuestas por el gobierno nacional para la contención del COVID-19. Según informes recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Colombia se ubica como el país con la tasa más alta de desempleo en el año 2020 dentro del listado de los 37 países que conforman esta organización. Cabe señalar que, desde la OCDE, la perspectiva de desempleo que se plantea para Colombia es del 21,1%, sin embargo, según las cifras registradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el nivel de desempleo en el país para el mes de mayo de 2020 se ubicó en un 21,4% alcanzando un máximo histórico.

Finalmente, y teniendo en cuenta lo anterior, estar expuesto a peligros invisibles como el virus COVID-19 y a todas las situaciones relacionadas que ha traído consigo la pandemia, provoca que las personas experimenten niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión, angustia psicológica y temor; y por otro lado un cuadro emocional negativo que posibilita la aparición de nuevas enfermedades a nivel físico o psicológico. De la misma forma los sentimientos de los individuos son fácilmente transmitidos debido a la interacción social y específicamente en el entorno laboral propicia que tanto factores intralaborales como extralaborales jueguen un papel importante en la regulación de la salud mental en la ejecución del trabajo dentro de las organizaciones.

Formulación del problema

De acuerdo con el planteamiento realizado previamente, surge la siguiente pregunta que guiará todo el recorrido de esta investigación, la cual permitirá analizar los factores psicosociales que han sido afectados en el entorno laboral a causa de la pandemia del COVID-19: ¿Cuáles han sido

los efectos psicosociales en el entorno laboral por la emergencia sanitaria derivada del COVID - 19?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar los factores psicosociales que han sido afectados en el entorno laboral a causa de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19

Objetivos específicos

- Revisar la normatividad legal vigente aplicable a la identificación y valoración de riesgos psicosociales en las empresas colombianas.
- Analizar las condiciones intralaborales y extralaborales que tienen relación con la alteración de los factores psicosociales a causa de la emergencia sanitaria derivada del COVID - 19.
- Diferenciar las principales afectaciones de las condiciones psicosociales de acuerdo con la metodología de trabajo adaptada por las organizaciones.
- Proponer acciones de mejora de los factores psicosociales con el fin de disminuir el nivel de afectación generado por la emergencia sanitaria derivada del COVID - 19.

Justificación y delimitación de la investigación

Justificación

A pesar del poco tiempo transcurrido desde la aparición de la COVID-19, hasta el momento se cuenta con una amplia cantidad de información científica al respecto; sin embargo, esta se centra principalmente en aspectos clínicos, epidemiológicos, genéticos, farmacológicos y en medidas de intervención en salud pública, pasando por alto los efectos que puede acarrear esta situación a la salud mental visto desde los diferentes contextos en los que se desenvuelve el ser humano, principalmente el familiar, social y laboral. Teniendo en cuenta la escasa investigación disponible respecto a la pandemia por COVID-19 en relación con la salud mental, resulta oportuno el desarrollo de la presente investigación, por medio de la cual se pretende realizar un análisis de los factores psicosociales que se han visto afectados durante la pandemia por COVID-19 en el contexto colombiano, enmarcado en el área de la seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, las metodologías de trabajo también han sufrido cambios considerables, desde el traslado de actividades a casa, hasta la modificación de horarios, turnos y puestos de trabajo, sin contar con los cambios en el medio de transporte utilizado por espacios, al igual que los espacios asignados para alimentación, cambio de ropa, baños, entre otros.

Finalmente, con el presente trabajo además de identificar los factores psicosociales que han sido afectados por la pandemia del COVID - 19, se busca establecer posibles mecanismos que permitan a las empresas desarrollar planes y estrategias para el control de los riesgos psicosociales que sin duda alguna y con base en lo anteriormente mencionado, genera una

afectación que puede verse reflejada directamente el marco laboral y por ende en la producción, esto no sólo traería un beneficio intangible a las empresas, sino también a los trabajadores, a los seres humanos quienes se han visto afectados directa o indirectamente por la aparición del SARS-CoV-2 dejando una variación constante en el manejo emocional y actitudinal.

Delimitación

La primera delimitación del presente trabajo es la población con la que vamos a trabajar: Trabajadores activos formales, con modalidades de trabajo presencial y de trabajo en casa asignado; también, nos regimos a la normatividad vigente que brinda la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones colombianas y demás normas que apliquen según sea el caso con relación a la seguridad y salud en el trabajo y mecanismos de bioseguridad aplicables.

Limitación

Se han encontrado algunas limitantes como la escasa o nula investigación de la relación del COVID - 19 en el entorno laboral y sus posibles afectaciones que de una u otra manera altera no sólo a la productividad, sino a las condiciones de salud mental de los trabajadores; adicional a esto, y teniendo en cuenta el tabú que se ha generado ya sea al contraer este virus o que algún miembro del núcleo familiar o ser cercano sea portador, su posible desinterés o apatía en la participación voluntaria con la presente investigación puede generar un número reducido en la población.

Adicional a esto, la modalidad de llevar a cabo la recolección de la información, debido al distanciamiento social, la evitación de reuniones presenciales y la cuarentena estricta por la que

pasa actualmente la ciudad, genera alternativas tecnológicas a las cuales primero, no toda la población tiene acceso, segundo, la información puede ser reducida considerablemente y tercero, la información suministrada por el grupo investigador puede no quedar clara con lo que se busca.

Marco de referencia

Estado del arte

Como parte fundamental de la investigación, para el presente estudio se realizó un recorrido teórico sobre diferentes investigaciones académicas que soportan la problemática expuesta y sirven de referencia desde el ámbito metodológico para el desarrollo de este estudio de factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID - 19 en el entorno laboral. Este apartado consta de quince revisiones de tesis de grado realizadas en universidades tanto nacionales como internacionales pertenecientes a facultades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo a nivel de postgrados. A continuación, se exponen los aspectos más relevantes expuestos en cada una de ellas.

Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en tiempos de pandemia

Universidad CES (Henao , Hernandez , & Rodriguez , 2020)

Reconociendo la necesidad de las empresas de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los ámbitos que abarca su implementación para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad y accidentes laborales, en esta investigación se plantea

un recorrido sobre la evidencia científica que da cuenta de la eficacia de la aplicación de teorías como la psicología positiva en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y procesos afines, considerando la emergencia sanitaria generada por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2.

Los investigadores concluyen que se hace indispensable que las organizaciones fomenten en los trabajadores las emociones positivas, pues estas no solo ayudan al individuo a lograr una vida más armoniosa sacando todo su potencial, sino que también cooperan en estos tiempos de crisis dentro de los ambientes laborales y sociales, propiciando esa conexión que transmite un individuo con pensamientos y actitudes positivas a los otros a su alrededor, considerando que cuando se cuenta con perspectivas más amplias y estructuradas desde enfoques de psicología positiva en las organizaciones, el trabajo podría dejar de ser considerado de carácter obligatorio para los trabajadores a una actividad gratificante que aporta al desarrollo personal y que promueve en el individuo toda una gama de factores protectores que le permiten alcanzar un crecimiento psicológico, personal y social cada vez más grande.

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.

Universidad EAFIT (Echeverri & Espitia , 2020)

La citada investigación se plantea como objetivo “describir las 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”, entendiendo por

calidad de vida laboral la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y demás aspectos relacionados con su entorno laboral.

Las variables definidas y evaluadas para el desarrollo de este estudio fueron: “soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre”, a través de las cuales se determinó que: a nivel general no se evidenció gran afectación en la calidad de vida de los trabajadores a causa de la situación laboral derivada del COVID-19. Sin embargo, se encontraron ciertos aspectos a tener en cuenta como oportunidad de mejora, relacionados con “la necesidad de llevar trabajo a casa, el reconocimiento de la empresa a los esfuerzos..., libertad para expresar las opiniones en cuanto al trabajo, el interés por las necesidades de los trabajadores por parte de los jefes, las oportunidades de cambios de categoría, el reconocimiento del jefe inmediato”.

Es oportuno reconocer el valor de este estudio como referente para las organizaciones al momento de querer evaluar y conocer las percepciones que tienen los trabajadores sobre su ambiente de trabajo y determinar los factores con necesidad de mejora para diseñar acciones de intervención, teniendo en cuenta la situación actual generada a causa del SARS-CoV-2.

Propuesta de estrategias de intervención a partir de la evaluación de riesgo psicosocial para los empleados de la empresa MSL COLOMBIA LTDA.

Universidad ECCI (Milanés & Valencia, 2019)

Partiendo del cumplimiento de la normatividad legal vigente en Colombia que obliga a las empresas a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se identificaron los factores afectados

al interior de la empresa MSL de Colombia Ltda., razón por la cual se plantea en este proyecto una serie de estrategias de intervención enmarcadas en la psicología positiva.

Esta investigación ofrece tanto a MSL de Colombia Ltda. como a otras empresas una metodología basada en evidencia científica que da cuentas de la eficacia en los procesos de intervención de riesgo psicosocial. Permitiendo una actuación temprana desde la prevención y de esta manera propiciar un nivel más elevado de bienestar físico, mental y emocional, lo cual a su vez se traduce en mayores índices de productividad. Resulta oportuno tener en cuenta esta metodología para el desarrollo de las recomendaciones finales del presente trabajo de grado.

Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador, 2020

Universidad Internacional SEK (Flores & Argúello , 2020)

La presente investigación está centrada en la evaluación de los estados de ansiedad, depresión y sintomatologías de estrés en los trabajadores de una empresa de Turismo; mediante la aplicación de instrumentos tales como: la Escala Sintomática de Estrés de “SEPPOARO” y la Escala de Depresión y Ansiedad de “GOLDBERG”, y así determinar plan de acción que mejoren el bienestar integral y salud emocional- mental de los trabajadores. Se trata de un estudio de tipo descriptivo, con una población de estudio que está constituida por 95 trabajadores en modalidad de teletrabajo emergente debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19. En cuanto a la recolección de datos, en este caso se empleó la herramienta de formularios de Google, los cuales dieron cuenta de que el 60% de los trabajadores presentan sintomatologías relacionadas a estrés

normal con tendencia a afecciones de estrés, un 65% de los trabajadores presentan estados de ansiedad y un 34 % presentan estados de depresión.

Esta Investigación aporta gran valor teórico al presente trabajo, sirviendo como referencia al marco metodológico, sumado a la metodología de revisión de los resultados.

Estrés laboral y su relación con la inteligencia emocional de los trabajadores de supermercados durante la alerta sanitaria por la covid-19

Universidad de La Laguna, España (Felipe , 2020)

Considerando la importancia de conceptos como “inteligencia emocional” y “estrés laboral” dentro del sector trabajo, el citado proyecto plantea un recorrido teórico que contextualiza a cerca de las variables estudiadas. El objetivo planteado es “conocer la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en los/las trabajadores/as de algunos supermercados de Tenerife, durante la situación de crisis sanitaria como consecuencia de la pandemia de la Covid-19”.

La metodología utilizada para identificar la relación existente consistió en la aplicación de dos cuestionarios: “*Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, III, Scott Foresman*” y “*Trait Meta-Mood Scale*” durante los meses de abril y mayo de 2020 a una muestra de 50 personas (24 hombres y 26 mujeres) trabajadores de supermercados. la evidencia arrojada muestra que “el estrés laboral y la inteligencia emocional guardan una relación estadísticamente significativa y negativa”, además de esto se comprobaron las hipótesis planteadas; se encontró que “a mayor estrés laboral, menor inteligencia emocional en los trabajadores de supermercados”, se evidenció que “el género femenino gestiona mejor el estrés laboral que el género masculino”, y finalmente, se encontró que a mayor edad, mayor es la inteligencia emocional generada y menor es el estrés laboral”.

Factores de riesgo psicosocial y síntomas psicológicos, predictores negativos de bienestar laboral: determinación de intervalos clasificatorios para la prevención de la ansiedad y la depresión en la vigilancia de la salud en el trabajo

Universidad Complutense de Madrid (Escamilla , 2015)

Esta investigación se compone de dos investigaciones. La primera, Determinación de Intervalos clasificatorios para la prevención de la Ansiedad y la Depresión en la vigilancia de la salud en el trabajo y la segunda investigación Factores de riesgo Psicosocial y Síntomas Psicológicos predictores negativos de Bienestar Laboral.

Como resultado de las mismas se pueden extraer las siguientes conclusiones: El primer objetivo evidencia la existencia de correlación entre las dimensiones de ansiedad y depresión, así como la correlación entre la variable noradrenalina y las variables ansiedad y depresión. También se ha hallado la existencia de una relación predictiva de las variables nivel de ansiedad y noradrenalina sobre la variable depresión como variable dependiente. Así como de las variables serotonina y noradrenalina sobre la variable ansiedad. Adicionalmente se comprueba que el nivel de serotonina en plasma sanguíneo se encuentra reducido en más de un 50% por debajo del límite inferior de referencia que aporta el laboratorio, en los sujetos que se encuentran bajo tratamiento psicofarmacológico. Como novedad preventiva se han formulado intervalos clasificatorios para la detección precoz de los trastornos de ansiedad y depresión, con denominaciones de Situación Adecuada, Situación Normo-Moderada, Alerta y Emergencia.

En el segundo objetivo de la investigación, se produce una correlación negativa entre la variable Bienestar Laboral y todas las dimensiones de síntomas psicológicos incluidos en el cuestionario psicométrico SCL-90-R. También se ha encontrado correlación negativa entre Bienestar Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial.

En cuanto a las agresiones llevadas a cabo para poder obtener variables predictoras de Bienestar Laboral entre las dimensiones del SCL-90-R, solamente se encuentra relación negativa predictiva significativa con las dimensiones: Depresión e Ideación Paranoide. Tomadas como variables predictoras los factores de riesgo psicosocial se encuentra regresión significativa negativa con las siguientes: Contenido en el trabajo, Definición de Rol, Relaciones personales y Supervisión-Participación. (Escamilla, J., 2015).

Propuesta para la Mitigación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Paperplast SAS

Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI

Autor (es): Gonzalez. A y Silva. D (2019).

Los autores proponen una pregunta de investigación dirigida a estudiar cuál es el plan de acción para mitigar los impactos que generan los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los empleados de la empresa Paperplast SAS, a través del análisis de los factores de riesgo psicosocial planteados en la batería propuesta por la Universidad Javeriana, utilizando una evaluación objetiva de tipo descriptivo. Se tuvo como muestra 12 trabajadores de la empresa en mención.

Con base en los resultados obtenidos de la batería de riesgo psicosocial, y teniendo en cuenta principalmente los dominios que tuvieron la puntuación ALTO y MUY ALTO, se desarrolla una propuesta para mitigar los riesgos detectados y mejorar las condiciones, tanto ambientales, como de salud mental de la población trabajadora.

De la investigación realizada para la propuesta presentada a la empresa, se puede obtuvo como conclusión la importancia de prevenir los riesgos psicosociales, dando relevancia a las medidas

colectivas frente a las individuales, ya que asegura una mayor intervención y mitiga las enfermedades y accidentes laborales provocados por estos

Diseño del programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial en instructores del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento empresarial SENA.

Sena (García , Manrique , Cardenas , & Becerra , Sin año)

El trabajo investigativo tuvo como finalidad la elaboración del programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial de los instructores del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA de la ciudad de Tunja, desarrollado en tres fases: en la primera se identifica el nivel de riesgo psicosocial, a través de la aplicación de la batería validada por el Ministerio de protección social; en la segunda fase se diseña y se implementa el programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial según el Art. 17 de la resolución 2646 de 2008 ; y finalmente se realizó un monitoreo, generando a mediano plazo la institucionalización de dichas acciones dentro del ciclo PHVA que se maneja en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

Con la aplicación del proyecto, los autores buscan generar y mejorar el bienestar, la salud mental y la calidad de vida de los instructores del CEGAFE, mediante la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factor de riesgo psicosocial y el establecimiento de actividades de control administrativo, lúdico y psicológico, que permitan mitigar la presencia de patologías causadas por el estrés ocupacional como acoso laboral, burnout, desórdenes músculo esqueléticos entre otros, los cuáles serán definidos en el

programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial, para posteriormente institucionalizarlo en la regional como parte del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol.

Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas

Universidad Militar Nueva Granada Colombia (Contreras , Juarez , Barbosa , & Uribe , 2010)

Teniendo en cuenta el impacto que las relaciones entre personas en el entorno laboral determinan el clima dentro de las organizaciones, los autores buscaron con el estudio plasmar la forma en que se realizan las tareas y el desempeño de las personas a partir del estilo de liderazgo y para ello se analizaron las relaciones entre los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo, en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud a través de un estudio en el que participaron 400 trabajadores (63,8% mujeres y 36,2% hombres) de Entidades Promotoras de Salud (EPS), pertenecientes al sector de servicios sociales y salud, en cuatro ciudades importantes del país, como son Barranquilla, Bogota, Cali y Bucaramanga.

Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo [CFP].

Diagnóstico inicial de riesgo psicosocial y su afectación en el área administrativa de la empresa SEM

Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI (Bustos , Mora , & Suarez , 2015)

Para optar por el título de Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los autores plantean un estudio cualitativo a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 15 trabajadores del área administrativa de una empresa, con el fin de identificar las sub áreas

que están siendo parte del cambio en el clima laboral y en el desempeño de los sujetos en las tareas diarias.

Es a través de esta metodología que logran establecer como conclusión del estudio que no solo la productividad operativa es el determinante para la vida laboral exitosa, sino que a esto se suman las relaciones interpersonales por medio de la comunicación en doble vía, donde haya presencia de retroalimentación de parte de los empleados sobre las actividades en las que participan para dar seguimiento y controlar los riesgos psicosociales identificados.

Adicionalmente proponen la implementación de ciclos PHVA para el mejoramiento del clima laboral.

Conocimiento en riesgo biológico y prácticas de bioseguridad en el personal docente de la facultad de salud de una institución de educación superior de la ciudad de Cali (Díaz, 2013)

Partiendo del hecho sobre la definición de salud, que no solamente es la ausencia de la enfermedad, sino promover el más alto bienestar físico, mental y social en cualquier área laboral o profesión. Para este trabajo de grado, se tomó el riesgo biológico durante la formación académica, puesto que se tiene un alto potencial de contaminar o contagiar en las áreas donde se encuentren, incluso de tener accidentes de origen laboral que pueden ser prevenidos, teniendo en cuenta la adaptación de procedimientos de trabajo seguro, adopción de medidas de seguridad preventivas, el conocimiento y aplicación de las prácticas de bioseguridad en el cuerpo de docentes y exigencias al grupo de estudiantes.

El riesgo biológico a nivel laboral es entendido como cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad causada por microorganismos que un trabajador pueda contraer y su exposición podría

darse de persona a persona, de animal a persona, por objetos o material contaminado de manera directa o indirecta, por medio de un vector y finalmente por transmisión aérea.

Frente a la bioseguridad, que es la aplicación de técnicas, conocimientos y equipos para prevenir la exposición al riesgo biológico, se cuenta con unos principios básicos que es la universalidad, lo que indica que todas las personas deben conocer y aplicar medidas mínimas que permitan la prevención del riesgo biológico, el uso de barreras que evita el contacto con fluidos orgánicos o fluidos posiblemente contaminados y finalmente los medios para la eliminación de material contaminado, teniendo en cuenta que es un residuo que tiene un manejo diferente para su disposición final.

Las precauciones universales en riesgo biológico está la evitación de contacto con la piel o mucosa con sangre y otro líquidos, el constante lavado de manos, el uso de guantes, el uso de mascarillas, el uso de delantales protectores, el manejo y cuidado de elementos cortopunzantes, restricción de labores en trabajadores de la salud, disposición de aparatos especiales que suplan la respiración, realizar la correcta limpieza, desinfección y esterilización, aplicación de vacunas a trabajadores con riesgo de infección y finalmente la disposición de desechos en medios seguros.

La población objetivo fueron docentes del personal salud, para un total de 78 personas arrojando aspectos destacados como pese a que el riesgo biológico en el sector salud es alto, no se tiene conocimiento sobre la normatividad legal y un conocimiento bajo sobre la exposición al riesgo y lo más relevante es que algunos docentes en su práctica, no cumplen con las normas básicas de bioseguridad en sus labores diarias y no se riñen por los protocolos de bioseguridad establecidos por cada institución debido a la poca importancia que se le brinda tanto al riesgo, como al cumplimiento de las normas.

Diseño de un programa de bienestar laboral.

Universidad Jorge Tadeo Lozano (Porras & Gomez , 2012)

El diseño de un programa de bienestar laboral parte de la necesidad de brindar la importancia a los trabajadores puesto que son el factor más importante que les permite a las organizaciones ser cada día más competitivas. Partiendo de este hecho, se tuvo en cuenta la motivación, calidad de vida laboral, sentido de pertenencia y cultura organizacional con el fin de reducir situaciones de inconformidad permitiendo que la organización tenga un ambiente laboral sano, personal motivado, con calidad de vida laboral, reduciendo los factores de estrés, malestar y sea reflejado en el aumento de la productividad.

La empresa seleccionada se dedica a la prestación de servicios operativos y comerciales para la empresa de acueducto y alcantarillado de Bogotá, contando con 745 empleados, los cuales 400 son de la parte operativa y el restante perteneciente a la parte administrativa aplicado al 100% de la población donde los aspectos más destacados fueron: la inconformidad con los salarios asignados, puesto que en algunos casos se tiene una asignación salarial incluso mayor al 20% en cargos iguales, lo que indica inequidad salarial, también se preside un alto porcentaje de inconformidad por la falta de reconocimiento y motivación, ligado a la poca preocupación de la empresa por el bienestar laboral con escasas actividades que fortalezcan este concepto; adicional a esto, las posibilidades de ascenso interno son nulas y finalmente no se tienen actividades de esparcimiento e integración laboral.

Los resultados notablemente se enfocan a mejorar la calidad de vida laboral e intervención de riesgo psicosocial que tenga inherencia. Para el diseño se tuvo en cuenta factores como la calidad de vida laboral, la motivación y sentido de pertenencia, cultura organizacional y todo lo que conllevan estos criterios en el significado interno en la organización y dentro de ellos se

encuentra la fundamentación acerca de la seguridad industrial, sensibilizar a sus trabajadores sobre la importancia del conocimiento de los programas de SST con el fin de poder cuidar la salud en pro del bienestar físico, mental y laboral.

Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrado en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Castillo , Mendoza , & Nossa , 2018)

La finalidad de esta investigación radica básicamente radica en la intervención del manejo del riesgo psicosocial y estrés laboral en una empresa farmacéutica teniendo en cuenta la resolución 2646 de 2008 con una población de 12 trabajadores y para la muestra se seleccionaron 10 de ellos, quienes han estado por más de 8 meses en la organización donde se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial validada por Ministerio de Protección Social. Cabe resaltar, que la aplicación de la batería se realizó con personal externo, ajustando el tipo de cuestionario A o B, de acuerdo con su nivel educativo y cargos estratégicos.

Con los resultados de la aplicación de la batería de riesgos, se pudo realizar la propuesta de intervención al riesgo psicosocial, destacando la mejora en programas de bienestar laboral y educación emocional que mejoraría el trabajo en equipo, la comunicación, la empatía, la cultura organizacional y mejorar sus emociones dentro y fuera del entorno laboral. Este programa estaría enfocado al ser, desde la percepción con el otro, aumento de tolerancia, disminución de ansiedad, estrés, aumento de motivación y mejorar focos de atención. Por otro lado, poder intervenir en cargos medios sobre el manejo de personal, la clasificación de los roles, reforzar lineamientos en inducciones y reinducciones para tener mayor sentido de pertenencia con la organización y finalmente programas para ayuda en temas educativos y de vivienda que permitan incluir mayor

número de trabajadores a la adquisición de su vivienda propia o programas de estudios con relación a su rol en la empresa.

Influencia de las emociones en el desempeño laboral.

Universidad de San Carlos de Guatemala (Sosa , 2007)

Esta investigación abarca algunos ámbitos que podrían mejorar o disminuir el rendimiento laboral de las personas en una organización, el primero de ellos se trata de las relaciones sociales, el segundo es el desarrollo laboral y el tercer aspecto importante fue la familia como grupo primario, de paso se evaluó también el aspecto económico que tendría un peso significativo.

Finalmente lo que la investigación arrojó en la medición de estos aspectos es que si no se tiene un buen manejo de todas las emociones que se presentan en cada escenario, muy difícilmente se podría mantener un excelente desempeño laboral y por ende perjudica no sólo la persona, sino el entorno laboral en cuanto a producción, el clima organizacional, la comunicación, el trabajo en equipo, la planificación y desarrollo de los objetivos, el desarrollo emocional, el desarrollo profesional y la calidad de vida laboral.

Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral.

Universidad Rafael Landívar (Zarate , 2012)

Esta investigación buscó determinar la influencia de la inteligencia emocional y la actitud de los empleados en el ambiente laboral en el municipio de Momostenango para empresas públicas y privadas, donde la muestra estuvo conformada por 80 personas de ambos sexos entre los 18 y 65 años. Los resultados indicaron que, si existe la influencia de la inteligencia emocional como un factor importante dentro de las organizaciones no sólo para el comportamiento o para

mantener un buen ambiente laboral, sino para el desarrollo de sus funciones que podría aumentar o disminuir el rendimiento laboral y por sí mismo, afectar o no el nivel organizacional.

Por lo anterior, en la investigación se plantearon algunas recomendaciones que permitieran a estas empresas promover y estimular la inteligencia emocional de sus trabajadores con el fin de mejorar el rendimiento laboral, sin descuidar a las personas quienes son la fuente primaria de las empresas.

Marco teórico

COVID-19, generalidades

La pandemia por COVID-19 se ha convertido en el mayor desafío de salud pública a nivel mundial de los últimos tiempos. Esta enfermedad que tuvo su origen a finales del año 2019 en Wuhan, provincia Hubei, China, es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, Nuevo Coronavirus, 2019) como una enfermedad de tipo infecciosa causada por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2).

Los coronavirus son una familia de virus que generalmente causan infecciones leves del tracto respiratorio superior, pero las mutaciones en las proteínas de la superficie del virus pueden conducir a infecciones graves del tracto respiratorio inferior, como el Síndrome Respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV) y el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV) (Ena & Wenzel , 2020, pág. 115)

Consecuencias a nivel mundial derivadas de la COVID-19

En el caso de la expansión del SARS-CoV-2, las consecuencias han sido exponenciales con un alcance de carácter mundial, afectando notablemente el sector salud y la economía,

convirtiéndose en un desafío para los gobiernos nacionales y al mismo tiempo para la comunidad científica, quienes han aunado sus esfuerzos para el desarrollo de estrategias preventivas, de tratamiento de síntomas y de la enfermedad, con el fin de contener los acelerados niveles de propagación y por ende la tasa de mortalidad (Casella, Rajnik, Cuomo, & Dulebohn, 2020)

Presentación clínica de la COVID-19

La formulación del diagnóstico de la enfermedad COVID-19, ha sido elaborada como una neumonía provocada por virus (Palacios, Santos, Velázquez, & León, 2020) “La presentación clínica incluye fiebre, malestar general, tos seca, dificultad respiratoria y síntomas gastrointestinales, luego de un periodo de incubación de cinco días en promedio” (Villegas, 2020). Cabe precisar que el nivel de gravedad de los síntomas varía de acuerdo con cada persona, el cual se clasifica en: asintomático, leve, moderado y grave, este último relacionado principalmente con factores tales como la edad y la existencia de comorbilidad.

Teniendo en cuenta los diferentes niveles en los que se clasifica esta enfermedad causada por el nuevo coronavirus, es evidente la existencia de un gran número de casos con sintomatología leve o nula, sin embargo, la capacidad de propagación del virus puede provocar un excesivo aumento de pacientes infectados, dentro de estos los pertenecientes a grupos de riesgo, lo que significa una alta demanda de atención en salud, lo cual podría llegar a saturar el sistema y colapsarlo (Urzúa, Vera-Villaruel, & Caqueo-Úrizar, La psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial, 2020, págs. 103-118)

Consecuencias de la pandemia por COVID-19 en la salud mental

De acuerdo con la OMS (OMS, 1948), “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” por tanto, resulta

pertinente hacer un recorrido por la evidencia científica existente acerca del nivel de afección de la pandemia por COVID-19 en la salud mental.

La situación actual a causa del brote del nuevo coronavirus además de tener un impacto sobre la salud física también ha afectado la salud mental de las personas. Según el autor (Lozano-Vargas, 2020, págs. 51-56), esta crisis mundial ha traído consigo consecuencias a nivel psicológico, relacionadas con la incertidumbre y el temor por contagiarse del virus, ocasionando problemas para conciliar el sueño, sentimientos negativos, cambios de humor repentino, y en muchos casos consecuencias más graves asociadas a trastornos de tipo depresivo, cuadros de ansiedad y somatización principalmente.

Además de los mencionados, son muchos los factores relacionados con la pandemia que pueden desencadenar cuadros de estrés en la población, como es el caso de la exposición al contagio a causa del uso del transporte público, cambios en las dinámicas y horarios de trabajo, e incertidumbre a causa de la estabilidad económica y laboral. Así mismo, factores tales como el estado del sistema de salud a nivel local frente a la creciente cifra de contagios, sumado a las medidas preventivas adoptadas por el gobierno nacional, tomando en cuenta que las personas ubicadas en los grupos de riesgo pueden verse afectadas en mayor grado (Lozano, 2020).

En tiempos de crisis, el consumo excesivo de información, en este caso relacionado con la enfermedad del COVID-19 puede significar una amenaza para la salud mental de las personas. La desinformación propagada por medio de las redes sociales y los medios de comunicación puede desencadenar factores que irrumpen con el bienestar psicológico de la población, razón por la cual se hace necesario que los medios de comunicación cumplan con su objetivo de ofrecer información veraz, basada en la evidencia con fundamentación científica (Bacci, 2020, págs. 31-34). Las personas por su parte deben procurar acatar las recomendaciones emitidas al respecto por los

máximos organismos de salud a nivel nacional e internacional, con el fin de implementar acciones para el autocuidado.

Impacto de la pandemia por COVID-19 en el ámbito económico y laboral

Tal como se ha mencionado anteriormente, la propagación del virus SARS-CoV-2 a nivel mundial ha puesto en aprietos los diferentes sectores que conforman la economía global, debido en gran medida a las acciones emprendidas por los gobiernos nacionales para su contención.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020),

La pandemia de COVID-19 es una emergencia sanitaria inmediata. Las medidas para hacer frente a la pandemia también tienen un impacto directo en los mercados, la oferta (producción de bienes y prestación de servicios), la demanda (consumo e inversión) y el mundo del trabajo (OIT, 2020, pág. 8)

Debido a las restricciones impuestas por las autoridades locales, han sido muchas las empresas que han registrado grandes pérdidas, e incluso han llegado a la quiebra, viéndose afectados tanto los empleadores como los empleados (OIT, 2020). En el caso de Colombia, por ejemplo, para el mes de mayo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020), reportó un nivel de desempleo histórico en el país, del 21,4%, cifra que deja en evidencia la creciente brecha de desigualdad en el territorio nacional.

De acuerdo con lo anterior es evidente el nivel de afectación que sufren las personas que han perdido sus empleos a causa de la pandemia, incluyendo a los trabajadores informales, quienes han quedado desprotegidos de cierta manera, sin posibilidades de producir su sustento y con dificultades para satisfacer sus necesidades básicas. En cuanto a las personas que han logrado conservar su empleo en medio de esta coyuntura, también suelen verse afectados a nivel psicológico, debido a la constante incertidumbre sobre su futuro laboral teniendo en cuenta la

creciente tasa de desempleo; así mismo, estas personas pueden resultar más propensas a desencadenar cuadros de estrés debido a las nuevas condiciones de trabajo (OIT, 2020)

Cambios en las dinámicas laborales a causa de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19

Respecto a las condiciones laborales, muchas empresas se han visto en la obligación de reinventar nuevas formas para la ejecución de sus actividades, con el fin de salvaguardar la salud de sus trabajadores a través del aislamiento social. En América latina son varios los países que han implementado el teletrabajo como una oportunidad de ejecutar las actividades propias de la empresa a través del uso de herramientas tecnológicas, como medida para evitar el contagio (Buitrago, 2020), así mismo se ha optado por realizar ajustes a los turnos/horarios laborales, trabajo semipresencial, entre otros.

En el caso de Colombia, frente a la llegada del COVID-19, el Gobierno Nacional emitió la circular 018 de 2020 por medio de la cual dicta unas directrices para la “intervención, respuesta y atención del COVID-19... aplicables principalmente a los ambientes laborales”.

Dentro de las medidas de prevención que se plantean, se encuentran: autorización del teletrabajo, adopción de horarios flexibles, disminución del número de reuniones y evitar áreas o lugares con aglomeraciones. Por medio de esta circular se exhorta a las empresas a diseñar medidas preventivas y de contención del COVID - 19 en el marco de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (Misalud, Mintrabajo, & Función Pública, 2020)

En cuanto a la modalidad de trabajo desde casa (teletrabajo), desde el área de seguridad y salud en el trabajo se debe velar por unas condiciones laborales seguras, garantizando al trabajador las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones, con acceso a la

conectividad y respetando los horarios laborales y pausas activas, con el fin de prevenir episodios de estrés y evitar generar interferencia con las dinámicas familiares, y de esta manera también contribuir a la preservación de la salud mental.

Abordaje de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 desde la seguridad y salud en el trabajo

Según el artículo 4 de la normatividad (Mintrabajo, 2014) emitido por el Ministerio de Trabajo de Colombia,

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que trata la prevención de lesiones y enfermedades generadas por causa o con ocasión del trabajo, de la protección y promoción de la salud mediante el autocuidado y la adopción de hábitos laborales seguros (Mineducación, 2019)

Según la organización (OIT, 2020), un trabajo digno debe contar con condiciones que garanticen la seguridad y la salud a los trabajadores. Los empleadores deberán cerciorarse de la aplicación de cada una de las medidas de prevención con el fin de disminuir los riesgos que puedan atentar contra la integridad de su equipo de trabajo, en este caso los asociados a la pandemia por COVID-19, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada trabajador y su nivel de exposición al riesgo.

Una de las obligaciones principales de las empresas es velar por la salud y el bienestar de sus empleados, por esta razón se requiere de la implementación de medidas que permitan la identificación y mitigación de los factores de riesgo existentes en el entorno laboral que puedan afectar la vida y salud de los trabajadores. La situación actual generada por el nuevo coronavirus ha sido crucial para las empresas, las cuales, en función de salvaguardar sus intereses y la seguridad y salud de sus trabajadores en el desempeño de sus actividades, han tenido que optar por la implementación de medidas dirigidas a prevenir su propagación. En una encuesta realizada por la Cámara de Comercio de Bogotá en el mes de abril de 2020, se logró identificar las diferentes medidas y esfuerzos adoptados por las empresas para adaptarse a esta crisis sanitaria que enfrenta el país y el mundo.

Dentro de las medidas adoptadas por las empresas se encontró que el 52,1% optó por implementar el trabajo desde casa (teletrabajo), el 37,6% adoptó medidas como vacaciones colectivas o programadas, el 13,8% decidió invertir en dotación (elementos de bioseguridad) y el 6,9% realizó cambios en los turnos o jornadas laborales. Sin embargo, por otro lado, se encuentra que el 13,8% de las empresas no ha optado por ninguna medida de prevención, el 11,4% ha decidido realizar terminación de contratos, el 9,8% optó por suspender contratos y el 6,2% implementó la medida de licencias no remuneradas. Cabe mencionar que cada una de las medidas implementadas por las empresas se deben en gran medida a la capacidad financiera de éstas (Camara de Comercio de Bogotá, 2020)

5.2.9. Gestión de riesgos derivados de la pandemia por COVID-19

En medio de una situación de emergencia como la ocasionada por el SARS-CoV-2, los estilos de respuesta y de afrontamiento pueden variar en función de cada persona. La respuesta psicológica puede manifestarse en diferentes niveles, tales como, cuadros de estrés, aumento de

ansiedad, cambios de humor repentinos, poca motivación y pensamientos negativos. Algunos factores desencadenantes de estas respuestas psicológicas negativas se asocian a la incertidumbre y temor por la pérdida del empleo, miedo a resultar contagiado o algún miembro de su familia, falta de elementos de protección personal o protocolos de bioseguridad insuficientes.

Tomando en consideración algunas medidas adoptadas por las empresas, como lo es la ejecución de las funciones laborales desde casa, se hace necesario analizar los factores que puedan poner en riesgo el bienestar tanto físico como mental del trabajador.

La evidencia obtenida de un estudio realizado en el año 2017 en 15 países, indica que en rasgos generales las personas que realizan teletrabajo refieren jornadas laborales más intensas que las personas que trabajan desde oficina, así mismo muestran más dificultad para conciliar la vida laboral con la vida personal. Las estadísticas indican que el 41% de los empleados que trabajan desde casa presentan altos niveles de estrés, frente al 25% de los trabajadores que desempeñan sus funciones desde la empresa (Eurofound & OIT, 2019). Teniendo en cuenta estos datos, sumados a las sensaciones de aislamiento, falta de interacción social y la interferencia entre la vida familiar y laboral generada en gran medida por la modalidad de trabajo, los factores psicosociales se convierten en un tema para abordar desde las empresas para propiciar a los trabajadores condiciones laborales más seguras.

Según el consejo general de profesionales en seguridad y salud en el trabajo de España (CGPSST, 2020), el impacto a nivel psicosocial en las empresas es medido desde dos perspectivas, desde la empresa misma y desde las personas que la conforman. en el caso de las empresas, esta crisis ha significado una pérdida económica muy alta que pone en tela de juicio su futuro en muchos casos, afectando la rentabilidad del negocio en marcha, sumado a los costos extras que ha significado la adquisición de elementos de bioseguridad. En cuanto a los

colaboradores, los principales aspectos a nivel psicosocial encontrados son, el enfrentamiento a la pérdida de la salud o peor aún de la vida, las medidas de distanciamiento recomendadas que limitan la libertad y generan cambios en las dinámicas de vida y la incertidumbre frente a la conservación del empleo.

El Departamento de Educación del Gobierno Vasco (Departamento de Educación , 2020), plantea que, existen unos nuevos riesgos desencadenados por la realidad actual a causa de la expansión del SARS-CoV-2 a nivel mundial, en este caso se menciona unos niveles de estrés más altos en los trabajadores del sector educativo, dificultades relacionadas con la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo implementadas, y las exigencias que plantea la situación actual, relacionada con la adopción de nuevos hábitos, medidas de higiene, mayor uso de la tecnología para la ejecución de sus funciones, entre otras.

Frente a esta situación, el Departamento (Departamento de Educación , 2020), expone que, “trabajar en tiempos de la COVID-19 exige un esfuerzo de adaptación importante y en este proceso es relevante atender los aspectos psicosociales y organizativos para proteger la seguridad y la salud de la población trabajadora a corto y a medio plazo”.

Riesgo psicosocial

Con la llegada del nuevo coronavirus a Colombia no solo surge preocupación respecto a las condiciones físicas de los trabajadores, sino que de manera alterna se incrementan los efectos derivados de las condiciones psicológicas por la crisis actual y el cambio en las características de las tareas.

Los riesgos psicosociales intra, extralaborales y de estrés contemplados dentro de la batería de riesgo psicosocial definidos en la Resolución 2646 de 2008: Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, evaluados mediante su aplicación y analizados por expertos, son aspectos que en la actualidad giran en torno a la emergencia sanitaria (Mintrabajo, Resolución 2404, 2019)

Durante un brote como el de COVID-19, toda la población está sometida a niveles de estrés elevados que pueden tener efectos graves en la salud mental, especialmente en los casos en que se impone el aislamiento obligatorio en el hogar. Los trabajadores pueden verse afectados por los peligros psicosociales derivados de la incertidumbre presente y futura de la situación laboral o de los cambios en los procesos y disposiciones laborales (OIT, Frente a la pandemia garantizar la seguridad y salud en el trabajo, 2020)

La situación de los trabajadores vinculados laboralmente se ha tornado tensionante, no solo por el temor del contagio por el virus y alteración del bienestar propio, el de los miembros de la familia y de los compañeros de trabajo, sino por la tensión que generan los protocolos de bioseguridad establecidos en el lugar de trabajo, la falta de apoyo social y especialmente la constante incertidumbre frente al futuro laboral y social.

En este sentido, las organizaciones juegan un papel crucial, ya que deben asumir que todos los gremios están destinados a vivir una etapa con una situación anómala en la que se implantarán medidas excepcionales, adaptándose a situaciones que hasta hace poco no se habían contemplado, así que el esfuerzo está en facilitar el trabajo siempre que sea posible para dar sensación de seguridad a los trabajadores y optimizar los canales de comunicación de tal manera que no generen efectos negativos e impactos psicosociales (Prinnovación, 2020)

Por otro lado, se encuentran los trabajadores que realizan sus funciones desde casa, bajo condiciones improvisadas a las que se han adaptado en los últimos cuatro meses de cuarentena debido a la emergencia sanitaria, situación que puede provocar sensación de aislamiento,

jornadas laborales más largas y desdibujamiento de los límites entre el trabajo y la vida personal; las horas de trabajo pueden volverse excesivas, sin descansos y con sobrecarga debido a las labores del hogar (OIT, Frente a la pandemia garantizar la seguridad y salud en el trabajo , 2020)

Establecer límites entre el trabajo remunerado y la vida personal puede ser particularmente difícil cuando se trabaja desde el domicilio. Especialmente para las mujeres, que siguen asumiendo las principales responsabilidades del trabajo no remunerado en el hogar, incluida la prestación de cuidados a los miembros de la familia y las tareas domésticas (OIT, Frente a la pandemia garantizar la seguridad y salud en el trabajo , 2020)

Como bien se ha mencionado anteriormente, esta pandemia a causa de la COVID-19 ha generado consecuencias a nivel psicológico en la sociedad principalmente por los altos niveles de estrés. Según el autor (Hernandez , 2020, págs. 578-594), estos niveles varían de acuerdo al grupo poblacional en el que se encuentre la persona, teniendo en cuenta que existen unos grupos que presentan más vulnerabilidad, de acuerdo a la existencia de comorbilidad/afección médica, edad o labor.

Centrándonos en este último caso se ha encontrado evidencia científica que da muestra de las afecciones a nivel psicológico encontradas en los trabajadores del área de la salud. Según los autores (Urzúa, Vera-Villarroel, & Caqueo-Urizar, La psicología en la prevención y manejo del COVID-19, 2020, págs. 103-118), en una encuesta realizada a 4.357 trabajadores del área de la salud donde se evaluó la percepción del riesgo al cual se encuentran expuestos y el estado psicológico de estos.

Los resultados arrojaron que, las principales preocupaciones de los trabajadores de la salud fueron en primer lugar la infección de colegas (72.5 %), en segundo lugar, la infección de miembros de la familia (63.9 %), tercer lugar medidas de protección (52.3 %) y finalmente la

violencia médica (48.5 %). Por otra parte, un 39 % de los trabajadores sanitarios presentaba problemas psicológicos, principalmente los que ya habían pasado por aislamiento y contagio a familiares o colegas (Urzúa, Vera, Caqueo y Polanco, .2020)

El escenario de la pandemia de COVID-19 causa incertidumbres a los trabajadores de la salud que trabajan en la primera línea para hacer frente al virus. Las características epidemiológicas del nuevo coronavirus y su funcionamiento a largo plazo no se conocen por completo. Debido a esto, los riesgos laborales que los trabajadores están involucrados en su vida diaria se han exacerbado en algunos puntos, en vista del nivel de infectividad que tiene el virus y las consecuencias de estos para la salud física y la mente de toda la sociedad. Es esencial conocer y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la salud y, por tanto, establecer estrategias de prevención y minimización de enfermedades (Soares, Batista, Carvalho y Neves, 2020).

En el caso de los trabajadores del área de la salud en Colombia, el Ministerio de salud y protección social lanzó una guía para el abordaje de problemas y trastornos mentales en el marco del afrontamiento del nuevo coronavirus (Covid-19), con esta se pretende “Orientar a empleadores y a las Administradoras de Riesgos Laborales para prevenir y mitigar problemas y trastornos mentales en los trabajadores de la salud que atienden pacientes con coronavirus (COVID-19)” (Minprotección, 2020). Cabe mencionar que el ministerio de Salud y Protección Social dicta a través de esta guía una serie de directrices basadas en la Resolución 2404 del 2019, principalmente en el ámbito intralaboral.

Ahora bien, tal como se ha mencionado anteriormente, a nivel general las empresas tienen unas obligaciones contempladas en la normatividad colombiana correspondiente a la gestión del

riesgo psicosocial, por tanto, se hace necesario velar por su debido cumplimiento, tomando en consideración la evidencia científica que señala unos factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria, provocados en mayor medida por los cambios en las dinámicas cotidianas.

Marco Legal

Para el desarrollo de la investigación se tiene en cuenta la normatividad vigente colombiana, la cual servirá de contexto para desarrollar la temática de este proyecto:

La Ley 9 de 1979, emitida por el Ministerio de Salud está relacionada con las medidas sanitarias y se estipula la protección y prevención del medio ambiente, controles sanitarios, controles higiénicos, entre otros, de la misma forma en el artículo Art. 125 se especifica que todo empleador deberá cumplir con los programas de medicina preventiva en los sitios de trabajo, con el fin de promocionar, proteger, recuperar y rehabilitar la salud de los trabajadores de acuerdo a la condición fisiológica y psicológica (Minsalud, 1979)

Para la investigación es importante tener en cuenta el artículo 4 del decreto 1443 de 2014 emitido por el Ministerio de Trabajo de Colombia, en el cual se establece un proceso por etapas en el que se incluye la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el Trabajo (Mintrabajo, 2014)

A partir del año 2006 las empresas deben regirse por la ley 1010 donde se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, en el marco de las relaciones de trabajo.

Posteriormente para el año 2008 se estipula la resolución 2646, donde se da a conocer las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el capítulo 2 de esta resolución

hace énfasis en la Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos (Social M. d., 2008)

En el año 2015 El Ministerio de Trabajo expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 a través del cual compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersa y posteriormente la (Mintrabajo, 2019), por medio de la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En la Resolución 2404 del año 2019 el Ministerio de Trabajo adopta la Batería de Riesgo Psicosocial como parte de la evaluación del riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador en el cumplimiento de sus funciones, todo esto a través del análisis de los resultados de una encuesta escrita realizada por un psicólogo experto a todos los trabajadores, que permite determinar el programa a seguir en cada empresa (Mintrabajo, 2019)

El Artículo 5 de la resolución 2646 se estipula que los factores psicosociales están comprendidos en tres aspectos: intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador; estrés laboral, los cuales, en una interrelación dinámica influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Con la llegada de la pandemia a Colombia, el Ministerio de Salud adopta el protocolo general de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la Pandemia del coronavirus COVID 19: Resolución 666 del 24 de Abril de 2020, a través del cual se establecen los lineamientos frente a las medidas propias para evitar la propagación del virus durante el desarrollo de las actividades en los ambientes de trabajo

Marco metodológico de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, puesto que permite la recolección de la información de una manera abierta, permitiendo generar datos de percepciones, vivencias y experiencias de cada individuo. Es así como lo indican los autores (Hernández , Fernandez , & Baptista , Metodología de la investigación Quinta Edición, 2010, pág. 7) “Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. De igual forma, para el análisis de los factores psicosociales, se tuvo en cuenta la normatividad legal, la cual identifica los factores intralaborales y extralaborales los cuales previamente por el grupo investigador, fueron limitados para su estudio de acuerdo a las variables de su medición, lo que indicaría obtener gran información con base en la percepción de los trabajadores activos y esto una interpretación más amplia según la descripción de cada una de las respuestas generadas, tal como afirman los autores indica sobre el enfoque cualitativo:

Se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010, pág. 364)

Ahora bien, su alcance es descriptivo con un corte transversal, debido a que se busca identificar y analizar los efectos psicosociales que han sido afectados en el entorno laboral debido a la emergencia sanitaria en diferentes trabajadores activos ubicados en la ciudad de Bogotá, D.C., es así como los autores (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010) afirma sobre los

Comentado [NV1]: Hernández. R., Fernández., C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición*. México D.F., México: McGraw Hill.

estudios descriptivos: “Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (pág. 80)

Adicional a esto, su corte transversal se debe a la forma de la recolección de la información, puesto que la recopilación de la información, el análisis y la medición se lleva a cabo en una sola ocasión que permitiría evaluar las variables establecidas internamente. Los autores (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010), indican: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (pág. 151)

Es así como estas investigaciones descriptivas de corte transversal cuentan con un análisis de variables con un grupo seleccionado de manera individual con el fin de obtener lo descrito y necesario para la investigación.

Fuentes de información

Para la presente investigación se tomó la normatividad legal vigente que tiene relación con las condiciones sanitarias y de salud en los centros y lugares de trabajo, la relación con el acoso laboral y su prevención, la identificación de los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones y finalmente la implementación de los protocolos de bioseguridad provenientes de la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional.

Por otro lado, la población seleccionada fueron trabajadores activos, ya sea presencial o con trabajo en casa, ubicados en la ciudad de Bogotá, D.C., donde el criterio de exclusión fue que actualmente no se encuentren realizando actividades laborales.

La técnica utilizada es mediante una entrevista semi estructurada con preguntas orientadoras que permiten abordar las categorías y subcategorías elegidas. Las preguntas abiertas

Comentado [NV2]: Hernández. R., Fernández., C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición.* México D.F., México: McGraw Hill.

Comentado [NV3]: Hernández. R., Fernández., C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición.* México D.F., México: McGraw Hill.

Comentado [NV4]: Hernández. R., Fernández., C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición.* México D.F., México: McGraw Hill.

proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas (...) También sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010)

Análisis de la información

Previo a la recolección de la información y frente a la ejecución del cuestionario establecido, las variables de medición fueron definidas en dos categorías de acuerdo a la normatividad vigente acerca de los factores de riesgo psicosociales, las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales, donde cada una de ellas tiene sus divisiones, y para estudios en la presente investigación, se generaron preguntas que abarcan las subcategorías definidas para según su relevancia en la investigación. Es así como se generaron las variables de medición.

Ilustración 1 Tabla de Categorías Intra y Extralaborales

| CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS |
|--|--|
| A. Factores psicosociales intralaborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (pág. 20) | A1. Carga física: Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador (pág. 23) |
| | A2. Medio ambiente de trabajo: son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), |

químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial (pág. 23)

A3. Grupo social de trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo (pág. 25)

A5. Jornada de trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos (pág. 23)

A6. Plan de formación permanente: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades (pág. 24)

A7. Beneficios: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al

esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo (pág. 25)

B. Factores psicosociales
 extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (pág. 26)

B1. Tiempo libre: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio (pág. 26)

B2. Redes de apoyo: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. (pág. 26)

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración

del recorrido (pág. 27)

Fuente: (Social M. , 2010)

Resultados y/o propuesta de solución

Análisis de resultados

Teniendo en cuenta la información obtenida en el proceso de recolección en una empresa litográfica de la ciudad de Bogotá a través de la elaboración de un cuestionario semiestructurado y posterior aplicación del mismo a diez trabajadores discriminados de la siguiente forma: cinco trabajadores que durante la emergencia sanitaria ejecutaron sus funciones en trabajo presencial y los otros cinco trabajadores que desarrollaron las actividades laborales desde casa, se identifican algunas alteraciones que se han presentado en la esfera psicosocial a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el SARS COV-2.

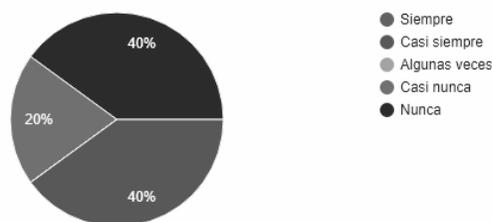
Análisis de la categoría A - Factores psicosociales intralaborales

Carga física. Frente a la primera pregunta con relación al aumento del esfuerzo físico, ya sea por posibles cambios en el puesto de trabajo, o desde la modalidad del trabajo en casa derivado por la pandemia, se genera exactamente el mismo porcentaje de nunca con un 40% y un casi nunca con un 20% tanto para ambas modalidades, lo que varía en algunas personas, que sería el 20% restante que está ubicado en casi siempre, mencionan que al tener menos personal, la carga laboral aumentó y que los desplazamientos han aumentado, así como para las personas de trabajo en casa, que mencionan que no tienen un puesto para trabajar acorde y que se mezclan las labores de casa, con las actividades laborales.

Ilustración 2 Carga física modalidad presencial

Los cambios en su puesto de trabajo han provocado que aumente su esfuerzo físico (como por ej, manejo de cargas, mayores desplazamientos, posturas forzadas, uso de fuerza física continua, entre otras)

5 respuestas

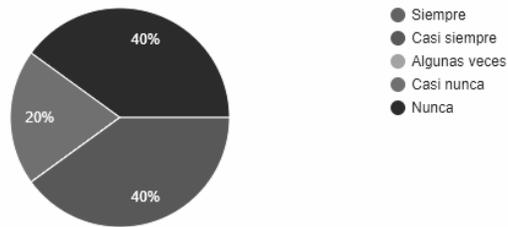


Fuente: Propia

Ilustración 3 Carga física modalidad trabajo en casa

¿La modalidad de trabajo en casa derivado de la pandemia le ha exigido más esfuerzo físico en su trabajo?

5 respuestas



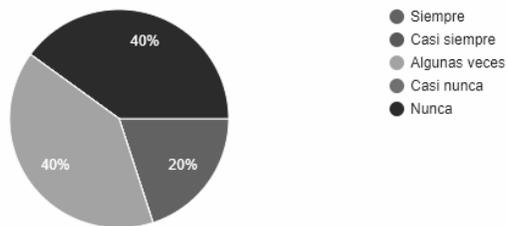
Fuente: Propia

Ahora bien, la preocupación frente a la exposición de ser contagiado por el SARS - CoV 2, las personas de trabajo presencial es evidente que tienen mayores temores que las personas de trabajo en casa, puesto que un 60% nos indica que tiene temor inminente por este riesgo de exposición, el otro 40% tiene poca o una nula preocupación, mientras que el personal de trabajo en casa el 40% no tiene preocupación alguna de ser contagiado por el SARS - CoV 2, el otro 40% en algunas ocasiones le genera preocupación y el 20% restante si indica que la preocupación es inminente.

Ilustración 4 Preocupación por contagio modalidad trabajo en casa

Con llegada de la emergencia sanitaria bajo la modalidad de trabajo en casa, le preocupa estar expuesto a este riesgo y ser contagiado

5 respuestas

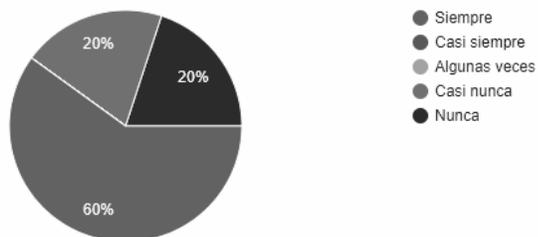


Fuente: Propia

Ilustración 5 Preocupación por contagio modalidad presencial

Con llegada de la emergencia sanitaria, le preocupa estar expuesto a este riesgo y ser contagiado en su sitio de trabajo

5 respuestas



Fuente: Propia

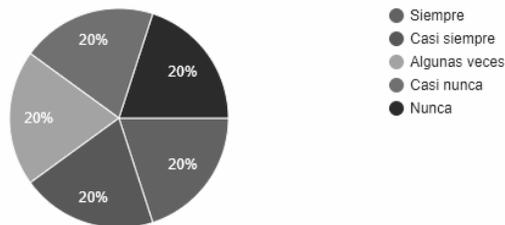
Teniendo en cuenta lo anterior, se debe continuar con el manejo riguroso de todos los protocolos de bioseguridad para el ingreso a las instalaciones de la compañía y a su vez tener contacto continuo sobre las condiciones de salud de las personas de trabajo en casa, sensibilizando y retroalimentando acerca de la información verídica del manejo y prevención de contagio del SARS - CoV 2.

Medio ambiente de trabajo. Frente al medio ambiente de trabajo, se tienen en cuenta los elementos de protección personal del personal de trabajo presencial, donde fueron compartidas las opiniones si estos nuevos elementos de bioseguridad le generan molestias para el desarrollo de sus funciones, tal como se muestra en la figura 5; sin embargo, un factor común es el uso de la careta o visor, que afirman no deja ver bien y genera un reflejo de luz.

Ilustración 6 Elementos de bioseguridad trabajo presencial

Los elementos de protección personal y protocolos de bioseguridad le generan molestias para el desarrollo de sus labores

5 respuestas



Fuente: Propia

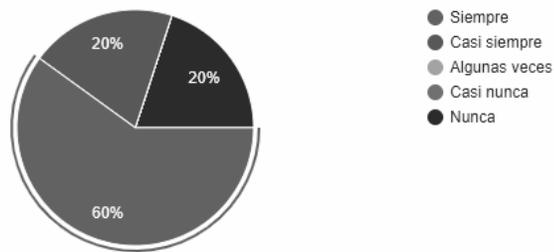
Por otra parte, para el trabajo en casa, se formuló la pregunta si cumplen con los protocolos de bioseguridad, a lo cual 4 de las 5 personas asumen un alto nivel de responsabilidad con el cumplimiento de los protocolos en casa, dividido en un 60% de siempre y un 20% de casi siempre la aplicación de estos protocolos como el uso del tapete al ingreso para desinfectar el calzado, el lavado de manos, uso de alcohol, limpieza de ropa, gel antibacterial, cambio de ropa cuando vuelven de hacer diligencias y desinfección del teclado según lo indican.

Una sola persona indica que nunca aplica los protocolos de bioseguridad, puesto que vive sola. Cabe resaltar, que independiente de que no propague el virus puesto que vive sola, se debe tomar conciencia sobre la magnitud del riesgo, la probabilidad de contraer el virus y la importancia del autocuidado.

Ilustración 7 Aplicación protocolos de bioseguridad modalidad trabajo en casa

Aplica los protocolos y elementos de protección de bioseguridad en su casa para el desarrollo de sus labores

5 respuestas



Fuente: Propia

Continuamos con el puesto de trabajo, si ha sido alterado o modificado después de la cuarentena para el desarrollo de actividades presenciales, para lo cual se evidencia un 40% en la percepción del personal encuestado con siempre y casi siempre, el otro 40% afirma que algunas veces y finalmente una sola persona, equivalente al 20%, indica que no se ha modificado su puesto de trabajo; para el 80%, los cambios han sido en asignación de dos puestos de trabajo, el control de temperaturas, el control manual de registro de llegadas, la mayor cantidad de trabajo, el aplazamiento de actividades y el distanciamiento entre compañeros.

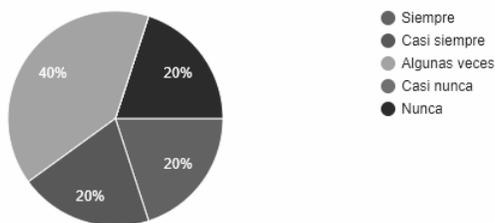
Para el trabajo en casa, se formuló si el puesto de trabajo es adecuado para la ejecución de las actividades laborales, donde se genera una división en sus respuestas, puesto que en algunas

personas les afecta el ambiente general como el ruido externo, a otras personas el internet, el no tener impresora, la silla, el escritorio, incluso los niños o factores familiares que le alteran el desarrollo de sus labores.

Ilustración 8 Alteraciones en el puesto de trabajo modalidad presencial

Ha presentado algún tipo de cambio en la estructura de su puesto de trabajo después de la cuarentena y derivado de la pandemia por el COVID - 19

5 respuestas

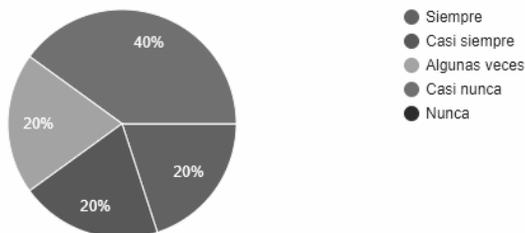


Fuente: Propia

Ilustración 9 Alteraciones en el puesto de trabajo modalidad trabajo en casa

Considera que su puesto de trabajo en casa es adecuado para realizar las labores (está en buenas condiciones de iluminación, ergonomía y confort, es apto para trabajar por largas jornadas)

5 respuestas



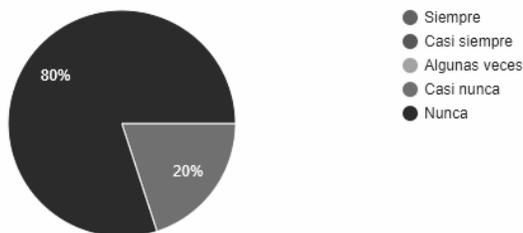
Fuente: Propia

Grupo social de trabajo. Continuamos con grupos sociales de trabajo, donde se formularon preguntas acerca de la comunicación y su posible afectación para el desarrollo de actividades; sin embargo, la comunicación tanto para el trabajo en casa, como para las personas que realizan trabajos presenciales no se ha visto afectada, tal como lo indican las figuras 9 y 10.

Ilustración 10 Alteraciones en la comunicación modalidad trabajo en casa

La comunicación entre compañeros de trabajo y jefes ha disminuido o ha sido afectada debido al trabajo desde casa

5 respuestas

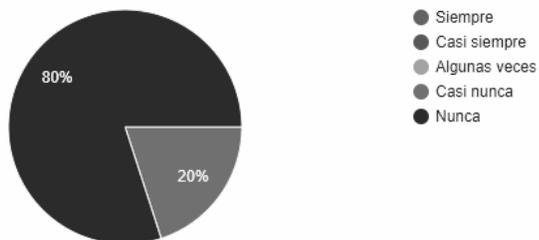


Fuente: Propia

Ilustración 11 Alteraciones en la comunicación modalidad presencial

La comunicación entre compañeros de trabajo y jefes ha disminuido o ha sido afectada debido a la emergencia sanitaria del COVID-19

5 respuestas



Fuente: Propia

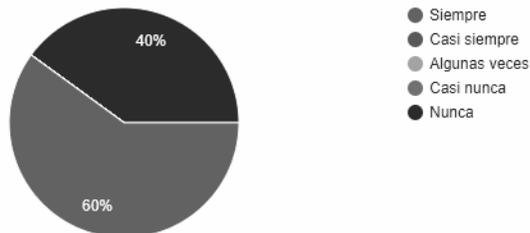
Acompañando la pregunta anterior, se indagó sobre el hecho si han tenido algún tipo de problemas con jefes o compañeros que tengan relación con la emergencia sanitaria o por el trabajo en casa, a lo que el 100% de la población muestra en las dos modalidades de trabajo afirman que nunca han tenido algún inconveniente o problema derivado por la emergencia sanitaria.

Jornada de trabajo. Frente a todo lo que conlleva la subcategoría de la jornada de trabajo, se preguntó si el horario laboral fue alterado y si lo perciben de manera positiva o negativa, a lo que para las personas de trabajo en casa, el 60% afirma que si se modificó su horario y se tienen opiniones diversas, tanto de manera positiva por lo que no hacen desplazamientos que ayuda no sólo en tiempo sino financieramente; y de manera negativa, porque sienten que la jornada aumentó, que se atrasan en sus labores y porque ocasionalmente tenían que trabajar los sábados o recibir llamadas fuera del horario pactado.

Ilustración 12 Modificación del horario laboral modalidad trabajo en casa

La jornada laboral ha sido modificada debido a la emergencia sanitaria y el trabajo en casa

5 respuestas



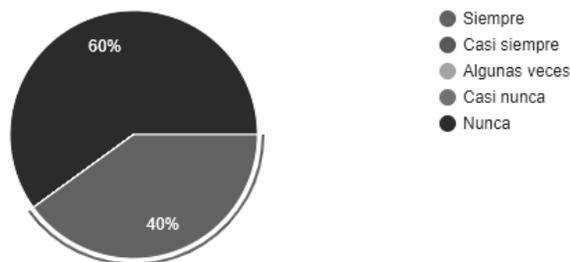
Fuente: Propia

Hecho contrario con el personal que trabaja de manera presencial que pese a que el 60% indica que no se les ha afectado su horario laboral, el 40% restante, quienes sí se les ha modificado su horario, indican que los cambios han sido positivos puesto que tanto en los horarios de ingreso, como de salida son muy pocas las personas que se encuentran en la calle, por tal motivo la disminución al riesgo de contagio en áreas públicas es reconocido.

Ilustración 13 Modificación del horario laboral modalidad presencial

La jornada laboral ha sido modificada debido a la emergencia sanitaria

5 respuestas



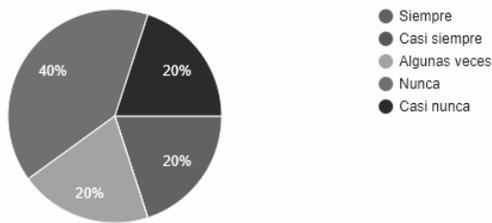
Fuente: Propia

Ahora bien, frente a la pregunta, si los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral se han visto afectados o disminuido, el personal de trabajo en casa tienen una percepción diferente puesto que se genera una división entre 4 de las 5 posibles respuestas, el 60% indica que nunca o casi nunca, otro 20% afirma que en algunas ocasiones se ha disminuido este descanso dentro de la jornada laboral y el 20% restante indica que si se ha disminuido mucho estos espacios, tal como lo indica la figura a continuación

Ilustración 14 Descanso en jornada laboral modalidad trabajo en casa

Con la llegada de la emergencia sanitaria y el trabajo en casa se han disminuido los espacios de descansos laborales horarios de almuerzo, pausas durante la jornada

5 respuestas



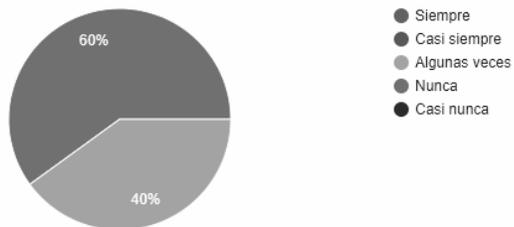
Fuente: Propia

Por otra parte, los trabajadores de trabajo presencial tienen una respuesta más homogénea en este ítem, puesto que el 60% de las personas encuestadas indican que no se ha disminuido los tiempos de descanso estipulados; sin embargo, un 40% afirma que en algunas ocasiones ha sido disminuido.

Ilustración 15 Descanso en jornada laboral modalidad presencial

Con la llegada de la emergencia sanitaria y el trabajo en casa se han disminuido los espacios de descansos estipulados, horarios de almuerzo, pausas durante la jornada laboral

5 respuestas



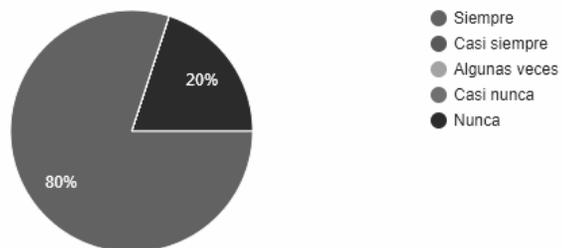
Fuente: Propia

Plan de formación permanente. Continuando con las condiciones intralaborales, un aspecto que se tuvo que reinventar en su totalidad fueron las capacitaciones y actividades grupales que se venían realizando. Por tal motivo se buscó indagar acerca de su funcionalidad para las diferentes modalidades de trabajo obteniendo resultados favorables, puesto que afirman que son mejores, han ayudado a fortalecer el aprendizaje, de mejor adaptación y se sienten mejor capacitados; por otra parte, indican que por tiempos es mucho mejor, e incluso pueden recibir las capacitaciones en el mismo puesto de trabajo; sin embargo, una persona indica que se le han dificultado esta modalidad de capacitaciones virtuales.

Ilustración 16 Metodología en las capacitaciones

La forma de la metodología de las capacitaciones ha cambiado para mejorar

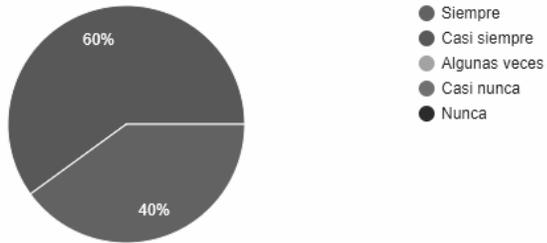
5 respuestas



Fuente: Propia

Ilustración 17 Metodología en las capacitaciones

Durante la pandemia he recibido capacitaciones que le ayudan a hacer mejor su trabajo
5 respuestas



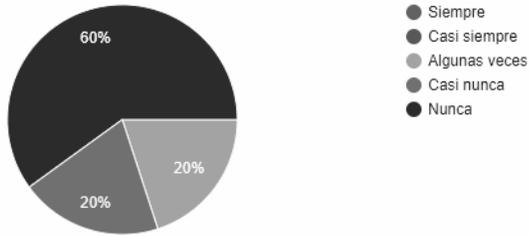
Fuente: Propia

Beneficios. Finalmente y para concluir la categoría de factores intralaborales, se evaluó mediante una pregunta si con la llegada de la emergencia sanitaria los pagos fueron afectados en los tiempos estipulados o si contrario a ello, sus pagos continúan estando a tiempo; para lo cual, tanto el personal presencial, como el personal de trabajo en casa, afirma el 100% del personal encuestado que sin importar el tema de la pandemia, siempre han pagado a tiempo su salario, aspecto que se debe resaltar; por otro lado, se indagó acerca de los beneficios extra con los que los trabajadores contaban y si estos han sido retirados o modificados, donde sí se evidencia una variación, puesto que, las personas de trabajo presencial indican que se les retiró un bono de auxilio alimenticio, en fechas especiales brindaban desayunos y para cumpleaños entregaban tortas a cada uno, también se modificó el agua de panela que les daban anteriormente, ahora brindan jugo en casa (por temas de higiene, manipulación y prevención), mientras que la percepción del personal de trabajo en casa se enfocó en la pérdida del bono de alimentación y una prima extra legal que no fue brindada, la división en la percepción de la pérdida de beneficios extra se encuentra de la siguiente manera:

Ilustración 18 Beneficios modalidad trabajo en casa

Los beneficios monetarios, alimenticios, compensatorios y demás, han sido eliminados debido a la emergencia sanitaria por el COVID - 19

5 respuestas

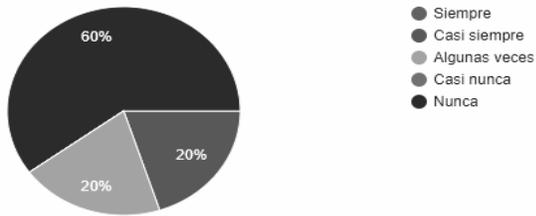


Fuente: Propia

Ilustración 19 Beneficios modalidad presencial

Los beneficios monetarios, alimenticios, compensatorios y demás, han sido eliminados debido a la emergencia sanitaria por el COVID - 19

5 respuestas



Fuente: Propia

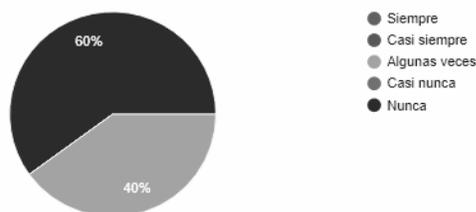
Análisis de la categoría B - Factores psicosociales extralaborales

Tiempo libre. Teniendo en cuenta la dimensión extralaboral de los factores de riesgo psicosocial encontramos una serie de preguntas enfocadas a evaluar los aspectos fuera de la empresa que hacen parte de los cambios generados en el comportamiento de los trabajadores durante la emergencia sanitaria. A continuación, se detallan los resultados de cada una de ellas:

Respecto a la primera pregunta relacionada con la disminución de los espacios de descanso, se genera exactamente el mismo porcentaje de nunca con un 60% en las dos modalidades de trabajo, al considerar que no ha habido alteraciones en este aspecto, sin embargo, se evidencia que en la modalidad trabajo en casa hay un porcentaje del 20% de los encuestados que sí ha percibido cambios y disminución en los tiempos de descanso.

Ilustración 20 Disminución de los tiempos de descanso modalidad presencial

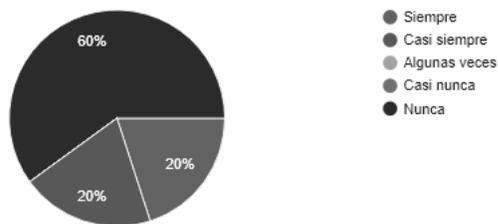
Debido a los cambios generados por la pandemia ha percibido disminución en sus tiempos de descanso
5 respuestas



Fuente: Propia

Ilustración 21 Disminución de los tiempos de descanso modalidad presencial

Trabajar desde casa ha implicado una disminución en sus tiempos de descanso
5 respuestas



Fuente: Propia

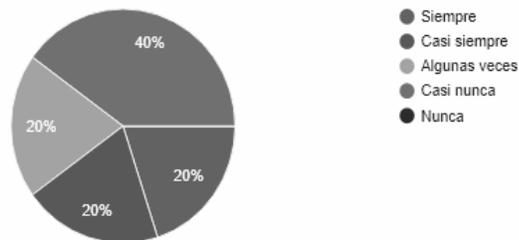
Adicionalmente, se formuló la siguiente pregunta relacionada con la disminución del tiempo libre para realizar las tareas personales y se encontró como resultado que para ambas modalidades de trabajo un 60% no percibe disminución en el tiempo para dedicarlo a sus tareas personales debido a la realización de tareas laborales, sin embargo nuevamente se presenta una particularidad ya que en la modalidad de trabajo en casa un 40% afirma que casi siempre se ve afectado el tiempo personal por las actividades propias del trabajo.

Redes de apoyo. En cuanto al aspecto relacionado con la comunicación e interacción con amigos y familiares y la disminución o afectación de la misma derivada por la emergencia sanitaria se encontró que la mayoría de los encuestados no evidencia que la comunicación con las personas allegadas o familiares haya cambiado de alguna manera con la situación presentada por la emergencia sanitaria (en el caso de trabajo presencial 40% y para trabajo en casa 80%), sin embargo en la modalidad de trabajo presencial un 20% de los encuestados afirma que si se han afectado las relaciones con sus allegados, situación evidente en el distanciamiento social, las reuniones vía internet y las reuniones sociales suspendidas.

Ilustración 22 Disminución en la Comunicación modalidad presencial

Con la emergencia sanitaria la comunicación con sus familiares y amigos ha disminuido o ha sido afectada

5 respuestas

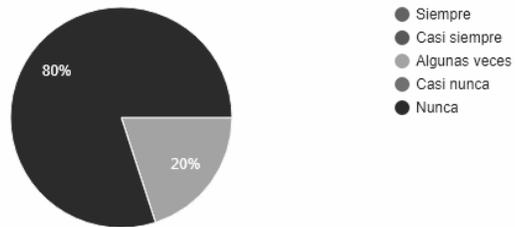


Fuente: Propia

Ilustración 23 Disminución en la Comunicación modalidad trabajo en casa

Trabajar desde casa ha generado algun cambio en la comunicación con sus familiares y amigos

5 respuestas



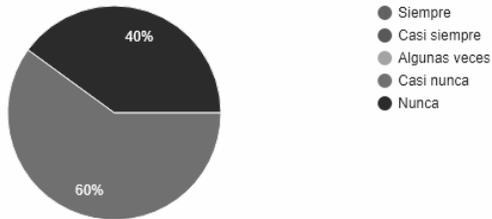
Fuente: Propia

Se plantea una pregunta de la misma subcategoría dirigida a explorar si ha habido afectación del tiempo dedicado a las personas allegadas debido al tiempo dedicado a las actividades laborales y se encontró que en general la mayoría de la población no considera que se hayan visto afectados los lazos de comunicación en su casa debido a los requerimientos del trabajo (trabajo presencial 40% que contestó nunca; trabajo en casa 80% que contestó nunca).

Ilustración 24 Afectación de horarios de trabajo modalidad presencial

Los horarios que se manejan en su trabajo han impedido la comunicación con pareja, familiares y amigos

5 respuestas

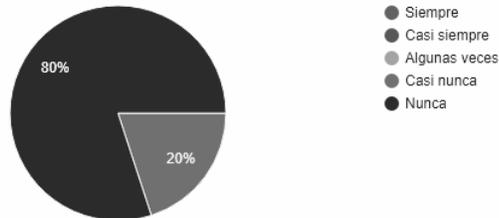


Fuente: Propia

Ilustración 25 Afectación de horarios de trabajo modalidad trabajo en casa

Los horarios que se manejan en su trabajo han impedido la comunicación con pareja, familiares y amigos

5 respuestas



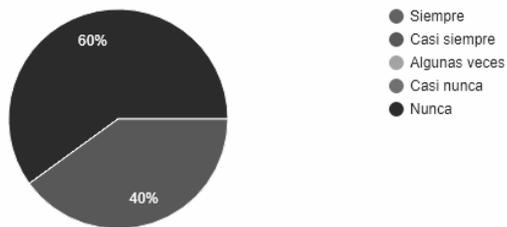
Fuente: Propia

Tiempos de desplazamiento. Respecto a los tiempos de desplazamiento desde la casa hasta el trabajo se plantean varias preguntas a los individuos encuestados cuyos resultados se muestran a continuación: Para la modalidad de trabajo presencial el 60% de los encuestados refiere que no ha tenido dificultades o cambios significativos en el transporte utilizado para llegar al sitio de trabajo. Sumado a lo anterior, para el caso de los individuos que realizan trabajo en casa, el hecho de no desplazarse a diario a su lugar de trabajo es una situación que le genera tranquilidad y menores niveles de estrés.

Ilustración 26 Cambios en los desplazamientos modalidad presencial

Debido a los cambios y protocolos para el sector transporte generados por la pandemia es más difícil desplazarse al sitio de trabajo

5 respuestas



Fuente: Propia

Ilustración 27 Cambios en los desplazamientos modalidad trabajo en casa

El no utilizar el transporte público para desplazarse hasta su lugar de trabajo le causa tranquilidad

5 respuestas



Fuente: Propia

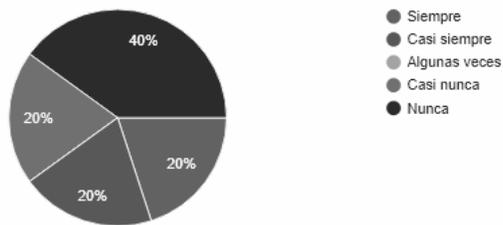
Tanto los tiempos como las formas de desplazamiento fueron incluidos en la evaluación de la esfera extralaboral relacionada con este aspecto por ello se formuló una pregunta que evalúa el cambio generado por el trabajo en casa que implica no tomar transporte para llegar a las instalaciones de la empresa respecto al trabajo presencial que genera esta necesidad.

Un porcentaje del 60% de los individuos evaluados ha tenido algún tipo de cambio en el tiempo y comodidad durante la toma del transporte, específicamente debido a que para evitar aglomeraciones y posibles contagios han tenido que optar por nuevas opciones como la compra y adquisición de bicicletas, tomar transporte más seguro o incremento en los tiempos de espera para tomar un bus de transporte público.

Ilustración 28 Cambios en el tiempo de desplazamiento modalidad presencial

Ha sido afectado el periodo de tiempo empleado para transportarse entre su casa y el sitio de trabajo

5 respuestas



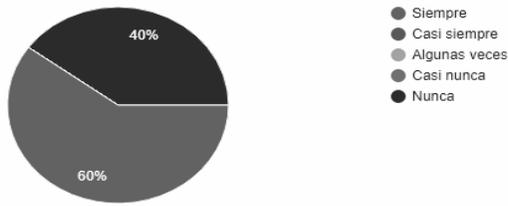
Fuente: Propia

Definitivamente, aunque en un porcentaje no muy distinto, los individuos evaluados que hacen parte de la población que trabaja desde casa han optimizado su tiempo al no tomar transporte público durante la emergencia sanitaria, lo que les ha permitido tener tiempos de descanso más amplios, disminución de estrés por la utilización del transporte público y aumento del tiempo para compartir con sus familiares y allegados, así como tiempo adicional para estudiar en aquellos que aplica.

Ilustración 29 Cambios en el tiempo de desplazamiento modalidad trabajo en casa

Trabajar desde casa le ha permitido ahorrar el tiempo empleado para el transporte y utilizarlo para otras actividades

5 respuestas



Fuente: Propia

Conclusiones y recomendaciones

Condiciones intralaborales

1. Verificar el aumento de carga laboral y funciones del personal en las dos modalidades de trabajo, así como también los sitios de trabajo en casa que cuenten con espacios mínimos de confort laboral, garantizando que los medios de comunicación y conexión puedan ser óptimos.
2. Mantener los protocolos de bioseguridad en todo momento para brindar tranquilidad a nivel general del personal de trabajo presencial.
3. Capacitar continuamente al personal de trabajo en casa acerca de las generalidades, precauciones, autocuidado y prevención de contagio por el SARS - CoV 2
4. Evaluar los tipos de elementos de protección de bioseguridad que le permitan desarrollar sus actividades sin alteraciones o molestias extra.
5. Garantizar que los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral como toma de onces, espacios de almuerzo, pausas activas como se realizaba anteriormente, en especial para las personas de trabajo en casa, respetando los horarios con los que se venía trabajando previo a la pandemia.
6. Garantizar que el personal que reciba la formación de manera virtual, conozca y tenga la facilidad de acceder a estas plataformas.
7. Comunicar la modificación de los beneficios extras con los que se contaban, teniendo en cuenta si son eliminados, suspendidos o modificados, con el fin que el personal conozca los planes alternos con los que la organización cuenta frente a los programas de bienestar y beneficios.

Condiciones Extralaborales

1. A pesar de encontrar en la mayoría de los encuestados que las relaciones sociales y de interacción en su entorno personal no se ha visto alterado debido a la emergencia sanitaria, un mínimo porcentaje considera que el distanciamiento trae consigo la limitación para realizar cualquier tipo de reunión social, lo que disminuye el contacto y la comunicación con sus allegados.
2. La forma de desplazamiento y los cambios generados por hacerlo o no tiene una relación proporcional con el bienestar de los trabajadores, cada individuo puede permanecer normalmente mínimo dos horas del día utilizando el transporte público, lo que genera situaciones de estrés y otros factores que pueden afectar el bienestar de los mismos.
3. El tiempo ocupado en los desplazamientos para asistir al lugar de trabajo está condicionado por el medio de transporte utilizado, lo que causa niveles de estrés altos en los trabajadores que suman a su bienestar y a la disposición frente a las situaciones diarias. De esta manera este aspecto define la cantidad y calidad de tiempo que el trabajador destina para la realización de actividades personales y la comunicación con los allegados.
4. El aspecto extralaboral incide de manera directa sobre el desempeño dentro de las actividades de trabajo, lo que en la situación de emergencia está mas marcado debido a la necesidad de estar presente en casa y ocupar ese tiempo en las labores de trabajo virtual, en ocasiones ambas labores suelen estar interrelacionadas y generan mayor preocupación en el trabajador al no realizarlas al 100%.

Referencias bibliográficas y webgrafía

- Bacci, S. (2020). *COVID-19 Una pandemia de desinformación*. Obtenido de Medicina Interna. Órgano oficial de la sociedad venezolana de medicina interna:
<https://www.svmi.web.ve/ojs/index.php/medint/article/view/539>
- Bustos , D., Mora , Y., & Suarez , Y. (2015). *Diagnostico inicial de riesgo psicosocial y su afectación en el área administrativa en la empresa SEM*. Obtenido de Universidad ECCI:
<file:///C:/Users/LUCIA/Desktop/INFORMACION%20LUCIA%20SIERRA/ESCRITORIO/Proyecto%20SEM%20Entrega%20final%2028092015.pdf>
- Camara de Comercio de Bogotá. (2020). *Encuesta Ritmo Empresarial Bogotá, Edición Especial COVID-19*. Obtenido de Cámara de Comercio de Bogotá: <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Comunicados/2020/Mayo-2020/Encuesta-Ritmo-Empresarial-Bogota-Edicion-especial-COVID-19>
- Cascella, M., Rajnik, M., Cuomo, A., & Dulebohn, S. (2020). *Features, Evaluation and Treatment Coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de StatPearls Publishing:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK554776/>
- Castillo , B., Mendoza , C., & Nossa , S. (2018). *Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrado en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico*. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto de Dios:
<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8194/PROPUESTA%20DE%20~1.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

CGPSST. (2020). *Guía breve de retorno a la actividad laboral: Adaptación Psicosocial COVID-19*. Obtenido de Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el trabajo.

Contreras , F., Juarez , F., Barbosa , D., & Uribe , A. (2010). *Estilos de Liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas* . Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana (Bucaramanga):
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>

DANE. (2020). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mayo 2020*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística:
http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/659/get_microdata

Departamento de Educación . (2020). *Aspectos psicosociales frente al COVID-19*. Obtenido de Gobierno Vasco, Departamento de Educación.

Diaz , A. (2013). *Conocimiento en riesgo biológico y prácticas de bioseguridad en el personal docente de la facultad de salud de una institución de educación superior de la ciudad de Cali*. Obtenido de Universidad del Valle:
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/8406/CB-0494546.pdf;jsessionid=51CA8D8D548D3219DB680C76E3C07CFD?sequence=1>

Diaz , A. (2013). *Conocimiento en riesgo biológico y prácticas de bioseguridad en el personal docente de la facultad de salud de una institución de educación superior de la ciudad de Cali* . Obtenido de Universidad del Valle :
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/8406/CB-0494546.pdf?sequence=1>

Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *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*. Obtenido de Universidad EAFIT: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>

Ena, J., & Wenzel, R. (2020). *Un nuevo coronavirus emerge*. Obtenido de Revista Clínica Española :
[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7130265/#:~:text=Los%20coronavirus%20son%20una%20familia,\(MERS%2DCoV\)%20y%20el](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7130265/#:~:text=Los%20coronavirus%20son%20una%20familia,(MERS%2DCoV)%20y%20el)

Escamilla, J. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y síntomas psicológicos, predictores negativos de bienestar laboral: determinación de intervalos clasificatorios para la prevención de la ansiedad y la depresión en la vigilancia de la salud en el trabajo*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid : <https://eprints.ucm.es/30306/>

Eurofound, & OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Obtenido de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y Organización Internacional del Trabajo.

Felipe, K. (2020). *Estrés laboral y su relación con la inteligencia emocional de los trabajadores de supermercados durante la alerta sanitaria por la covid-19*. Obtenido de Universidad de la Laguna España :
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20806/Estres%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional%20de%20los%20trabajadores%20de%20supermercados%20durante%20la%20alerta%20sanitaria%20por%20la%20Covid-19.pdf?sequence=1>

Flores , J., & Argúello , M. (2020). *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*. Obtenido de Universidad Internacional SEK:
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3854>

García , A., Manrique , J., Cardenas , V., & Becerra , J. (Sin año). *Diseño del programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial en instructores del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento empresarial*. Obtenido de SENA:
http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_medicas_salud/disenio_del_programa_de_vigilancia_epidemio.pdf

Henao , J., Hernandez , G., & Rodriguez , M. (2020). *Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en tiempos de pandemia*. Obtenido de Universidad CES:
<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4647>

Hernandez , J. (2020). *Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas*. Obtenido de Medicentro Electrónica:
<http://medicentro.sld.cu/index.php/medicentro/article/view/3203/2588>

Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , P. (2010). *Metodología de la investigación* . México D.F: Mc Graw Hill.

Hernández , R., Fernandez , C., & Baptista , P. (2010). *Metodología de la investigación Quinta Edición*. México D.F: Mc Graw Hill.

- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación Quinta Edición*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Lozano-Vargas, A. (2020). *Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China*. Obtenido de Revista de Neuro-Psiquiatría.
- Milanes , M., & Valencia, C. (2019). *2019). Propuesta de estrategias de intervención a partir de la evaluación de riesgo psicosocial para los empleados de la empresa MSL COLOMBIA LTDA*. Obtenido de Universidad ECCI: <https://repositorio.ecci.edu.co/>
- Mineducación . (2019). *Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392395_Plan_anual_SGSST_2020_.pdf
- Minprotección. (2020). *Guía: Lineamientos para para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del coronavirus (COVID19)*. Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social.
- Minsalud. (24 de enero de 1979). *LEY 9 DE 1979*. Obtenido de Minsalud: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
- Mintrabajo. (31 de 07 de 2014). *Decreto 1443 de 2012*. Obtenido de Implementación del Sistema de Gestión (SG-SST): https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-

1774e8d9a5fa#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,modalidad%20de%20contrato%20civil%2C%20comercial

Mintrabajo. (31 de julio de 2014). *Implementación Del Sistema de Seguridad y Salud en el*

Trabajo . Obtenido de Mintrabajo:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Mintrabajo. (22 de julio de 2019). *Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de*

riesgo psicosocial. Obtenido de Mintrabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Mintrabajo. (13 de febrero de 2019). *Estándares Mínimos*. Obtenido de Mintrabajo :

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Mintrabajo. (22 de julio de 2019). *Resolucion 2404*. Obtenido de Mintrabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Mintrabajo. (13 de febrero de 2019). *Estándares Mínimos*. Obtenido de Mintrabajo:

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Misalud, Mintrabajo, & Función Pública. (2020). *Circular externa 018 de 2020*. Obtenido de

Acciones de contención ante el covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al

primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias:

<http://www.sucre.gov.co/normatividad/acciones-de-contencion-ante-el-covid19-y-la-prevencion>

OIT. (2020). *Frente a la pandemia garantizar la seguridad y salud en el trabajo* . Obtenido de

OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

OIT. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de

OIT: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQiAkuP9BRCKARIsAKGLE8UeeI7IxyaI0-fU4v3gc3PHjstnx3N7BD1z37-O4WiNk1QDvw11-jaAnE7EALw_wcB

OMS. (1948). *Constitución*. Obtenido de OMS: [https://www.who.int/es/about/who-we-](https://www.who.int/es/about/who-we-are/constitution#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20fue%20adoptada%20por,han%20incorporado%20al%20texto%20actual.)

[are/constitution#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20fue%20adoptada%20por,han%20incorporado%20al%20texto%20actual.](https://www.who.int/es/about/who-we-are/constitution#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20fue%20adoptada%20por,han%20incorporado%20al%20texto%20actual.)

OMS. (2019). *Nuevo Coronavirus*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud :

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M., & León. (2020). *COVID-19, a worldwide public health*

emergency. Obtenido de Revista Clínica Española (English Edition):

https://covid19.who.int/?gclid=Cj0KCQiAkuP9BRCKARIsAKGLE8XcAF_XblFhqpokrgMtYrTNvd91R2TL-dnGUkpNte_yzGAZQ39QTcEaAtgrEALw_wcB

- Porras , K., & Gomez , A. (2012). *Diseño de un programa de bienestar laboral*. Obtenido de Universidad Jorge Tadeo Lozano :
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>
- Prlinnovación. (2020). *¿Cómo gestionar el malestar psicológico del Coronavirus (Covid-19) en el trabajo?* Obtenido de Prlinnovación: <https://www.prlinnovacion.com/como-gestionar-el-malestar-psicologico-crisis-coronavirus-covid-19-en-el-trabajo/>
- prlinnovación. (2020). *Como gestionar el malestar psicologico crisis coronavirus covid 19 en el trabajo*. Obtenido de prlinnovación: <https://www.prlinnovacion.com/como-gestionar-el-malestar-psicologico-crisis-coronavirus-covid-19-en-el-trabajo/>
- Social, M. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Minprotección Social :
<http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>
- Social, M. d. (23 de julio de 2008). *Resolución 2646 DE 2008*. Obtenido de Ministerio de la Protección Social:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Sosa , A. (2007). *Influencia de las emociones en el desempeño laboral* . Obtenido de Universidad de San Carlos Guatemala : http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1494.pdf
- Urzúa, A., Vera-Villarroel, P., & Caqueo-Urizar, A. (2020). *La psicología en la prevención y manejo del COVID-19*. Obtenido de Aportes desde la evidencia inicial. Terapia Psicológica: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>

Urzúa, A., Vera-Villaruel, P., & Caqueo-Urizar, A. (2020). *La psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial*. Obtenido de *Terapia*

Psicológica, 38(1): https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48082020000100103&script=sci_arttext

Villegas, M. (2020). *Pandemia de COVID-19: pelea o huye*. Obtenido de *Revista Experiencia en Medicina*: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/424>

Zarate , E. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral* . Obtenido de Universidad Rafael Landivar:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>