

**INFLUENCIA DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO
SSBOG2**

Laura Dayana Arévalo Morales

Andrea Liliana Velandia Quintero

Shannon Juliet Ruiz Velandia

Universidad ECCI.

Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2022

**INFLUENCIA DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO
SSBOG2**

Laura Dayana Arévalo Morales. Código 116295

Andrea Liliana Velandia Quintero. Código 116279

Shannon Juliet Ruiz Velandia. Código: 118389

Asesora. Mg. Julietha Oviedo Correa

Seminario de Investigación II

Universidad ECCI.

Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Junio 2022

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
Lista de tablas	5
Lista de figuras	5
Título	6
Problema de Investigación	7
2.1. Descripción del problema	7
2.2. Formulación del problema	11
3. Objetivos	11
3.1. Objetivo general	11
3.2 . Objetivos Específicos	11
4. Justificación y Delimitación	12
4.1. Justificación	12
4.2. Delimitación	15
4.3 Limitaciones	15
5. Marcos de Referencia	17
5.1. Estado del Arte	17
5.2. Marco Teórico	40
5.2.1 Covid-19, medidas sanitarias y consecuencias	40
5.2.2 Factores de riesgo psicosocial y nuevas modalidades de trabajo	44
5.2.3 Trabajo en casa, retorno laboral e implicación psicosocial	49
5.2.4 Estrategias de promoción y prevención en riesgo psicosocial	53
5.3. Marco Legal	53
6. Marco metodológico de la investigación	59
6.1 Paradigma	59
6.2 Tipo de investigación	59
6.3 Método de investigación	60
6.4. Fases del estudio	60
6.4.1 Fase 1	60
6.4.2 Fase 2	61
6.4.3 Fase 3	61
6.4.4 Fase 4	62

6.5 Instrumentos	62
6.5.1 Formato de los instrumentos	62
6.5.2 Consentimiento informado	62
6.5.3 Población	63
6.5.4 Muestra	63
6.5.5 Criterios de inclusión	63
6.5.6 Criterios de exclusión	63
6.6. Fuentes de información	64
6.6.1 Fuentes de información primaria	64
6.6.2 Fuentes de información secundaria	65
6.6.3 Cronograma de actividades	65
6.6.4 Análisis de la información	66
7. Resultados	68
7.1. Análisis de Resultados	68
7.1.1 Consecuencias	78
7.1.2 Factores de riesgo psicosociales actuales	79
7.1.3 Posibles estrategias para mitigar los riesgos psicosociales	80
7.2 Discusión	83
8. Análisis Financiero	86
8.1 Recurso Humano	86
8.2 Recurso Tecnológico y Físico	87
8.3 Análisis Costo Beneficio	88
9. Conclusiones y recomendaciones	89
9.1 Conclusiones	89
10. Lista de referencias	92
11. Anexos	98
11.1 Anexo 1. Formulario Google	98
11.2 Anexo	99
2. Consentimiento Informado.	99

Lista de tablas

Tabla 1 Presupuesto Recurso humano	87
Tabla 2 presupuesto Recurso Tecnológico y Físico.	87

Lista de figuras

figura 1. Ausentismo por Causas Médicas 2021	12
figura 2 Tipo de Ausentismo.....	13
figura 3 Ubicación Base Operativa SSBOG2	15
figura 4 Cronograma de actividades	65
figura 5 Edad de la muestra de estudio	68
figura 6 Género de la muestra de estudio.....	69
figura 7 Nivel educativo de la muestra de estudio	69
figura 8 Modalidad de trabajo de la muestra de estudio	70
figura 9 Frecuencia de las medidas de prevención al Covid-19 que ofrece la empresa	70
figura 10 EPP que ofrece la empresa frente al Covid-19.....	71
figura 11 Normalidad de ejecución de actividades laboral	71
figura 12 Estado con el que ejecuta actividades laborales	72
figura 13 Actitud luego de la pandemia COVID-19	72
figura 14 Trabajadores que han tenido COVID 19.....	73
figura 15 Frecuencia con que aplicó las medidas de prevención al virus	73
figura 16 Facilidad de transporte de la casa al trabajo.....	74
figura 17 Frecuencia de percepción de comodidad de la vivienda del trabajador	75
figura 18 Frecuencia de afectación de problemas personales en el trabajo	75
figura 19 Frecuencia de comunicación asertiva con personas cercanas	76
figura 20 Frecuencia con la que realiza actividades de recreación	77
figura 21 Frecuencia en la que el trabajo supera la jornada laboral.....	77

Título

Influencia de la pandemia COVID-19 en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2

Problema de Investigación

2.1. Descripción del problema

La empresa SSBog2 provee soluciones integrales a los diferentes sectores industriales desde el año 2019, a partir de una adecuada prestación del servicio de suministro de energía, instalaciones eléctricas y mantenimiento, con el fin de lograr resultados justos para todas las partes interesadas, cumpliendo con los requisitos legales, estándares del sistema integrado de gestión y promoviendo la práctica de la cultura de la calidad, proporciona condiciones de trabajo seguras y saludables a sus trabajadores en los diferentes ambientes laborales, por medio de la capacitación constante, fortalecimiento de sus competencias y conocimientos técnicos que permitan garantizar la prestación de sus servicios con alta calidad, eficaces y seguros, basados en el mejoramiento continuo de su sistema integrado de gestión y preservando el medio ambiente, con la identificación de peligros, impactos socio-ambientales y gestionando los riesgos para prevenir lesiones o enfermedades en las personas, daños y contaminación al medio ambiente y afectación a los recursos financieros, físicos y tecnológicos en cada uno de los procesos, así como los riesgos derivados del análisis del contexto de la organización, necesidades y expectativas de sus clientes tanto internos como externos.

No obstante, en la empresa hace falta tomar medidas efectivas para la prevención de los riesgos psicosociales derivados del trabajo y los peligros propios de los diferentes ambientes a los que están expuestos los trabajadores, porque es un factor fundamental para asegurar el buen desempeño laboral, rendimiento y productividad de la organización.

Adicionalmente, a la fecha se hacen aún más necesarias las medidas para la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en la organización; dada la situación inesperada y los cambios generados a causa de la pandemia por la presencia de coronavirus COVID-19.

El coronavirus es proveniente de china, sus inicios se remontan al 2019 y a nivel mundial en el 2020, generado por una cepa mutante denominada SARS-CoV-2, que conlleva a una pandemia con grandes declives en primera instancia en términos de salud, a nivel económico y social. Su gran complejidad radica en su fácil transmisión por contacto, conllevando a masivos contagios por su estructura viral.

Resultado a este impacto, muchos países optaron por ordenar confinamiento total en su momento, como manejo a la crisis existente por la pandemia, llevando a la población trabajadora a una gran exposición a frente a los riesgos psicosociales; dada por la modificaciones a nivel laboral en respuesta a las medidas de salubridad; siendo estos riesgos los más prevalentes como resultado a tantos cambios inesperados para la sociedad, que afectaron a un sin número de individuos en diferentes roles, familias y organizaciones enteras, trayendo consigo la adaptación obligada de espacios y entornos para desarrollar teletrabajo, home Office entre las diferentes modalidades y en este momento la reanudación a las actividades laborales con diferentes estrategias que buscan mitigar la exposición al virus y el contagio masivo.

Actualmente en la organización Consorcio SSBog2, la totalidad de los colaboradores se encuentran en modalidad presencial, se está realizando el control de vacunación teniendo en cuenta que se complete el esquema según aplique.

En cuanto al riesgo psicosocial, se han venido realizando integraciones recreativas y lúdicas cumpliendo con los protocolos de prevención, con el fin de consolidar al equipo de trabajo y mantener una sana convivencia.

A raíz de la Pandemia por virus COVID 19 la modalidad del trabajo cambió y con ello se deben replantear oportunamente las acciones de mejora para prevenir la ocurrencia o mitigar el impacto de la afectación a los trabajadores por la exposición a los riesgos psicosociales en el entorno laboral, puesto que las condiciones de trabajo óptimas deben ser enfocadas a la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Dentro de las consecuencias que se presentan: la generación de la alta demanda en las condiciones de la tarea entre ellas la carga mental, el contenido de la tarea, las demandas emocionales y los sistemas de control por la adaptación a las distintas modificaciones en las actividades laborales, así como también la poca integración, dificultad para socializar y secuelas físicas luego de la exposición al virus COVID-19.

En el año 2020, la autora Martínez, Martínez en su artículo define que la salud laboral debe tener en cuenta los planos físicos, mentales y sociales y que no solo debe ser entendido como la ejecución de una labor; expone claramente que “cuando el estímulo estresor persiste y el estrés se vive en estado permanente, el organismo no se recupera, en dosis altas y de forma continua se convierten en estados nocivos para la salud ” (Martínez, L. M. 2020).

Por consiguiente la importancia de la prevención de la enfermedad y promoción de la salud, para minimizar las consecuencias negativas como accidentes de origen laboral, alteración en la capacidad de respuesta, decisiones, a nivel físico y a “nivel cognitivo, provoca sensación de

preocupación, indecisión, baja concentración, desorientación, mal humor y sentimientos de falta de control” (López et al., 2004, como se citó en Martínez, 2020).

En estos tiempos de la presencia de COVID-19, la organización internacional del trabajo se pronuncia en el año 2020 exponiendo que se ha generado una crisis que pone en riesgo a todos los integrantes de una organización por lo cual se hace necesaria la aplicación de programas y medidas que mitiguen lo anteriormente expuesto en párrafos anteriores.

El artículo titulado el Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas menciona que el estrés y la preocupación son algunas de las consecuencias psicosociales que trae consigo esta pandemia ya que en el año 2020 el autor Hernández, Rodríguez explica que:

Cada persona reacciona de modo distinto ante el impacto psicológico provocado por una epidemia como la COVID-19. El distanciamiento social, la cuarentena y el aislamiento, trae aparejados una serie de reacciones psicológicas que los individuos pueden experimentar en relación a su propio estado de salud y al de otros (p.587)

2.2. Formulación del problema

¿Cómo enfrentan los riesgos psicosociales producto de la pandemia COVID-19 en la empresa Consorcio SSBog2?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Evaluar el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, derivados de la pandemia COVID-19, por medio de un estudio del desempeño de los trabajadores en el último año con el fin de ejecutar medidas de prevención y promoción de la salud.

3.2 . Objetivos Específicos

Identificar las posibles consecuencias de la pandemia COVID-19 en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, a partir de las medidas de intervención que ha establecido la empresa ante el retorno a las instalaciones post confinamiento por pandemia.

Establecer cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos actualmente con el retorno a las actividades presenciales los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2.

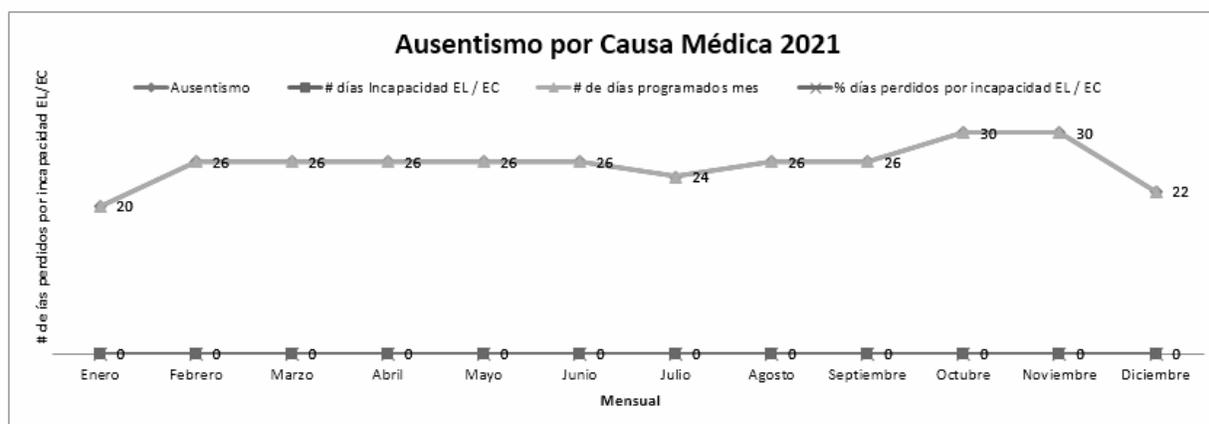
Diseñar estrategias para mitigar los riesgos psicosociales, a través de campañas, capacitaciones y controles con el fin de estabilizar los conceptos de salud, trabajo y familia.

4. Justificación y Delimitación

4.1. Justificación

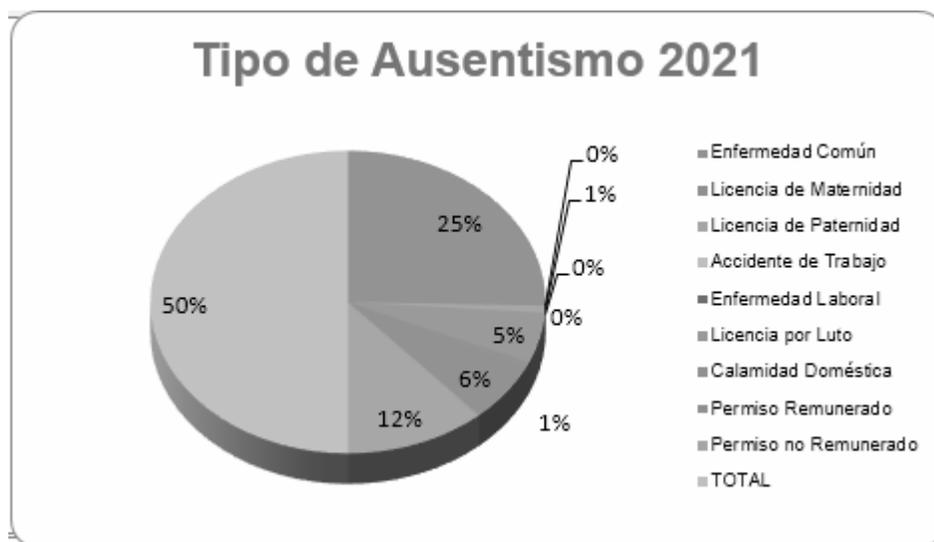
Este trabajo se enfoca en evaluar las posibles afectaciones psicosociales de los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, producto de la pandemia COVID-19, debido a que con los diversos cambios en la modalidad de trabajo y las nuevas medidas sanitarias adoptadas en el interior de la organización, dando cumplimiento con la normatividad vigente en materia de salud social, afectó los hábitos de los trabajadores y así mismo su rendimiento en el desarrollo de las labores diarias con diversos tipos de ausentismo que se relaciona en la Figura 1.

figura 1. Ausentismo por Causas Médicas 2021



Fuente: Bureau Veritas, 2021. Indicadores SST 2021

figura 2 Tipo de Ausentismo



Fuente: Bureau Veritas, 2021. Indicadores SST 2021

De lo anterior, esta investigación se realiza con el fin de aportar conocimiento hacia el interior de la compañía para reducir las potenciales repercusiones en la salud y la economía de los trabajadores y de la empresa Consorcio SSBog2, relacionadas con los factores psicosociales, que afectan tanto a los colaboradores como a la organización.

Es por esto, que se decide iniciar con una encuesta psicológica que contemple los temas personales, familiares y laborales de todos los colaboradores de la empresa, con el objetivo de mejorar o generar procesos que optimicen las condiciones laborales para evitar el ausentismo laboral, lograr el aumento de la productividad y lograr el bienestar de los trabajadores conociendo a través de la encuesta las condiciones individuales de los trabajadores, teniendo en cuenta los factores intralaborales y extralaborales; logrando validar la incidencia de la pandemia

frente a los casos nuevos expuestos al riesgo psicosocial, con la finalidad de mitigar los factores desencadenantes a nivel laboral.

A partir de los resultados obtenidos se tabula la información para obtener el factor que predomina más en la población y con ellos se ofrecerán estrategias encaminados a cumplir los objetivos planteados, para mejorar las condiciones de salud en el trabajo de todos los colaboradores de la organización, creando un buen ambiente laboral y evitando costos elevados por pago de sanciones por el incumplimiento de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, atribuidos a enfermedades o accidentes laborales, como consecuencia del riesgo psicosocial; a su vez generando conocimiento interno para la empresa Consorcio SSBog2.

Mediante la descripción de los factores críticos y relevantes, con base a las respuestas de cada trabajador frente a los cambios que trajo consigo, largas jornadas de trabajo; poco descanso, posibilidad de contagio durante los primeros picos del virus siendo una guía mediante los datos actualizados del área psicosocial para tomar decisiones, las cuales según el estudio realizado por Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., & Moreno-Chaparro, J. (2020), pueden ser: acciones de mejora y prevención, promoviendo la capacidad de identificación de los factores de riesgo para prevenir enfermedades y accidentes laborales, fomentar estilos de vida saludable, rehabilitación integral, espacios de calidad para los empleados, entendiendo las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen los puestos de trabajo, para que se incrementen los niveles de concentración, motivación y sentido de pertenencia como aporte positivo a esta investigación.

4.2. Delimitación

El diseño del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial tendrá cobertura para los empleados de la empresa SSBog2, que actualmente cuenta con una planta de personal de 200 trabajadores.

El estudio se realizará en la sede principal de la empresa SSBog2, la cual se encuentra ubicada en Bogotá D.C., cuya dirección es Calle 18 # 53-18 Barrio Puente Aranda.

figura 3 Ubicación Base Operativa SSBOG2



CI. 18 #53-18

Fuente: Google Maps. Ubicación Base Operativa SSBOG2. 2022. <https://www.google.com/maps/place/Cl.+18+%2353-18,+Bogot%C3%A1/@4.632777,-74.1076601,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e3f9be6b22bd9e3:0xfdc7da5dfbce6329!8m2!3d4.632777!4d-74.1054714>

4.3 Limitaciones

Para determinar la influencia de la pandemia COVID 19 en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa SSBog2, se debe realizar una serie de encuestas a todo el personal, lo

cual presenta complicaciones para consolidar la información debido a los turnos rotativos de los operarios frente al horario de oficina de la sede administrativa.

El factor económico por el costo presupuestado para el diseño del proyecto puede presentar una limitación que afecte el cumplimiento de los tiempos establecidos para el estudio.

Los tiempos establecidos en el cronograma del proyecto.

Son mínimos los referentes de estudios desarrollados respecto al objetivo de este estudio para tener bases teóricas y evidencia teórica respecto a la pandemia por el virus SARS-CoV-2 para brindar sugerencias y recomendaciones a la empresa.

Restricción en los tiempos durante la jornada laboral para que los trabajadores desarrollen las encuestas y demás actividades requiere el estudio.

Posible presencia de sesgo de inclusión; ya que los trabajadores de la empresa presentan múltiples variables en sus condiciones vivenciales frente a la pandemia, entre ellas: carga laboral y horaria, dados los turnos rotativos, las zonas de ejecución de tareas y si estuvo o no laborando en los picos de la pandemia; variables que pueden llevar a inferir que la muestra de personal seleccionado no representa la población de estudio; alterando sustancialmente los resultados y posibles recomendaciones para la mejora de los efectos causados por la pandemia.

5. Marcos de Referencia

5.1. Estado del Arte

Título: Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Global Work en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID-19

Investigador: (Barreto, Hernández & Malagón, 2021)

Año: 2021

Universidad: ECCI

Análisis:

El virus SARS-COV-2, como lo refieren los autores Barreto, Hernández & Malagón, (2021) es un síndrome respiratorio de alta probabilidad de contagio por contacto; virus que ha desencadenado diferentes cambios en la cotidianidad de los seres humanos desde las respuestas fisiológicas; entre ellas las que atañe el riesgo psicosocial como lo son: el miedo al contagio, estrés por los cambios, ansiedad frente a determinantes como la carga, monotonía en las actividades, jornada laboral extensa, aislamiento y sin dejar a un lado todo el tema personal desde su entorno, condiciones y calidad de vida.

En este estudio los autores se enfocan en la modalidad de trabajo dada por los tiempos actuales de pandemia, los cuales han traído consigo infinidad de cambios en el campo laboral, con la necesidad de medir el riesgo psicosocial para mitigar dichas causas y en búsqueda de implementar programas y metodologías que generen intervención positiva a las condiciones laborales con el retorno presencial.

La metodología es descriptiva, planteando una comparación frente a la exposición al riesgo psicosocial desde perspectiva de las dos modalidades laborales actuales: presencial y teletrabajo, seleccionaron dos grupos de trabajadores de la empresa Global work con base en las modalidades descritas; como elemento metodológico emplearon una batería de riesgo psicosocial avalada en Colombia, pero para este caso se realizó una aplicación académica y la revisión bibliografía, ya que la ley establece que estas baterías deben ser de aplicación presencial, se emplearon fases, análisis de datos y resultados.

Los resultados arrojaron, lo que como hipótesis postulan los autores frente a la modalidad teletrabajo ya que presenta incrementos significativos en el ámbito del estrés, dando como resultado: riesgo muy alto a diferencia de ámbito presencial con medio; en modalidad de teletrabajo prevaleció como respuesta el inconveniente y la falta de capacitación por parte de la organización para llevar los procesos desde casa; sin desconocer que cada modalidad de trabajo tienen sus aspectos relevantes por ejemplo en el presencial se está expuesto al riesgo público y lo que consigo trae, mayor probabilidad de contagio, inseguridad, mayor tiempo de desplazamiento en transporte público e incremento en los gastos de manutención, y en común las dos modalidades se encuentra: la preocupación por aspectos como la familia y las finanzas dada la situación social y económica actual por tiempos de pandemia.

Se concluye respecto a este estudio que es importante ser conscientes de la situación actual a la que todos sin previo aviso, nos vimos sometidos y desde las organizaciones darle mayor relevancia a todos los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores, entendiendo que esta esfera del ser humano precisa atención e intervención inmediata. Respecto a las conclusiones del artículo si es importante realizar seguimiento con el

fin de encontrar el bienestar tanto para el trabajador como para la organización e intervenciones de las áreas inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo del tiempo libre; vinculado siempre a todos los integrantes “alta gerencia, área de talento humano, y seguridad y salud en el trabajo” (Barreto Pardo et al., 2021, p. 76).

Título: Evaluación de riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo a partir del estado de excepción por pandemia covid-19 en una empresa ecuatoriana

Investigador: (Cruz Hidalgo, D, 2021)

Año: 2021

Universidad: Universidad Internacional SEK

Análisis:

Este estudio identifica como problema de investigación la relación entre los riesgos psicosociales y el teletrabajando, especificando que los factores personales o individuales y extralaborales y a su vez los factores organizaciones y del trabajo entre ellos del puesto y condiciones de trabajo requieren una adaptación entre ellos, teniendo en cuenta los efectos psicológicos, psicosomáticos y psicosociales respecto a la organización para minimizar los efectos nocivos como lo es el discomfort por el estrés. Dentro de los objetivos busco el autor (Cruz Hidalgo, 2021) identificar las variables laborales de los trabajadores en modalidad de teletrabajo, con base en el instrumento de medición analizar los riesgos psicosociales presentes, dando como resultado plantear una acción de mejora para dichas condiciones encontradas.

El tipo de estudio fue descriptivo y el método empleado fue inductivo-deductivo, la muestra o grupo seleccionado fueron los trabajadores de nómina que estaban bajo la modalidad

de teletrabajo, siendo 441 sujetos de estudio; el instrumento empleado fueron cuestionarios en busca de la medición de riesgos psicosociales extralaborales orientado en el teletrabajo teniendo en cuenta: afectaciones psicosomáticas, condiciones y beneficios del teletrabajo, comunicación laboral, extralaboral, hábitos saludables, organización del tiempo de trabajo y la productividad, basándose en preguntas en positivo dada por la “escala LIKERT” (Cruz Hidalgo, 2021), realizaron tabulación de las respuestas dando como conclusiones riesgo bajo y medio en las distintas variables, con excepción en los hábitos de vida saludables y las afecciones psicosomáticas, encontrado los autores que no se visualiza un equilibrio entre la vida laboral dentro del hogar, ya que las diferentes situaciones que se pueden presentar generan mayor predisposición a un incremento en las jornadas laborales, alterando el rendimiento, monotonía de las jornadas y carga de trabajo y así las condiciones de salud mental de cada trabajador, razón por la cual hacen hincapié en la importancia de enfatizar en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Es importante destacar de este estudio, la relevancia que le dan a los hábitos de vida saludable, ya que como objetivo de estudio este aspecto hace que se minimicen todos los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores independiente de la modalidad laboral, debido a la combinación de labores y roles en teletrabajo se resta importancia a la necesidad de ejecutar actividad física, pausas activas pese a que actualmente se deben realizar como parte de los programas de prevención, siendo los detonantes tener mayor tendencia a afecciones psicosomáticas.

Las recomendaciones postuladas encaminan a las organizaciones a la mejora continua, ya que postulan realizar evaluaciones de riesgo psicosocial una vez al año y comparar la gestión de

los años anteriores, desarrollar planes de acciones y mejora específicas para los aspectos relevantes donde se encuentran las carencias en los trabajadores entre ellas asistencia psicológica, incentivos para incrementar la participación en las actividades como pausas activas, hábitos saludables como higiene del sueño, actividad física, campañas de autocuidado y capacitaciones sobre desconexión digital, organización del tiempo laboral y familiar y aplicar siempre validando las escalas de valoración.

Título: Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit ante la nueva normalidad.

Investigador: (Mariscal, Barrón, & Silva ,2021)

Año: 2021

Revista: Revista Relayn - Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica.

Análisis:

La pandemia desatada por COVID-19 ha impactado la economía a nivel mundial afectando las empresas y sus resultados en parte por el ritmo laboral que ha sido cambiante para las organizaciones y los trabajadores. La investigación es descriptiva y busca evaluar el entorno organizacional y los factores de riesgo psicosocial frente al retorno a la normalidad en los trabajadores de micro y pequeñas empresas; los autores refieren que los daños psicosociales son severos para la salud llegando a impactar en la productividad. Mariscal, Barrón, & Silva, (2021) exponen que las cargas psicológicas emocionales son las principales manifestaciones de riesgo psicosocial y se llega a manifestar con alteraciones en la relación trabajo- familia, así como

alimentación, sueño, a nivel sexual y laboral con determinantes como jornadas de trabajo extensas, ambiente de trabajo, acoso psicológico, hostigamiento e interferencia en el ritmo de trabajo.

La metodología fue evaluar el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit ante la nueva normalidad razón por lo cual el estudio se desarrolló mediante un instrumento denominado cuestionario para la identificación de factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno dividido en dos apartados y para la evaluación emplearon una métrica con la cual el trabajador debe seleccionar la respuesta idónea, obtenido como resultados, riesgo muy alto del 81% para la categoría de ambiente de trabajo, exponiendo que los trabajadores se sienten en condiciones inseguras y requieren un esfuerzo para la adaptación a los cambios. Hacen énfasis en que los cambios a los fueron y son sometidos los trabajadores ocasionan trastornos físicos y emocionales llevando a otras instancias sanitarias desde la parte psicológica, por la alta probabilidad de padecer algún síntoma.

Para exaltar de este estudio, encuentro que es importante visualizar todos los componentes que atañen al individuo desde su rol como trabajador entre ellos las competencias interpersonales como el liderazgo, asertividad, entre otras y las intrapersonales estabilidad emocional, flexibilidad y seguridad ya que las relaciones deben ser positivas no sólo en términos laborales si no por el contrario las personales entre ellas como lo menciona el estudio la relación trabajo-familia; ya que cada una de ellas llega a interferir positivamente o negativamente, si se toman medidas de promoción y prevención garantiza bienestar colectivo.

Título: Consecuencias psicosociales y ergonómicas a causa del aislamiento por el covid-19, para los colaboradores del área de Recaudo y Conciliación en la Empresa Audifarma, de la ciudad de Pereira

Investigador: (Delgadillo & Cano Ríos, 2021)

Año: 2021

Universidad: Corporación universitaria UNITEC

Análisis:

Se expone mediante este estudio, la realidad frente a la obligatoriedad de asumir el trabajo en casa, llevando consigo la necesidad de improvisar puestos de trabajo, incremento en las jornadas laborales, el tener que estar siempre disponible sin cumplir muchas veces los horarios de la jornada laboral lo cual resulta en estrés, carga emocional, por lo cual se recomienda exponer a la alta gerencia y a la organización todo lo que consigo trae el no generar prevención frente al riesgo psicosocial independiente de la modalidad en que se desenvuelve el trabajador y así cumplir con los requerimientos en términos de productividad y calidad de la tarea.

La metodología fue una revisión bibliografía y la aplicación de cuestionario, entrevista y observación gracias al envío de fotografías de los puestos de trabajo, los participantes fueron trabajadores del área de Recaudo y Conciliación en la Empresa Audifarma, de la ciudad de Pereira en total 11 trabajadores que realizaran trabajo en casa, para el riesgo psicosocial “el más global de los riesgos se tendrán en cuenta para evaluar las condiciones ambientales y estructurales para identificar detonantes del estrés, de aquí que se identifican factores como

esfuerzo y concentración para la realización de las actividades laborales diarias, así como el nivel de concentración y la dificultad para realizar sus labores”.(Delgadillo Parra & Cano Ríos, 2021).

Los resultados se obtienen a través que la totalidad de los trabajadores refieren esfuerzo y exigencia frente a la concentración para la realización de las tareas y un 27% refiere dificultad para llevar cabo su labor, el 73% de los encuestados describen sentir agobio, miedo, temor alteraciones en el sueño, dentro de las falencias frente a las organizaciones señaladas por los trabajadores describieron falta de acompañamiento, nula revisión a puestos de trabajo y la relación estrecha entre la ergonomía y el riesgo psicosocial y frente a los aspectos positivos arrojan que muchos trabajadores buscan distribuir el tiempo, dar mayor valor a las situaciones y personas que los rodean por todo el tema vivido a causa de la pandemia.

Los autores postulan como recomendación la importancia de evaluar mediante visitas domiciliarias las condiciones de los trabajadores frente al riesgo psicosocial y ergonómico, con el fin de poder tomar medidas preventivas que se ajusten realmente a las condiciones de cada trabajador, siendo una medida poco contemplada en las organizaciones, pero válida para tener mayor control y un criterio más cercano a la realidad.

Es importante que desde el área responsable de seguridad y salud en el trabajo se tengan en cuenta todos los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores de la organización independiente de la modalidad de trabajo en que se encuentren, tomando medidas preventivas para reducir al máximo el incremento de las consecuencias de tantos cambios sin planeación en este caso dados por la pandemia COVID-19 y no desligar la relación estrecha y desencadenante entre todos los factores de riesgo.

Título: Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades

Investigador: (Acosta, Arce & Parra, 2021)

Año: 2021

Universidad: ECCI

Análisis:

En esta investigación se identifican los riesgos psicosociales establecidos en la normatividad vigente de Colombia, teniendo en cuenta los factores externos a la organización y las características propias del trabajador de una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades. El presente estudio se realizó por medio de encuestas realizadas a los trabajadores, para evaluar la salud y su desempeño, como consecuencia del aislamiento generado por el virus SARS- CoV-2, lo cual permite visualizar aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, que son indispensables en su desarrollo y en la ejecución de sus actividades diarias y su productividad.

Se observó que el incremento de la modalidad de teletrabajo generado a raíz del aislamiento por el virus SARS- CoV-2 tiene ventajas como: minimizar tiempos de transporte, facilitar procesos, uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación, manteniendo contacto con los superiores y compañeros de trabajo desde cualquier lugar; y desventajas como: dificultad para separar los espacios de trabajo y familia; aumento de la jornada laboral y sensación de falta de control del tiempo y frustración por problemas de coordinación de actividades, percepción de reducción de ingresos económicos como

consecuencia del aislamiento, además de afectaciones en la salud mental que se reflejan en el aumento de los niveles de estrés, sentimientos de preocupación e inseguridad (Acosta, Arce & Parra, 2021). Lo cual se debe considerar en las organizaciones para que el empleador garantice las oportunidades de mejora a las que haya lugar en el entorno laboral y las condiciones laborales óptimas que permitan el bienestar integral de sus trabajadores.

Adicionalmente Acosta, Arce & Parra (2021), mencionan que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se debe tener en cuenta el contexto legislativo, político y social. Sin embargo, existe una dificultad para evaluar estos riesgos con las metodologías tradicionales debido a que no alcanzan técnicamente a incorporar todos los factores y a lo largo de la historia no se ha considerado la verdadera importancia de los efectos negativos que puede tener la sociedad en términos psicológicos producto de las pandemias. Y con los constantes cambios de los últimos años, junto a los diversos factores presentes en los escenarios laborales, se han incrementado las consecuencias y el impacto de la exposición a riesgos psicosociales en los trabajadores.

Finalmente, un factor importante que aumenta los riesgos psicosociales en tiempos de confinamiento son la falta o tergiversación de información por parte de los medios de comunicación y la ambigüedad en las normas que regulan estos confinamientos. Los más afectados son los adultos de mediana y avanzada edad que tienen una probabilidad más alta de desarrollar altos niveles de depresión, ansiedad y angustia psicológica, todo esto derivado de la gran cantidad de información difundida que los posiciona como la población con mayor tasa de mortalidad (Acosta, Arce & Parra, 2021). En conclusión, es necesario estudiar la normatividad legal vigente en Colombia y las normas internacionales que puedan aplicarse, no solo para actualizar las metodologías que están manejando hoy en día las organizaciones, sino también

para verificar que las medidas tomadas sean efectivas para la prevención de riesgos psicosociales derivados de la pandemia.

Título: Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19

Investigador: (Garcés, Jaramillo & Velastegui, 2020)

Año: 2020

Casa Editora del Polo, Ecuador

Análisis:

Esta investigación determinó la influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Hazwat Cía. Ltda., producto de la exposición al riesgo biológico asociado al COVID-19, durante la recolección y transporte de desechos biológicos infecciosos, lo cual es un estudio nuevo que no cuenta con información existente en desarrollo permanente; ni literatura correspondiente que haya aportado al estudio de manera directa. Por lo anterior, para obtener los resultados de la investigación se aplicaron encuestas como método de recolección de datos con el objetivo de conocer si la empresa está cumpliendo con las disposiciones correspondientes en cuanto a equipos de protección personal y medidas a tomar en el transcurso de la Emergencia de Salud Pública (Garcés, Jaramillo & Velastegui, 2020).

La investigación realizada por Garcés, Jaramillo & Velastegui, (2020) revela que existe una alta influencia y afectación del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de Hazwat Cía. Ltda., pues pese a que la empresa cumple con todas las disposiciones legales y todas las

medidas de seguridad y bioseguridad frente al riesgo biológico asociado al COVID-19, es imposible mantener en cero el número de contagios por un tema cultural, ya que algunas personas siguen sin tomar las medidas de prevención necesarias para evitar el contagio, por lo tanto es indispensable la socialización y divulgación de información confiable y veraz para lograr la concientización de los trabajadores de la empresa y la importancia del autocuidado.

Además, se determinó que, aunque la empresa Hazwat Cía. Ltda. cumple con la dotación de equipos de protección y ha implementado medidas de seguridad con la finalidad de mitigar el riesgo de contagio en los trabajadores, también ha incrementado la carga laboral y el personal ha continuado desempeñando sus funciones habituales de la misma forma, por lo tanto es necesario tener en cuenta los factores psicosociales en los trabajadores, pues al ser un suceso nuevo y de progreso permanente varios estudios muestran que se debe hacer un análisis de fondo de dichos factores, porque es fundamental para mantener un buen clima organizacional y así mismo el desarrollo óptimo de sus funciones.

Por tal motivo, esta investigación se enfocó en encontrar la relación entre factores de riesgos biológicos y riesgos psicosociales, ya que se concluyó que el factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Hazwat Cía. Ltda. está siendo proveniente de los factores de riesgo biológico a los que están expuestos al momento de encontrarse retirando desechos biológicos infecciosos asociados al COVID-19, debido a la falta de socialización por temor al contagio y la desinformación.

Título: Vista de Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19:
instrumentos para su evaluación.

Investigador: (Martínez, 2020)

Año: 2020

Universidad: Complutense de Madrid. Revista de Comunicación y Salud.

Análisis:

El objetivo de esta investigación es identificar distintas herramientas, dimensiones, fiabilidad, validez, análisis psicométrico y uso, que sirvan de referentes para la investigación en prevención de riesgos laborales. Se realizó un análisis descriptivo documental de revisión bibliográfica donde se ofrecen algunos instrumentos de medición con alta confiabilidad para la detección de factores psicosociales en diversos contextos. Aunque el estrés laboral está reconocido a nivel mundial como una enfermedad derivada del trabajo donde intervienen determinados riesgos psicosociales y con serias consecuencias económicas, organizacionales y de salud para el mercado laboral, existe todavía mucho trabajo en la concienciación de su importancia tanto de empleados como empleadores.

Estas problemáticas se hacen más difíciles de gestionar por la preferencia de no hablar de ello en público y por propio desconocimiento, por otro lado, aquellas empresas que implantan alguna medida no lo hacen en busca de una mejora de salud sino por obligaciones legales o evitar sanciones, esto muestra la necesidad de diseñar más campañas informativas de salud y prevención en los lugares de trabajo y de estrategias que faciliten la comunicación dentro de la organización (Martínez, 2020). De lo anterior, es necesario velar por el cumplimiento de la normatividad vigente y las garantías del trabajador, fomentando el trabajo sano y seguro en las

organizaciones, con el fin de reconocer y evitar posibles accidentes y enfermedades laborales, por lo cual se requiere compromiso y responsabilidad de todos los integrantes de la organización.

Además de las pérdidas producidas por el confinamiento, tanto empresas como trabajadores se deben adaptar a un nuevo escenario en convivencia y con las distintas medidas sanitarias como distanciamiento físico, higiene de espacios, mascarilla y pantallas de protección. Esta situación de riesgo demanda un aumento de la concentración, atención y asimilación de información por parte de los trabajadores, y una sobrecarga de responsabilidad para asegurar que los clientes cumplan con las medidas de seguridad adoptadas. Es urgente el diseño de programas preventivos y aplicación de medidas que permitan realizar ajustes y que garanticen ambientes de trabajo seguros, con estrategias dirigidas a proteger tanto a las empresas como a los trabajadores. Para el diseño de estas medidas de gestión y prevención en COVID-19, se hace imprescindible tener en cuenta los distintos factores del estrés psicológico y social (Martínez, 2020). Debido a que el rendimiento de los trabajadores se ve afectado por el factor psicosocial, pues es deber del empleador garantizar las condiciones óptimas para el buen desempeño de las actividades, lo cual se ve reflejado en la productividad, eficiencia, eficacia, desempeño en los procesos y comportamiento organizacional.

Con este fin, existen distintos cuestionarios o escalas estandarizadas que permiten identificar y monitorear los posibles riesgos psicosociales que influyen en la producción de estrés en el trabajo. Estas herramientas han demostrado ser eficaces en la detección de estresores en diferentes dimensiones, lo que permite abrir líneas de trabajo en función de las carencias descubiertas y así poder corregirlas.

Por la actual situación, es recomendable realizar evaluaciones de posibles riesgos psicosociales relacionados, que permita diseñar programas eficaces y que ayuden a una mejor gestión y adaptación en situaciones cambiantes. Con el objetivo de comprender en mayor profundidad los posibles efectos psicológicos del COVID-19, se recomienda complementar estas herramientas con otras que permitan tener en cuenta nuevas variables como la incertidumbre, la ansiedad o el estado mental y así adecuar tales medidas a la situación real que estamos viviendo (Martínez, 2020).

En conclusión, se deben actualizar frecuentemente los diferentes factores de riesgo psicosocial que intervienen en el comportamiento de los trabajadores respecto al incremento de las diferentes modalidades de trabajo y los constantes cambios a los que están expuestos por la situación que estamos viviendo.

Título: Impacto de riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico

Investigador: (Cabezas, 2020)

Año: 2020

Universidad: Politécnica Salesiana, Ecuador

Análisis:

De acuerdo a la problemática que plantea el autor, se mencionan aspectos como la mitigación de los riesgos y el enfoque directamente relacionado con el riesgo psicosocial y lo que podría repercutir en la salud, en este caso en los empleados de PYMES de manufactura de plástico tras la pandemia a causa del virus COVID-19. Cabezas en este artículo académico previo

al desarrollo de su tesis de pregrado en el año 2020, pretende desarrollar un cuestionario el cual le permitirá conocer más a fondo a la población trabajadora y a partir de ello generar planes de acción relacionados con el aspecto mental de cada empleado.

La responsabilidad del encargado del sistema de gestión y el apoyo por parte de la alta dirección es crucial para enfrentar este tipo de situaciones, que, aunque no se estaba preparado para dicha eventualidad, se deben tomar decisiones, contar con recursos y ejecutar planes para controlar oportunamente los riesgos.

Sin embargo, se deja claro que en Ecuador no existen estudios relacionados con el tema de PYMES y el impacto que presentó la pandemia en empresas de manufactura, en cuanto a los factores psicosociales de aquellos trabajadores que estuvieron en teletrabajo y para aquellos que estuvieron de forma presencial.

Otro aspecto importante y que en el artículo se deja claro es la normativa con la cual cuenta dicho país, ya que establece que se deben crear estrategias y reglamentar nuevas modalidades de empleo, con el fin de recuperar la economía en cada familia y generar confianza en cuanto la estabilidad laboral.

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

Investigador: (Giraldo, Salamanca & Manrique, 2020)

Año: 2020

Universidad: ECCI

Análisis:

Esta tesis de grado desarrollada en el año 2020 describe inicialmente como fue el impacto a nivel mundial y luego a nivel nacional los efectos del COVID-19 en todos los aspectos de la vida cotidiana, a causa de ello menciona actividades como el teletrabajo y actividades que se desarrollan en casa y el riesgo en el cual se convirtió usar por ejemplo la sala de la casa como la oficina o el lugar para tomar reuniones virtuales, desafortunadamente no se le dio el manejo óptimo lo cual desencadenó en condiciones como estrés laboral, temor, inseguridad, entre otros factores psicosociales.

Ahora bien, para hacer énfasis en el tema de investigación, el cual menciona la clase media como la población más afectada, ya que el sector laboral en su mayoría pertenece a la clase media. A partir de la identificación de este problema los autores desarrollan herramientas que les permitirá cuantificar el nivel de riesgo psicosocial al cual están expuestos los trabajadores que en ese momento laboraban desde casa.

Título: Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador.

Investigador: (Robalino, 2020)

Año: 2020

Universidad Internacional SEK

Análisis:

Es claro el desarrollo de esta investigación como tesis de grado, planteando la problemática de evaluar los riesgos psicosociales ante el Covid-19 en 16 empleados de un

supermercado independientemente de su condición, edad, cargo, experiencia y antigüedad en la empresa. Los resultados arrojados permiten al autor identificar estadísticas, donde determina que tipo de condición es más alta entre la población investigada, por ejemplo la inestabilidad laboral, la percepción de quedarse sin empleo, llamada en este trabajo como inseguridad laboral y la mayor condición la del contagio que obtiene niveles de riesgo más altos, gracias a estos datos arrojados y a la investigación realizada, se inicia con la implementación de planes de acción tanto correctivos como preventivos, teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la disminución de dichos factores, para mejorar la percepción de los trabajadores frente a la incertidumbre económica y psicosocial, producto de la pandemia COVID-19.

Título: Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.

Investigador: (OIT, 2020)

Año: 2020

Organización Internacional del Trabajo

Análisis:

En este artículo académico una frase significativa de la OIT "las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente". se plantea como un desafío ya que hacer de la seguridad y salud en el trabajo una realidad desde casa, en su momento representó varios retos para las organizaciones y un nuevo concepto de laborar en estado de confinamiento, aun así, se tiene en cuenta desde aquellos que estuvieron fuera de su casa todo el

tiempo ya que pertenecían a los sectores de servicios esenciales, los que trabajan desde casa, los que perdieron sus negocios o trabajos y aquellos que vivían del día a día.

Los riesgos psicosociales en este artículo se discriminan muy bien ya que por una lado estaba el trabajador que salía de su casa y regresaba más cansado y con la preocupación inminente de contagiar a su familia, , seguido del trabajador desde casa expuesto al riesgo de aislamiento, la extraña mezcla entre su trabajo y su vida personal en un solo ambiente, en fin los riesgos psicosociales si no se controlan a tiempo pueden desencadenar graves consecuencias

Este documento se presenta como una guía para las empresas que están interesadas en implementar controles preventivos para disminuir los impactos que dejó el COVID-19 a nivel mundial en el campo laboral a nivel psicosocial, la reincorporación de los trabajadores y la creación de nuevas estrategias que ayuden a mejorar el estado mental de las personas que componen la empresa. Ya que finalmente más que trabajadores son seres humanos que sienten y tienen necesidades básicas.

Título: Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19

Investigador: (Gallego, Molina, & Silva, 2021).

Año: 2021

Universidad: ECCI

Análisis:

En esta investigación, se diagnosticó el nivel de estrés laboral en la población objeto de estudio en época de pandemia por Covid-19, así como el nivel de satisfacción laboral, teniendo en cuenta la relación del estrés con ciertos factores intrínsecos y extrínsecos producto de la pandemia, identificando los factores de riesgos presentes con el fin de plantear estrategias pertinentes y acertadas para contrarrestar los efectos nocivos que conlleva el estrés laboral sobre los trabajadores de Corantioquia que desarrollaron sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto, la cual aporta al mejoramiento de las condiciones laborales y logra potenciar el nivel o el grado de satisfacción de los empleados por la facilidad de desempeñar sus funciones desde cualquier lugar.

Luego del análisis de la información recopilada, se concluyó que en la población objeto los niveles de estrés laboral se clasifican dentro de un nivel bajo-intermedio y que el grado de satisfacción laboral es aceptable (medio-alto), lo cual es un buen indicador, pero la pandemia Covid-19 se convirtió en la primera causa de ausentismo laboral en las empresas; es por esto que bajo la modalidad remoto se han presentado más riesgos de tipo psicosocial que se deben tener en cuenta para crear estrategias que disminuyan la insatisfacción laboral, debido a las medidas adoptadas por la crisis sanitaria actual que afectan el desarrollo emocional, conductual, la productividad y por consiguiente, los resultados a nivel organizacional.

Finalmente, como valor agregado al estudio se presentaron recomendaciones y estrategias de intervención con base en los resultados obtenidos para minimizar el riesgo de estrés laboral y estimular el nivel de satisfacción en los servidores públicos bajo esta modalidad de trabajo que se ha incrementado en todo el mundo, por lo cual es necesario disponer de herramientas funcionales y de uso sencillo que faciliten el manejo del estrés y fomenten la salud

mental y el bienestar de todos los trabajadores, concientizando al personal de salud sobre su importancia.

Título: Revisión Documental Sobre Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral a Causa del Covid-19 en el Continente Americano

Investigador: (Andrade, 2021).

Año: 2021

Universidad: Corporación Universitaria Minuto de Dios

Análisis:

De acuerdo a la investigación desarrollada por la autora, resalta los cambios significativos que han realizado las organizaciones a raíz de las restricciones implantadas por los gobiernos nacionales a nivel del continente americano y que en gran medida preocupa el lugar que han tomado los riesgos psicosociales luego del confinamiento y en la permanente pandemia en la que se encuentra el mundo actualmente, menciona que los trabajadores operativos se ven más expuestos a estos riesgos, llamados por ella como “enfermedades invisibles” y que repercuten en la vida laboral y personal.

Por otra parte menciona que en el ambiente laboral y la manera como es nuestro desempeño se puede ver reflejado en los aspectos personales y profesionales, de esta manera la pandemia para algunos fue vista como una forma de reinventarse y pensar más allá, saliendo del estado de confort en el cual nos encontrábamos antes, sin embargo para un porcentaje de población estas nuevas formas de ver la vida no ha sido tan fácil y que por el contrario ha sido frustrante y de difícil adaptación.

La revisión documental ha permitido identificar exactamente cuáles son aquellos riesgos psicosociales que resaltan en el entorno laboral a causa del Covid-19, identificando en primera medida los factores psicosociales, en el cual el clima laboral o el diseño del puesto de trabajo por ejemplo tienen gran importancia en los colaboradores, ahora bien los factores psicosociales de riesgo que se ven reflejados a través del estrés laboral y la tensión entre otros y para finalizar los riesgos psicosociales están directamente relacionados con los derechos básicos de la población trabajadora y que están definidos claramente en la normativa legal vigente que por consiguiente afectan en la salud física, mental y social de cada individuo cuando son vulnerados.

Título: Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia

Investigador: (Martínez & Solarte, 2017)

Año: 2017

Universidad: Libre empresa

Análisis:

Este estudio realiza una revisión conceptual de las condiciones presentes en el ámbito laboral, entre ellas los factores de riesgo psicosocial. Los autores establecen en su búsqueda bibliográfica cuales son las herramientas para la medición del factor de riesgo psicosocial laboral en Colombia en donde logran justificar que son limitados los instrumentos para la población trabajadora.

Diferentes entes en el marco legal en Colombia establecen la importancia de tener un diagnóstico, medición y directrices para su intervención como lo establece la resolución 2646 del

2008 relacionando las condiciones, individuales, intralaborales y extralaborales que pueden desencadenar en estrés y demás complicaciones en la salud.

(Torres, 2008, como se citó en Martínez & Solarte, 2017). Expone que se deben proporcionar mayores controles hacia el estrés, teniendo en cuenta todos los cambios que se han generado al paso del tiempo, con el tipo de trabajo y las condiciones que enmarcan la actualidad, mencionan las definiciones de estrés dadas por varios autores, las cuales no presentan unanimidad teórica, pero que finalmente concluyen que es en un efecto negativo para la salud.

“Colombia presentaba la necesidad de una herramienta que reconociera las variables requeridas y las condiciones exigidas por la Resolución 2646 de 2008, para la medición del factor de riesgo psicosocial y que estuviera validada con su población trabajadora y en empresas colombianas” (Martínez & Solarte, 2017).

Los autores hacen hincapié en que todo instrumento batería de medición de riesgo psicosocial debe cumplir con lo establecido en la resolución 2646 del 2008 expedida por el ministerio de protección social de Colombia, ya que brinda aporte sólido para la prevención de riesgos y genera cambios en las organizaciones dada la posibilidad de implementar acciones correctivas y de mejora beneficiando a todos los integrantes de las organizaciones.

Como recomendaciones postulan la importancia de realizar investigaciones específicas en factores de riesgo psicosocial en Colombia, en donde se evidencie empresas que apliquen la batería desarrollada por el ministerio de protección social y su eficacia para medir este factor de riesgo, e identificar nuevas baterías que cumplan con los lineamientos brindados por la

legislación colombiana, teniendo en cuenta el impacto por sector trabajador, efectos de la salud laboral en los trabajadores.

5.2. Marco Teórico

5.2.1 Covid-19, medidas sanitarias y consecuencias

En diciembre del 2019, en Wuhan (Hubei, China) se alertó sobre la presencia de un brote epidémico de una nueva enfermedad respiratoria grave (SARS), rápidamente se identificó el agente: un nuevo coronavirus, inicialmente llamado CoV-19. En enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la alerta sanitaria internacional y la República

China redobló esfuerzos para contener la epidemia con estrictas medidas sanitarias. Finalmente, la enfermedad producida se denominó Coronavirus 2019 (COVID-19), y al nuevo beta-coronavirus como virus del SARS tipo 2 (SARSCoV-2) (Villegas, M., 2020). Desde entonces hasta la fecha se ha propagado por todo el mundo y se han realizado estudios que demuestran que la evolución varía según la edad y la presencia de comorbilidades, puesto que si se presentan enfermedades preexistentes aumenta el riesgo de contagio y mortalidad en la población.

Se ha definido al coronavirus COVID-19 como una enfermedad infectocontagiosa causada por un virus que genera síntomas respiratorios de distinto grado de gravedad y tiene un alto nivel de contagio. Las personas mayores son uno de los grupos poblacionales que atraviesan la enfermedad con mayor gravedad y alta vulnerabilidad en relación con las personas jóvenes, quienes en general presentan síntomas leves. En la CABA (Ciudad Autónoma de Buenos Aires),

se registra mayor cantidad de contagiados en el grupo etario de 30 a 39 años, pero la tasa más elevada de fallecidos se consigna entre los 70 y 89 años de edad. En España se ha calificado a esta situación como “emergencia geriátrica” (Cataldi, M., 2020). De lo anterior, surge la necesidad de velar por el cuidado de los adultos mayores al ser los más expuestos a contraer el virus y aunque ninguna persona está exenta, la incertidumbre y la falta de conocimiento o desinformación al respecto hace que el miedo por el contagio y sus consecuencias crezcan cada vez más.

El concepto de cuarentena fue establecido en el año 1377, durante la epidemia de la peste negra medieval, y aunque en aquel tiempo fue establecido empíricamente en 40 días, actualmente se ajusta en función del período de incubación de la enfermedad que se pretende evitar. Para la epidemia COVID-19, se ha encontrado que la mediana de dicho período es de cinco días. Basada en esta cifra se considera adecuada, y por tanto se recomienda, una cuarentena de 14 días (González Jaramillo et al., 2020). Por lo tanto, la cuarentena fue usada como medida sanitaria para reducir el nivel de contagio y mortalidad del virus SARSCoV-2 en la República Popular China para las personas expuestas y que posiblemente se encontrarán infectadas, posteriormente fue adoptada por los demás países a medida que se propagó el virus.

Otra medida sanitaria es el aislamiento, el cual se refiere a la separación física de las personas contagiadas de aquellas que están sanas. Esta medida resulta efectiva cuando se ha hecho una detección temprana de la enfermedad y se aísla a la persona infectada en un espacio específico, evitando el contacto con los demás (Fuente-Figuerola, 2020). Es necesario garantizar el cumplimiento de esta medida de prevención cuando se haya confirmado un caso positivo para

COVID-19, puesto que el aislamiento es eficaz cuando se concientizan a todas las personas de su importancia y obligatoriedad.

Adicionalmente, el distanciamiento social consiste en alejarse de lugares concurridos y restringir la interacción entre las personas tomando cierta distancia física o evitando el contacto directo entre ellas. Esta medida se implementa cuando en una comunidad existen personas infectadas que, al no haber sido identificadas ni aisladas, pueden seguir transmitiendo la enfermedad. Por ello, el distanciamiento social implica el cierre de lugares donde hay mayor concentración de personas como escuelas, centros comerciales, sitios para eventos sociales, oficinas, cines, entre otros (Fuente-Figuerola, 2020). Es una medida de control que permite evitar o desacelerar la propagación del virus, por medio de la separación de las personas en un espacio determinado creando una defensa, que resulta ser imprescindible en todos los lugares donde se presenten aglomeraciones para prevenir el contagio y promover la cultura del autocuidado.

Por otra parte, el confinamiento es una intervención que se aplica a nivel comunitario cuando las medidas mencionadas anteriormente han sido insuficientes para contener el contagio de una enfermedad. Consiste en un estado donde se combinan estrategias para reducir las interacciones sociales como el distanciamiento social, el uso obligatorio de mascarillas, restricción de horarios de circulación, suspensión del transporte, cierre de fronteras, entre otros (Fuente-Figuerola, 2020). Es la medida sanitaria más estricta que se tomó como último recurso, resultado del rápido aumento del nivel de contagios y mortalidad en todo el mundo, esta permitió después de determinado tiempo reducir el nivel de propagación y mantener un ambiente seguro y aislado del virus SARS-CoV-2, bajo nuevas y actualizadas normas restrictivas por la emergencia sanitaria.

A raíz de la pandemia COVID-19, generada por el virus SARS-CoV-2, que ha producido un efecto devastador a nivel mundial, con efectos no antes observados en la vida de las personas y en la economía de los países, al 9 de abril de 2020 había en el mundo más de un millón y medio de personas infectadas, de las cuales cerca de 90.000 habían muerto (Lorenzo, S. M., 2020), por lo tanto, se determinó que es necesario culturizar a las personas sobre la importancia del autocuidado como medida de prevención y protección social, así como la reforma de los sistemas de servicios de salud con una atención centrada en la comunidad, debido a que las personas siguen padeciendo otros problemas de salud que requieren una respuesta integral y oportuna.

Las pandemias tienen la característica nefasta de crear un disloque masivo y generalizado en múltiples niveles, tanto personales como sociales. Las pandemias suelen relacionarse con confusión, temores, incertidumbre y la probabilidad de muertes en seres queridos. Asimismo, se relacionan con innumerables estresores sociales tales como hacer ajustes en las rutinas, separación de amigos y familiares, pérdida de empleos y aislamiento social. El surgimiento del COVID-19 hacia finales del 2019 ha traído consigo muchos de esos estresores a gran escala (Martínez, A., 2020). Uno de los principales efectos negativos producto de la pandemia ha sido la pérdida de empleo de innumerables personas en todo el mundo, debido a la naturaleza de su trabajo o a la falta de medidas de control, protección y prevención oportunas, incluyendo la adecuación de los ambientes de trabajo y las condiciones laborales, por lo cual se generó una recesión global y económica, de la cual hoy en día seguimos recuperándonos.

Adicionalmente, las medidas sanitarias tomadas como la cuarentena, el aislamiento, el distanciamiento social y el confinamiento, por riesgo al contagio del virus COVID-19 fueron

efectivas para disminuir la propagación y aceleración del contagio, pero generó un impacto negativo en la salud mental de las personas por la inestabilidad laboral, económica y emocional, producto de la intranquilidad y miedo a lo desconocido, falta de contacto presencial y relacionamiento social, además de las pérdidas y experiencias cercanas a la muerte, tanto propias como de sus seres queridos.

5.2.2 Factores de riesgo psicosocial y nuevas modalidades de trabajo

Con base en su ejercicio la ley 1616 del 2013, describe la salud mental para la población Colombiana en el artículo 3 como un “estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos a desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”(ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf, s. f.); su definición describe el ser humano como un ser social, dinámico y fluctuante respecto al manejo emocional dado por las situaciones, vivencias y su propio proceso biológico, que es inherente a los constituyentes intrínsecos de cada individuo.

Según la OMS, organización mundial de la salud (2013); la salud mental, es el estado de bienestar que permite a los individuos realizarse de forma productiva y contribuir a la sociedad de forma colectiva e individual, permitiendo interactuar desde el manejo de las emociones, sentimientos y el estrés; con base en este concepto la vida cotidiana hace que la dinámica entre el comportamiento individual y agrupado afecte positiva o negativamente a nivel cognitivo, mental, laboral a cada persona y en todas las relaciones que llegan a ser significativas en la salud mental

dado que el ser humano presenta varios roles en la sociedad que requieren competencias laborales, interpersonales, intrapersonales e intelectuales.

El plan decenal de salud pública PDSP, 2012- 2021 hace hincapié en la salud mental y la convivencia como parte del plan de intervención a nivel Colombia, frente a la protección de la salud en general pero a su vez haciendo énfasis en el área mental de los trabajadores; busca incidir de forma positiva antes las condiciones de salud, generando y contribuyendo mediante acciones de promoción y prevención ante el impacto social que se llega a presentar ante la población trabajadora vulnerable, frente a la presencia de riesgos psicosociales en las organizaciones; lo cual requiere un fomento de la cultura preventiva a nivel personal y laboral. De forma relevante se exponen la necesidad del desarrollo de políticas y normatividad que facilite todas las condiciones en salud mental frente a los riesgos laborales con prevalencia en los riesgos psicosociales sin importar cuál sea la vinculación laboral de los colaboradores, bien sea independiente o dependiente con la obligatoriedad de cumplimiento.

Centralmente el plan decenal 2021 respecto al área laboral; se encuentra como prioridad generar mayor responsabilidad desde los actores del sistema general de riesgos laborales en busca de la prevención y sobre todo mitigación de enfermedades psicosociales, logrando un gran impacto social frente a las acciones para la convivencia social y salud mental en el marco laboral.

Respecto a la salud mental y el accionar desde el sistema de salud a nivel Colombia pre y post pandemia por COVID-19, enmarca un gran referente para el accionar a nivel laboral en donde el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe contribuir con el bienestar, el desarrollo humano y social en todas las etapas del ciclo de vida laboral, y con todos los cambios

que consigo trajo la pandemia desde el año 2019 al día de hoy; con todo y sus fluctuaciones y ajustes frente al diario vivir, requiriendo un frente de equidad y empatía dados los cambios en términos laborales, económicos y de convivencia que presentó y sigue generando un enfoque diferencial en el área laboral. Y es aquí en donde toma fuerza a nivel laboral la atención al riesgo a nivel psicosocial.

El riesgo psicosocial es definido como “cualquier posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica deriva” (García, 2013), involucrando los términos de inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo dentro de las competencias del trabajador.

Los factores de riesgo psicosocial son todos los factores inherentes a la organización del trabajo, como lo refiere el autor (Torres Hernández, 2020), son el producto de una interacción positiva o negativa entre los aspectos intrapersonales entre las cuales se encuentran la estabilidad emocional, la flexibilidad y la seguridad entre otras; al igual que las condiciones interpersonales como lo son las aptitudes que se desarrollan con el quehacer siendo el liderazgo, la asertividad y el dominio intelectual, los cuales influyen altamente en la habilidad de aprendizaje, la velocidad mental en el proceso de información; conllevando a unas capacidades necesarias para llegar a la competitividad laboral en términos de precisión, rutina, orientación al logro, proactividad y practicidad; los cuales se vieron altamente afectados durante el proceso de pandemia como lo describe el autor Hernández, (2020) en su artículo “ Esta pandemia ha generado una crisis sin precedentes en diferentes planos (sanitario, económico y social), con sus consecuentes impactos en las personas, los colectivos y la salud mental; la COVID-19 repercute negativamente sobre la

salud mental de las personas de la población en general, y en particular, sobre los grupos poblacionales más vulnerables”. (Hernández Rodríguez, 2020).

Dichos aspectos desde una perspectiva negativa, se traduciría al déficit en las esferas de lo cognoscitivo, afectivo y conductual como ejemplo claro el estrés siendo detonante de la fatiga laboral; y de forma positiva el objetivo es la prevención de los riesgos psicosociales generar o proveer por el bienestar de cada trabajador permitiendo que se tenga la capacidad de afrontar positivamente los retos laborales y de la vida personal, encontrando un balance para mantener una actitud entusiasta, positiva y adecuado manejo de las emociones frente a cada rol de la vida.

Factores que pueden cambiar las condiciones de salud mental a nivel individual se encuentran: la conducta, comportamientos inadecuados del individuo, falta de adaptación al contexto, y causas individuales; el emergente social también es otro factor en el que se encuentra inmerso el modo de vida respecto a estilos, conocimiento sobre los derechos, el bienestar y las capacidades que van enmarcadas en causas sociales, culturales, espirituales y psicológicas.

Los riesgos psicosociales son dados por “las transformaciones en el mundo laboral como lo son los trabajos automatizados, cambios demográficos, exigencias temporales, intensidad) generan la aparición de nuevos riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral crónico y al síndrome del trabajador quemado o “burnout” (OIT, 2019) y para esta revisión a causa de la COVID-19 y el retorno a las actividades laborales presenciales, ya que va precedido por la percepción de la realidad de cada persona siendo está influenciada por patrones propios dados por actitudes y valores como lo refiere el autor Martínez, (2020).

En relación al estrés laboral existe un “modelo denominado demanda-control-apoyo social el cual plantea que entre las principales fuentes de estrés se encuentran dos factores: las demandas psicológicas del trabajo (presión de tiempo, carga mental y conflictos de roles) y el control que se tiene del mismo (trabajo monótono, ejercicio de competencias, autonomía y uso de capacidades)” (Martínez, 2020)

Razón por la cual se hace indispensable desde la promoción de la salud, prevención de riesgos y peligros tener en cuenta las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que entre tantas se encuentran las condiciones de la tarea que son, las características para desarrollar una labor teniendo en cuenta los factores como carga mental siendo el aporte cognitivo, demandas emocionales del trabajador, respecto a la tarea desempeñada, sistemas de control se basan en la supervisión de la operación laboral, definición de roles, monotonía, contenido de la tarea, características del grupo social de trabajo, jornada de trabajo y no menos importante las características de personalidad y las condiciones de salud para poder acondicionar a la organización para el manejo post medidas restrictivas por la COVID-19.

Como relevante, una posible pauta para contrarrestar los efectos nocivos a nivel psico laboral por Covid-19, frente al retorno presencial a instalaciones laborales, sería el trabajo a la inteligencia emocional; autores como León et al, exponen en su investigación que “ la inteligencia emocional presenta la posibilidad de dominio y control de impulsos, que conlleva a una mayor tolerancia del estrés y más capacidad de aprendizaje” (León et al., 2019), generando mayor autocontrol ante las frustraciones y situaciones de agitación emocional mejorando las habilidades socioemocionales que se vienen con la readaptación a estar en contacto nuevamente posterior a más de año y medio lleno de restricciones generadas para salvaguardar la vida por el letal virus COVID-19.

5.2.3 Trabajo en casa, retorno laboral e implicación psicosocial

De acuerdo a la circular 021 de 2020, en la cual se define el concepto de trabajo en casa como una eventualidad, ocasional, temporal y excepcional, en la cual el empleador autoriza al empleado a que se quede en su residencia ejecutando labores (Ministerio del Trabajo, 2020) debido a la pandemia a causa del COVID-19, trajo consigo bastantes repercusiones en todos los aspectos de la vida, personal, laboral, familiar, entre otros; el verse obligado a permanecer en casa y que desafortunadamente en su momento gran cantidad de población colombiana perdió sus trabajos, otros se vieron obligados a trabajar en casa, inicialmente adecuar salas como oficinas fueron medidas básicas para superar la pandemia y permanecer en cuarentena, sin embargo esto trajo consigo la aparición de los factores de riesgo psicosocial, fatiga, cansancio, estrés laboral, depresión, ansiedad, tanto por la mezcla de tener el trabajo en casa y no estar en la rutina habitual que antes se tenía hasta la presión de salir y contagiarse por el virus.

El 03 de junio de 2021, el gobierno, el ministerio de salud y protección social deciden reactivar los ámbitos sociales, culturales y económicos en Colombia con la resolución 777 de 2021, se implementan medidas que conllevan a regresar plenamente a las actividades que se realizaban antes con normalidad, sin embargo manteniendo los debidos cuidados y luego de cinco meses de aislamiento obligatorio, muchas personas presentan inseguridades, dificultad para comunicarse entre sí y algunos miedos por consecuencia de quizás la desinformación en los medios nacionales e internacionales, estas son algunas de las implicaciones que ha conllevado el retorno a la vida laboral, es por ello que se debe profundizar en los cuidados para mitigar el riesgo psicosocial en la población trabajadora.

El estrés laboral surge a partir de una serie de condiciones o factores psicosociales que se generan en las empresas, tales como la sobrecarga de trabajo, estilos de mando, la comunicación, la jerarquía entre otros factores, ahora bien, con respecto al COVID-19, estos factores aumentaron luego de la pandemia la reactivación económica trajo como consecuencia miles de problemáticas en los trabajadores.

La conocida paranoia social a la que muchos se han visto expuestos, contempla en los trabajadores una dificultad para comunicarse entre sí y desarrollar actividades con normalidad, la incertidumbre que se tiene con saber o no si se tendrá una estabilidad laboral, si cambiaran las condiciones laborales o si se perderá el empleo, conlleva a que el trabajador ejecuta sus actividades con ansiedad.

El ámbito psicosocial en ocasiones se ha visto olvidado, restándole importancia a este, luego del COVID-19, hemos visto cambios significativos en el comportamiento humano, atravesando por una serie de formas, unos días positivos y otros no tanto, a veces expectantes a lo que sucederá y otros sin preocupación por el mañana, cambios constantes de humor y dificultad para relacionarse con otros, luego del regreso al entorno laboral se ha presentado discriminación para aquellos que se contagiaron por el COVID-19, debido a la desinformación por parte de los medios de comunicación que crean mitos acerca del virus y el voz a voz que se genera dentro de las organizaciones, la depresión que durante años se ha escondido entre otros factores y ahora es reconocida realmente como una enfermedad de gran importancia que conlleva a la generación de accidentes en el trabajo.

Se han realizado encuestas luego de la pandemia a la población trabajadora, en la cual se han detectado varios factores de origen psicosocial, por ello es importante que las organizaciones implementen programas encaminados al control del riesgo psicosocial luego de la pandemia, que se establezca esa comunicación permanente con los empleados y que se generen espacios distintos al laboral, donde se le permita al colaborador expresar sus emociones y sentimientos.

Se pretende que la reincorporación al entorno laboral genere en los trabajadores tranquilidad y bienestar físico y mental en sus diferentes entornos laborales y personales, esto se puede llevar a cabo implementando controles por parte del área de seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de la alta dirección y las otras áreas de que componen la organización.

Un aspecto que se debe tener en cuenta es que el gobierno debe realizar medidas que conlleven a reactivar la economía sin dejar de lado el tema psicosocial, continuar implementando la batería de riesgo psicosocial con un enfoque especial luego post pandemia, teniendo en cuenta aspectos como relación trabajo-vida personal, miedos por contagiarse, percepción del riesgo psicosocial, factores psicosociales del trabajo en casa.

De acuerdo con la Circular 0064 de 2020, en la cual se tienen en cuenta medidas para la evaluación e intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores (Ministerio del Trabajo), gracias a esta sanción se consideró necesario tomar gran importancia a la salud mental de la población trabajadora de los diferentes sectores económicos tanto el sector público como privado, contemplando como primera acción el bienestar de los trabajadores, una parte de esta circular menciona el riesgo psicosocial de trabajo en casa, en la cual como primera medida es

cumplir con los horarios establecidos que se mantenían antes de la emergencia y de acuerdo a la normativa legal vigente, adicional se debe garantizar que solo se labore en los horarios establecidos y si se llegase a presentar un horario extralaboral se deben pagar los recargos y horas adicionales a que dé lugar, menciona el tema del autocuidado, realizar pausas activas y momentos de descanso entre extensas reuniones durante el transcurso del día, entre los aspectos más relevantes.

Un ítem llamado Post Pandemia, que es importante resaltar, menciona de forma crucial el especial cuidado que se debe tener en cuanto a la salud mental de los trabajadores, haciendo énfasis en el autocuidado y brindar atención psicológica de ser necesario, en donde la responsabilidad por parte del empleador juega un papel importante desde el diseño hasta la implementación y el seguimiento de controles a nivel mental, físico y social de cada trabajador, las ARL en su calidad de intervención y prevención deben tener un acompañamiento permanente a las empresas en la cual guíen y brinden asesorías en cuanto a capacitaciones y realización de campañas que mitiguen el riesgo psicosocial y aumenten los controles para mejorar los estilos de vida de los trabajadores y para finalizar las responsabilidades de los trabajadores que básicamente se resumen con asistir a las capacitaciones programadas, colaborar con el desarrollo del SGSST, mantener el constante autocuidado y brindar información verídica en cuanto a su estado de salud entre otras responsabilidades.

Esta circular será una guía para aquellos empresarios que deseen controlar la salud mental de sus colaboradores luego de los efectos de la pandemia generada por el Coronavirus Covid-19.

5.2.4 Estrategias de promoción y prevención en riesgo psicosocial

De acuerdo a la Circular 0064 de 2020, en la cual establece las acciones mínimas de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental en los trabajadores a raíz de la pandemia por la emergencia sanitaria, se ve necesario tomar como guía esta circular para implementar medidas en las organizaciones que disminuyan la afectación del riesgo psicosocial y contribuir con el bienestar de los trabajadores.

Se toma como premisa iniciar desde la toma de conciencia por el autocuidado, el acompañamiento constante a cada colaborador, generando en él, estilos de vida saludable los cuales incluyen una alimentación balanceada, actividad física y actividades que sirvan de esparcimiento en donde se fortalezca la inteligencia emocional y el manejo del estrés, son parte fundamental para disminuir los impactos asociados a la post pandemia, en esta parte todos los involucrados tienen responsabilidades compartidas, desde el empleador, pasando por las administradoras de riesgos laborales y el propio empleado, quienes asumen su rol y se ven comprometidos a diseñar, implementar y ejecutar medidas para la promoción y prevención de la salud luego de la emergencia sanitaria.

5.3. Marco Legal

De acuerdo con la investigación realizada y teniendo en cuenta el problema objeto del trabajo, se nombra a continuación la normativa legal vigente, relacionada con las disposiciones que se han adoptado hasta el momento en cuanto a medidas sanitarias, emergencia social y en general relacionadas con el orden público con respecto a la pandemia COVID-19:

Titulo norma: Resolución 1462 de 2020

Quien lo expide: Ministerio de Salud y Protección Social

Fecha: 25 de agosto de 2020

Ámbito de aplicación: Se prorroga la emergencia sanitaria en Colombia hasta noviembre de 2021 por el nuevo Coronavirus que causa la Covid – 19, se modifican las Resoluciones 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones aplicables a nivel laboral y en la vida cotidiana de las personas, entre las cuales se destacan las medidas de bioseguridad, prevención y control de propagación del virus, velando por el cuidado propio, de la familia y de la comunidad en todo el territorio nacional, igualmente se adoptan medidas de vigilancia y control epidemiológico para minimizar los factores de riesgo y de exposición al contagio, así como también garantiza la prestación del servicio de salud a toda la población expuesta, con énfasis en telemedicina y atención domiciliaria, teniendo en cuenta las nuevas modalidades de trabajo.

Título norma: Circular 0064 de 2020

Quien lo expide: Ministerio de Trabajo

Fecha: 07 de octubre de 2020

Ámbito de aplicación: Define las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia. Por lo tanto, está dirigida a los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, y en general a todos los trabajadores de los diferentes sectores económicos que desempeñen sus funciones de manera presencial y remota, que presenten alteraciones de la salud mental, cambios de comportamiento o un impacto psicológico producto de la pandemia COVID-19.

Título norma: Resolución 000676 de 2020

Quien lo expide: Ministerio de Salud y Protección Social

Fecha: 24 de abril de 2020

Ámbito de aplicación: Esta resolución tiene por objetivo establecer el sistema de información para el reporte y seguimiento de salud a las personas que se han visto afectadas por el COVID-19, a causa de este brote de propagación rápida las entidades gubernamentales de salud, están en la obligación en ofrecer una atención rápida y oportuna a quienes se vean afectados.

Título norma: GTC-ISO 45003:2021

Quien lo expide: Comité Técnico ISO/TC 283, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la Organización Internacional de Normalización (ISO), y ratificado por el consejo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).

Fecha: 14 de julio de 2021

Ámbito de aplicación: Se enfoca en la gestión de riesgos de riesgos psicosociales con base en directrices siendo una guía indispensable de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Es la primera norma internacional que busca promover responsabilidad hacia las organizaciones en busca de custodiar la seguridad a través de medidas preventivas con el fin de mitigar los riesgos mediante medidas para gestionar el riesgo psicosocial.

Título norma: Resolución 2404 de 2019 Quien

lo expide: Ministerio de trabajo.

Fecha: 22 de julio de 2019

Ámbito de aplicación: Se ordena aplicar para empleadores y contratantes públicos y privados. Establece los instrumentos a través de baterías para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y guías para la promoción, prevención e intervención mediante específicos protocolos. “Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objetivo adoptar referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial” (*Derecho del Bienestar Familiar [resolución mtra_2404_2019]*, s. f.).

Título norma: Resolución 2646 del 2008

Quien lo expide: Ministerio de trabajo

Fecha: 22 de julio del 2018

Ámbito de aplicación: “Se establecen 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” (*Derecho del Bienestar Familiar [resolución min protección 2646 2008]*, s. f.). Involucra y se tienen en cuenta las condiciones particulares con ellas las extralaborales e intralaborales debido a su influencia en la salud y desempeño en las organizaciones.

Título norma: ley 1616 de 2013

Quien lo expide: Ministerio de salud y protección social.

Fecha: 21 de enero de 2013

Ámbito de aplicación: Esta ley expone la salud mental como un pleno derecho de los colombianos, su enfoque son los principios de atención primaria en salud y su aplicación a todas las entidades públicas y privadas que puedan salvaguardar y dar cumplimiento a la ley. “El artículo 9 Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf, s. f.).

Título norma: Resolución 1356 de 2012

Quien lo expide: Ministerio de trabajo

Fecha: 18 de julio de 2012

Ámbito de aplicación: Esta resolución presenta ciertas modificaciones a la resolución 652 de 2012; en la cual se establece la creación del comité de convivencia laboral, dentro de esas modificaciones se encuentran: el denuncia por conductas de acoso laboral deberá realizarse ante el ministerio de trabajo con un veedor denominado inspector. Otro aspecto relevante es que los comités se deben integrar por cuatro representantes, dos por parte del empleador y dos de los trabajadores y en empresas con menos de veinte integrantes se tomará un representante de cada parte; a su vez las reuniones presentan una obligatoriedad trimestral.

Título norma: Decreto 1072 de 2015

Quien lo expide: Ministerio de trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Fecha: 26 de mayo de 2015

Ámbito de aplicación: Medidas implementadas para contribuir con el desarrollo económico del país, teniendo en cuenta la creación de políticas, programas y planes encaminados al bienestar de la población trabajadora, fomentando ambientes de trabajo saludables en todos los aspectos.

Título norma: Resolución 0312 de 2019

Quien lo expide: Ministerio de trabajo

Fecha: 13 de febrero de 2019

Ámbito de aplicación: Se definen los estándares mínimos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a cualquier organización desde nivel de riesgo I a nivel de riesgo V, según las características propias de la compañía.

Título norma: Circular 018 de 2020

Quien lo expide: Ministerio del Trabajo

Fecha: 10 de marzo de 2020

Ámbito de aplicación: Dar a conocer las medidas en cuanto a promoción, prevención y contención para la respuesta inmediata a casos de COVID-19 presentados en ambientes laborales en sector público y privado.

Título norma: Ley 2088 de 2021

Quien lo expide: El Congreso de Colombia

Fecha: 12 de mayo 2021

Ámbito de aplicación: Se regula el trabajo en casa como una forma de prestación de servicio en situaciones excepcionales sin que las condiciones laborales cambien o se vean afectadas, independientemente si el trabajador pertenece al sector público o privado.

6. Marco metodológico de la investigación

6.1 Paradigma

El presente estudio se basa en un análisis de perspectiva positivista con un enfoque de investigación de tipo cuantitativo, debido a que la investigación es sustentada por el análisis de la información recopilada a partir de los resultados numéricos cuantificados de una muestra poblacional específica de la empresa CONSORCIO SSBOG2, mediante la medición de la influencia de un determinado fenómeno en los riesgos psicosociales, a través de una encuesta a los trabajadores, con el fin de brindar estrategias de prevención y mitigación sobre el impacto del COVID-19.

6.2 Tipo de investigación

Este proyecto de investigación presenta un análisis cuantitativo de tipo descriptivo, puesto que permite el análisis estadístico y la descripción de los factores de medición de la influencia del COVID-19 en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa

CONSORCIO SSBOG2, de forma numérica para su posterior análisis e interpretación. Además, a partir de estos datos se ofrecerán estrategias que minimicen los factores de riesgo psicosocial presentes en la población objeto de estudio, la cual corresponde a 50 operarios, para que mejoren las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores en la organización.

6.3 Método de investigación

Esta investigación emplea el método experimental transversal, por medio del análisis de datos de la información recopilada de la muestra de estudio, a la cual se le aplicó una encuesta como instrumento de recolección y es la herramienta para identificar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa CONSORCIO SSBOG2 a raíz de la pandemia COVID-19. De lo anterior, se pretende realizar el diagnóstico de las diferentes variables a evaluar para proponer estrategias de mitigación y prevención de los factores de riesgo psicosocial en la organización.

6.4. Fases del estudio

6.4.1 Fase 1

Se realiza una revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias con referentes nacionales, internacionales e información de la empresa Consorcio SSBog2, para identificar las posibles consecuencias de la pandemia COVID-19 en los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta el análisis de los indicadores aplicables a los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, con el fin de obtener resultados que sirvan de base para proponer medidas que

controlen los riesgos psicosociales en la empresa y tomar medidas efectivas de prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

6.4.2 Fase 2

Con base en la búsqueda de información de la empresa Consorcio SSBog2 y la normatividad legal vigente en Colombia se determinan los criterios de inclusión y exclusión aplicables a los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 que serán parte de la muestra de estudio objeto de investigación, así como también se definen las medidas de intervención frente al riesgo psicosocial que ha establecido la empresa ante el retorno a las instalaciones post confinamiento por pandemia COVID, para tenerlo en cuenta en la aplicación del instrumento de recolección y con base a los resultados obtenidos realizar las modificaciones pertinentes a las que haya lugar.

6.4.3 Fase 3

Se diseña una encuesta como instrumento de recolección de información que se realizará a una muestra de estudio de la población de trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, la cual se encuentra en el anexo 1. Formulario Google VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19. Para la medición y la aplicación de la encuesta se contará con el consentimiento informado de la muestra poblacional de trabajadores, objeto de investigación, que se encuentra en el anexo 2. Consentimiento Informado y se establecen cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos actualmente con el retorno a las actividades presenciales los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 para obtener información determinante para la investigación.

6.4.4 Fase 4

Después de obtener toda la información a partir de los datos recopilados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 se presentarán estrategias diseñadas para mitigar los riesgos psicosociales en la organización, a través de campañas, capacitaciones y controles, con el fin de estabilizar los conceptos de salud, trabajo y familia que además de generar un valor agregado, son de suma importancia para fomentar el desarrollo y bienestar de los trabajadores.

6.5 Instrumentos

Se lleva a cabo una encuesta Online a través de formularios Google, en la cual se identifican los factores de riesgo psicosocial derivados de la pandemia por Covid-19, en esta encuesta se manejan preguntas abiertas y cerradas, diecisiete preguntas básicas que permiten identificar la posición de los colaboradores analizados frente a este tipo de riesgo.

6.5.1 Formato de los instrumentos

Ver anexo 1. Formulario Google VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19

6.5.2 Consentimiento informado

Se realiza un documento de consentimiento informado en el cual establece la total discreción con el registro y de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 Protección de datos personales.

Ver anexo 2. Consentimiento Informado.

6.5.3 Población

La población de la empresa SSBog2, tiene un total de 200 colaboradores entre operativos y administrativos.

6.5.4 Muestra

La población de estudio será de 50 trabajadores del área operativa, quienes cuenten con una vinculación contractual con la empresa Consorcio SSBog2, que actualmente sean trabajadores que retornan totalmente a la empresa posterior al trabajo remoto y/o alternancia dado por pandemia COVID-19, a quienes se les aplicará el instrumento de recolección de información.

6.5.5 Criterios de inclusión

Los trabajadores que se vinculan al estudio serán quienes cuenten con los siguientes criterios:

Tener vinculación contractual con la empresa Consorcio SSBog2 no menor a 3 años.

Integrar el área operativa de la organización.

Retorno total y presencial a las actividades laborales de la organización

Participación voluntaria en el estudio de investigación.

6.5.6 Criterios de exclusión

La exclusión en la participación de este estudio será dada por:

Vinculación laboral menor a 3 años, por términos vivenciales previos y durante las restricciones sociales dadas por normatividad Colombia en consecuencia a la pandemia dada por COVID-19.

Trabajadores que se encuentren en condición de alternancia laboral o trabajo en casa, así como aquellos que al momento de aplicar la recolección de datos hayan presentado novedades frente a retiros temporales, permisos no remunerados, incapacidades mayores a 6 meses.

Trabajadores que no deseen participar en el presente estudio.

6.6. Fuentes de información

6.6.1 Fuentes de información primaria

Las fuentes de información escogidas para este estudio se basaron en la búsqueda de documentos como artículos, revistas, tesis, libros y guías concernientes a las consecuencias o implicaciones a nivel psicosocial y en salud laboral por la pandemia COVID-19; adicional toda la información que como fuente primaria nos facilitó la empresa Consorcio SSBog2, entre ellas sus estadísticas y datos propios de su organización, para permitirnos ejecutar la recolección de datos y poder suministrarles posibles soluciones frente a los resultados obtenidos desde la fuente real de sus colaboradores.

Siendo nuestro eje de investigación la información arrojada por parte de los trabajadores, se hace hincapié en que será manejada desde la confidencialidad y autorización previa por parte de ellos como una herramienta para lograr ejecutar en la organización mejoras, ajustes o cambios importantes en términos laborales a nivel psicosocial.

Se encuentra la necesidad de generar futuras investigaciones sobre la influencia que tuvo a nivel personal, social y laboral la pandemia en Colombia, a su vez indagar y postular estudios

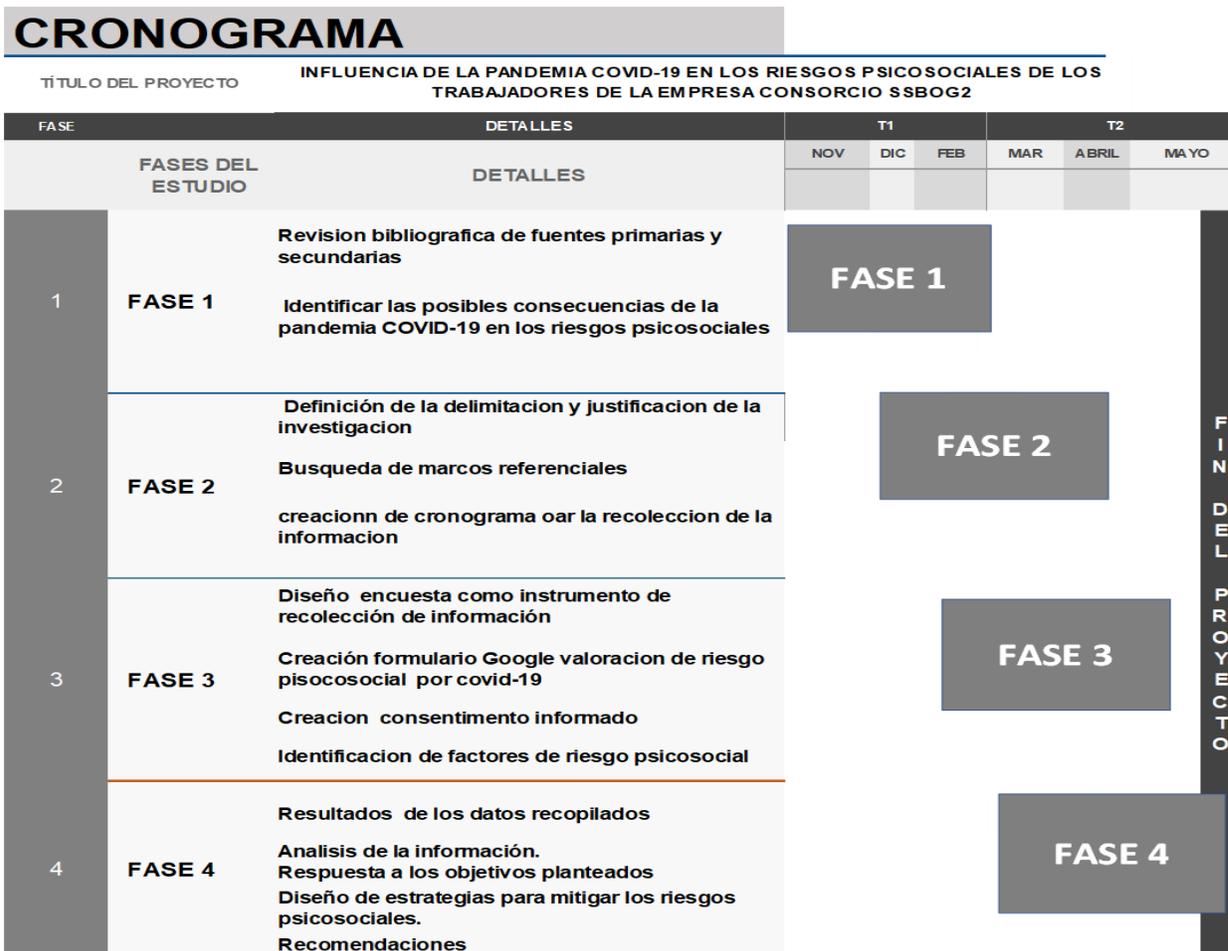
frente al retorno a las actividades laborales con restricciones que se mantienen mientras se mitiga el riesgo de contagio y las fases de prevención del virus en nuestra sociedad.

6.6.2 Fuentes de información secundaria

Se realizó una revisión académica referente a los factores de riesgo psicosocial en tiempos de COVID-19 y se continuó con la búsqueda de estudios frente al retorno laboral en artículos y revistas de carácter científico generados en estos dos años de pandemia; en la búsqueda de fuentes argumentativas y sólidas, se indagó y consultó sobre la normatividad legal vigente en Colombia; los ajustes que la legislación debió realizar ante la contingencia vivida y emergencia sanitaria que sigue con restricciones y en búsqueda de soluciones desde la prevención y promoción de la salud para que todos los ciudadanos puedan retornar a sus actividades rutinarias y básicas cotidianas con el menor riesgo posible.

6.6.3 Cronograma de actividades

figura 4 Cronograma de actividades



Fuente: Elaboración propia, 2022.

6.6.4 Análisis de la información

La recolección de la información primaria se realiza por medio de la interpretación de gráficos circulares obtenidos como producto de la tabulación en una hoja de cálculo Excel de los resultados de la encuesta que se envió de manera virtual a través del formulario Google VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19 a los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, la cual será analizada de la siguiente forma:

- Información general: comprende preguntas de selección múltiple sobre el rango de edad, género y nivel educativo en el que se encuentra el encuestado.
- Trabajo: abarca la información sobre la modalidad de trabajo actual, estado en el que ejecuta las actividades laborales, variabilidad de la jornada laboral y la facilidad del transporte de la casa al trabajo.
- Pandemia COVID-19: corresponde a las preguntas sobre las medidas de prevención al Covid-19 que ofrece la empresa, así como mascarilla y otros elementos de protección personal, frecuencia con que aplicó dichas medidas, normalidad de ejecución de actividades laborales durante la pandemia y si alguna vez ha presentado la enfermedad.
- Hábitos de vida: son preguntas relacionadas con el tiempo libre del trabajador, el cual dedica a realizar actividades de recreación, la percepción de comodidad de su vivienda, si tiene una buena comunicación con las personas cercanas, si sus problemas personales o familiares afectan su trabajo y la actitud que tomó luego de la pandemia COVID-19.

Finalmente se establecieron las conclusiones conforme a los objetivos planteados para el trabajo de investigación, los cuales se fundamentan en los hallazgos evidenciados a partir del análisis de la información recolectada de los resultados de la encuesta virtual.

7. Resultados

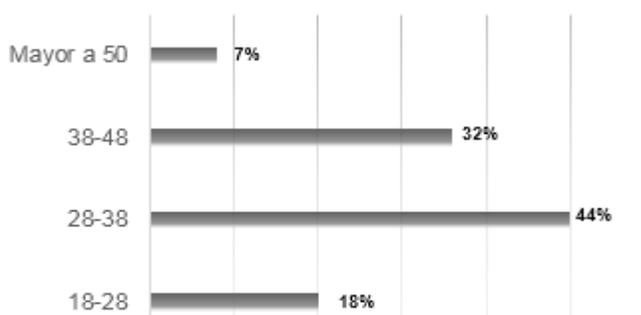
7.1. Análisis de Resultados

Para el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del Formulario Google VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19 se cuenta con el consentimiento informado de los 57 trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 que participaron en la encuesta.

Luego de la realización de la encuesta virtual se procede a analizar los resultados tabulados en una hoja de cálculo de Excel, los cuales se muestran a continuación a través de gráficas tipo torta y barras.

El mayor porcentaje de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 28 a 38 años con 45,2%, que representa casi la mitad de los trabajadores, seguido de un 30,6% en el rango de 38 a 48 años, 17,7% de 18 a 28 años y el restante 6,5% los mayores de 50 años.

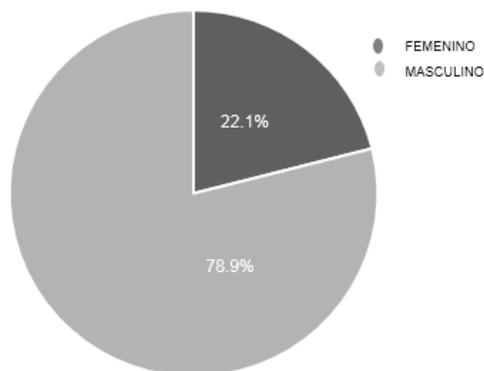
figura 5 Edad de la muestra de estudio



Fuente: Elaboración propia, 2022.

De los 57 trabajadores encuestados de la empresa Consorcio SSBog2, realizaron el formulario 45 hombres, los cuales representan un 78,9 % y tan solo 12 son mujeres con un 22,1%.

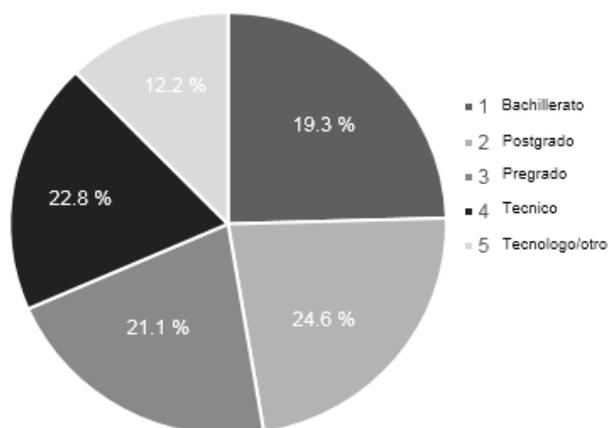
figura 6 Género de la muestra de estudio



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Respecto al nivel de estudios alcanzados de la muestra poblacional, se identificó que la mayoría de los encuestados cuentan con un título universitario de pregrado representando el 24,6%, seguido de un 22,8 % tecnólogos u otros, 21,1% con nivel técnico, 19,3% cuentan con postgrados y solo el 12,2% son bachilleres.

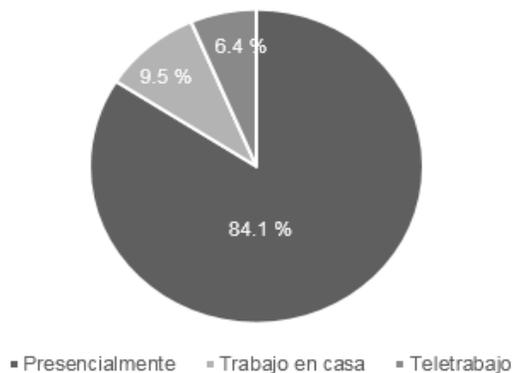
figura 7 Nivel educativo de la muestra de estudio



Fuente: Elaboración propia, 2022.

En promedio el 84,1% de la población encuestada se encuentra trabajando presencialmente, tan solo el 9,5% representa el trabajo en casa y un 6,4% la modalidad de teletrabajo.

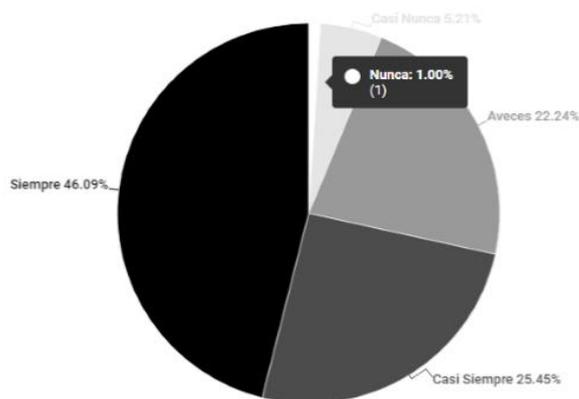
figura 8 Modalidad de trabajo de la muestra de estudio



Fuente: Elaboración propia, 2022.

De acuerdo a los resultados el 46% de los trabajadores encuestados opina que la empresa ofrece medidas de prevención frente al Covid-19 siempre, el 25,4% casi siempre, un 22,2% a veces, 5,2% casi nunca y tan solo 1 persona respondió que nunca.

figura 9 Frecuencia de las medidas de prevención al Covid-19 que ofrece la empresa

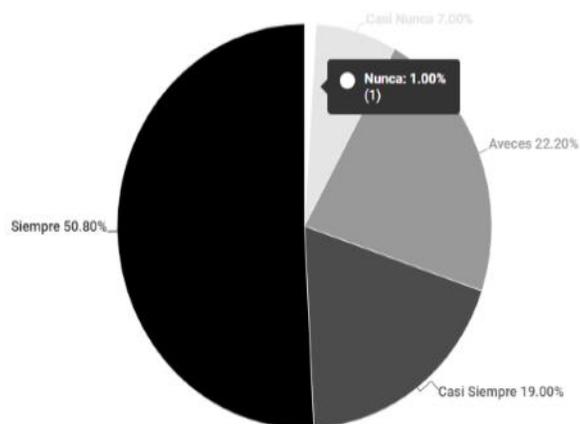


Fuente: Elaboración propia, 2022.

Según los resultados obtenidos el 50,8% que corresponde a 29 de los trabajadores encuestados, afirman que la empresa suministra elementos de protección personal (EPP) frente al

Covid-19 siempre, el 22,2% menciona que a veces y el 19% que casi siempre, dos personas respondieron que casi nunca y una sola persona que nunca.

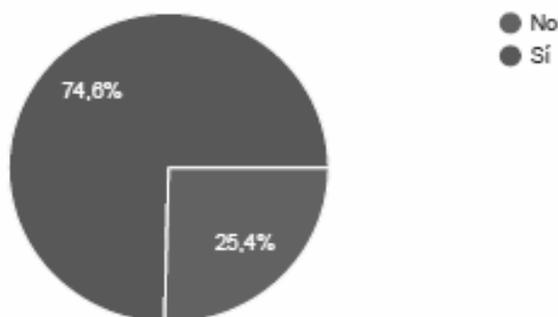
figura 10 EPP que ofrece la empresa frente al Covid-19



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Durante la pandemia la muestra poblacional ejecutó actividades laborales con normalidad en un 74,6% lo que corresponde a 42 trabajadores del área operativa de la empresa Consorcio SSBog2, mientras el 25,4% no lo hizo.

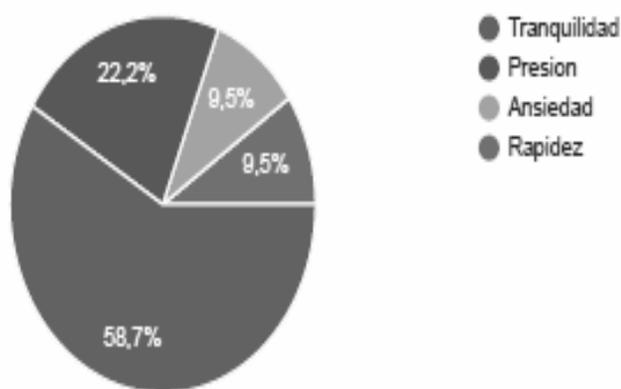
figura 11 Normalidad de ejecución de actividades laboral



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Actualmente la mayoría de los trabajadores encuestados ejecutan sus trabajos con tranquilidad en un 58,7%, el 22,2 % dice sentir presión en sus actividades laborales diarias y la mitad del 19% restante realiza sus tareas con ansiedad y la otra mitad con rapidez.

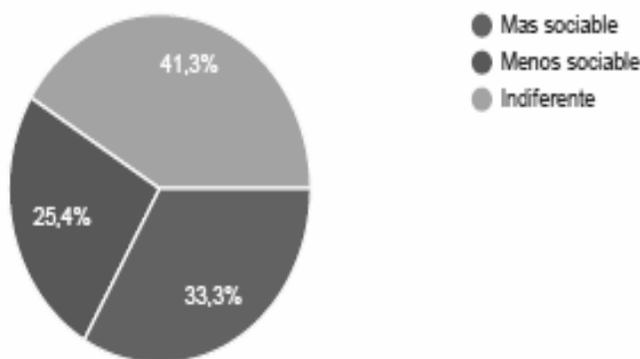
figura 12 Estado con el que ejecuta actividades laborales



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Luego de la pandemia Covid-19 el 41,3% de la muestra poblacional encuestada presenta una actitud indiferente, seguido del 33,3% más sociable y por último el 25,4% restante menos sociable, debido a la falta de interacción personal durante la pandemia.

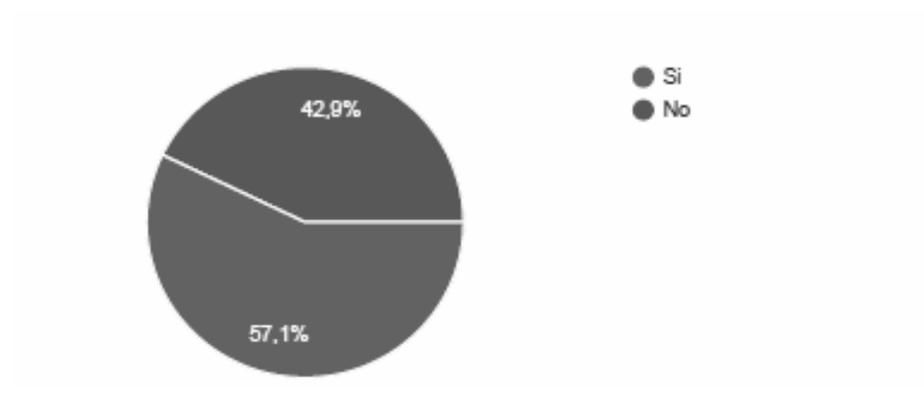
figura 13 Actitud luego de la pandemia COVID-19



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Más de la mitad de los trabajadores encuestados de la empresa Consorcio SSBog2 tuvieron Covid-19 en lo corrido del año 2022, 2021 y 2020, lo que corresponde al 57,1% de la muestra poblacional. y el restante 42,9% no han presentado la enfermedad.

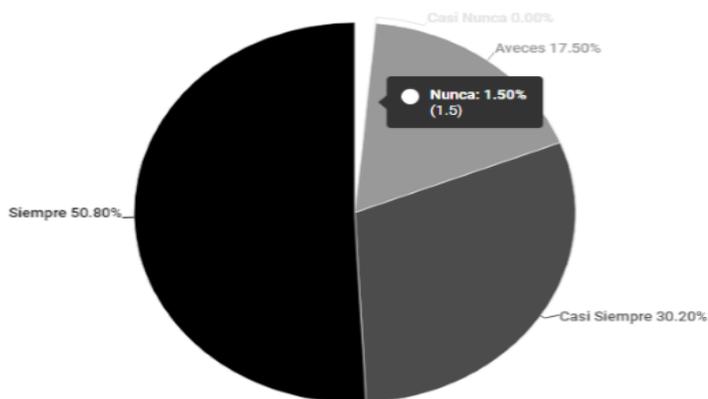
figura 14 Trabajadores que han tenido COVID 19



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Según los resultados obtenidos 29 de los trabajadores encuestados afirman haber aplicado las medidas de seguridad para prevenir la propagación del virus COVID 19, lo cual representa el 50,8% de la muestra poblacional, seguido del 30,2% que las aplicaron casi siempre, 17,5% a veces y solo una persona casi nunca.

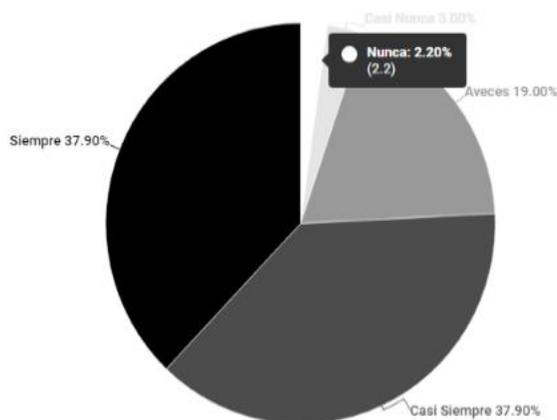
figura 15 Frecuencia con que aplicó las medidas de prevención al virus



Fuente: Elaboración propia, 2022.

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 37,9% de los trabajadores presenta facilidad de transportarse entre su casa y el trabajo siempre, así mismo otro 37,9% considera que casi siempre es fácil transportarse, seguido del 19% que opina que algunas veces lo es, 2 personas respondieron que casi nunca y tan solo 1 respondió que nunca.

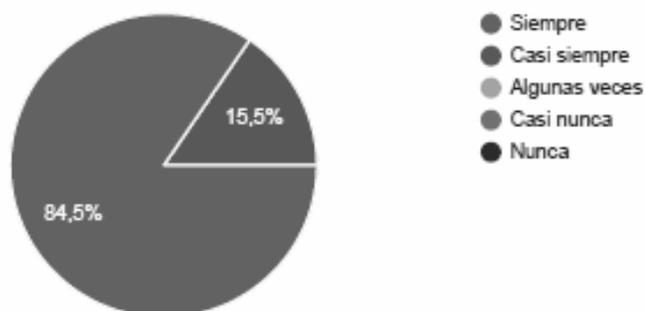
figura 16 Facilidad de transporte de la casa al trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

La mayoría de los trabajadores encuestados sienten que las condiciones de su vivienda son siempre cómodas, lo que corresponde al 84,5% del total de la muestra poblacional, y el restante 15,5% casi siempre sienten comodidad en su casa.

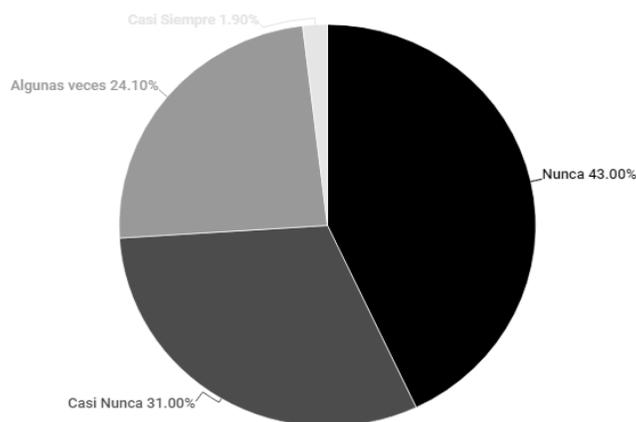
figura 17 Frecuencia de percepción de comodidad de la vivienda del trabajador



Fuente: Elaboración propia, 2022.

El 43% de la población encuestada afirma que los problemas personales o familiares nunca afectan las relaciones en su trabajo, seguido de un 31% a quienes casi nunca los afecta, un 24,1% que algunas veces se sienten afectados y una sola persona que casi siempre ve afectada sus relaciones interpersonales en el trabajo por problemas familiares.

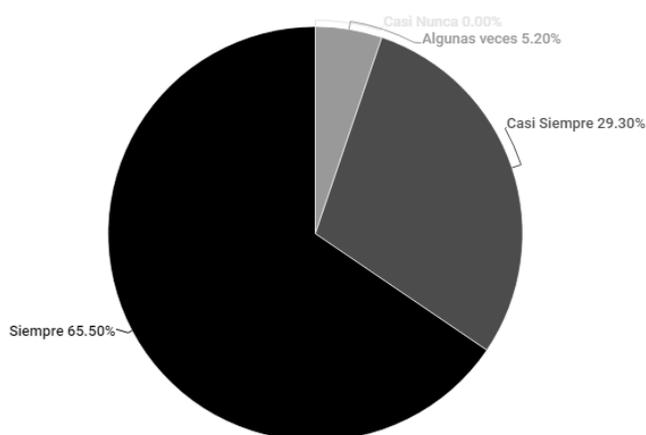
figura 18 Frecuencia de afectación de problemas personales en el trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2022.

A partir de los resultados de la encuesta se identificó que los trabajadores tienen buena comunicación con las personas cercanas, resaltando la mayoría de ellos con el 65,5% que siempre presentan una comunicación asertiva con su núcleo cercano, seguido del 29,3% que casi siempre la tienen y por último el 5,2% que representa a 3 personas que algunas veces presentan buena comunicación con ellos.

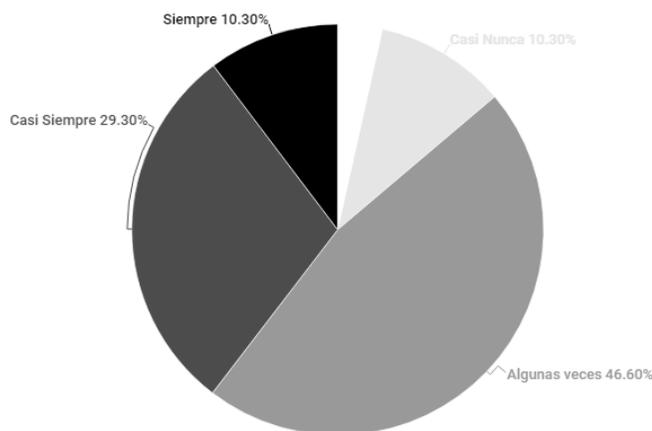
figura 19 Frecuencia de comunicación asertiva con personas cercanas



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por otra parte, los resultados obtenidos de los encuestados frente al tiempo libre, determinó que el 46,6% de los trabajadores algunas veces tienen tiempo para actividades de recreación, seguido de un 29,3% que considera que casi siempre le queda tiempo para el esparcimiento, un 10,3% casi nunca, al igual que el otro 10,3% que considera que siempre tiene el tiempo para realizar actividades de recreación y el restante 3,5% nunca lo tienen.

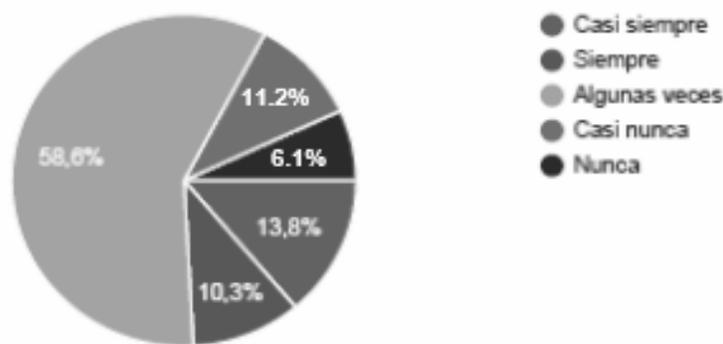
figura 20 Frecuencia con la que realiza actividades de recreación



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por último, el 58,6% de los trabajadores que participaron de la encuesta respondieron que el trabajo supera la jornada laboral algunas veces, seguido del 13,8% que indica que casi siempre lo supera, el 11,2% casi nunca, 10,3% siempre y el restante 6,1% nunca se queda más tiempo trabajando luego de terminar su jornada laboral.

figura 21 Frecuencia en la que el trabajo supera la jornada laboral



Fuente: Elaboración propia, 2022.

7.1.1 Consecuencias

Entre las consecuencias actuales generadas por el COVID-19 en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2, a partir de las medidas de intervención que ha establecido la empresa ante el retorno a las instalaciones post confinamiento por pandemia, se evidencia que la mayor parte de los trabajadores encuestados les falta tiempo para desarrollar actividades de recreación y esparcimiento, por lo cual las relaciones interpersonales se deben fortalecer, tanto fuera como dentro de la empresa, ya que el distanciamiento social como medida preventiva por el COVID-19 cambió la forma de interacción entre el personal de la empresa y sus conocidos.

Además, los resultados de la encuesta realizada muestran que con el retorno a la oficina, la mayoría de los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 presentan largos desplazamientos del trabajo a la casa, por lo cual pierden una gran parte del tiempo que era dedicado a sí mismo, a su familia o a las personas cercanas en dichos trayectos.

También se demuestra como consecuencia de la pandemia COVID-19, que en la empresa Consorcio SSBog2 el trabajo sobrepasa el horario de la jornada laboral para la cual fueron contratados, por lo tanto, se debe organizar mejor la distribución del tiempo para la realización de sus actividades en el horario establecido y de la carga laboral en los trabajadores.

Así mismo, se evidencia que el estado con el que efectúan las actividades los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 no siempre es con tranquilidad, sobresaliendo la presión, ansiedad y rapidez en la ejecución de sus actividades diarias, factores psicosociales que interfieren en el bienestar del trabajador y las condiciones con las que realiza sus tareas durante la jornada laboral.

Por último, los resultados de la encuesta reflejan que la mayoría de los trabajadores de la empresa se sienten indiferentes luego de la pandemia Covid-19, lo cual puede ocasionar una apatía o frialdad frente a los sentimientos de otras personas, por lo que es importante recobrar la empatía con nuestros compañeros de trabajo y nuestro entorno en general, ya que algunas situaciones personales pueden afectar la forma de trabajar de los empleados de la empresa Consorcio SSBog2.

7.1.2 Factores de riesgo psicosociales actuales

De acuerdo a los resultados arrojados por el formulario, se puede analizar que la mayoría de resultados obtenidos hacen parte de la población masculina en una edad entre los 28 y 38 años, quienes ya son profesionales, tienen una percepción positiva acerca de la empresa en cuanto a medidas de prevención, en cuanto al desarrollo de sus trabajos la mayoría respondió que los ejecutan con tranquilidad sin embargo una quinta parte de la población respondió que realizan

sus trabajos con presión, en este aspecto cabe resaltar e indagar el porqué de esta respuesta, quizás hay una sobrecarga laboral, mala comunicación o una falta de planeación de actividades,

Los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos actualmente con el retorno a las actividades presenciales los trabajadores de la empresa Consorcio SSBog2 son percepción de indiferencia frente a la sociabilidad entre sus compañeros de trabajo, puede ser que a la mayoría de población encuestada tuvieron COVID-19 y esto trajo consigo una serie de afectaciones a la salud física y emocional de diferente forma en cada colaborador, sin embargo se abarca el tema de lo que sucede fuera del trabajo, un resultado para resaltar es que un 66.5% de los trabajadores respondió que tiene buena comunicación con las personas cercanas, un gran punto a favor ya que la comunicación asertiva es el principio de cualquier objetivo para llevar a cabo planes que mitiguen los riesgos.

Para finalizar un aspecto relevante es analizar por qué el trabajo y las actividades están superando la jornada laboral, aproximadamente la mitad de los trabajadores respondieron de forma afirmativa “algunas veces” esta pregunta, cabe recordar que esto es un factor de riesgo psicosocial que hay que controlar oportunamente y no hacer del trabajo una rutina que se vuelva monótona para cada trabajador.

7.1.3 Posibles estrategias para mitigar los riesgos psicosociales

Todos los cambios que consigo trajo la pandemia por virus Covid- 19, permiten visualizar a nivel laboral la necesidad de intervención en la salud mental de los trabajadores y su entorno; ya que el trabajador debe visualizarse y entenderse como un ser humano con diferentes roles, en los

cuales es vital, su bienestar psicosocial para lograr tanto los objetivos personales como los de la organización.

Se sugiere que se encaminen actividades, recursos y disposición desde la alta gerencia para la promoción de la salud mental y la prevención de enfermedades de orden psicológico dentro del abordaje organizacional y en el sistema de gestión, entre ellas:

- Intervención oportuna por parte de una psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, que logre ejecutar una batería autorizada, que de evidencia de la incidencia y/o prevalencia del riesgo psicosocial e intervenga en términos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la empresa Consorcio SSBog2.
- Brindar información documentada sobre la definición de riesgos psicosociales, tales como: consecuencias, pautas de mitigación, formas de intervención, tratamiento y pautas a todos los integrantes de la organización y para los casos que requieran solicitar ayuda o iniciar procesos de intervención,
- Solicitar intervención por parte de la aseguradora de riesgos laborales ARL de la empresa, para que ejecuten actividades y capacitaciones para los trabajadores de campo, administrativos, alta gerencia y demás personal, independiente de su vinculación.
- Establecer un manual de buenas prácticas en los riesgos psicosociales basados en la evidencia, al cual puedan tener acceso y conocimiento todos los funcionarios.
- Priorizar toda acción preventiva, mediante técnicas de control, registros y evidencias de los peligros y riesgos a los que se está expuesto a diario con los cambios inherentes de cada individuo y frente a aquellos que llegan de imprevisto como el caso de la

pandemia por COVID-19, y de esta forma la organización actúe desde la promoción de la salud mental.

- Desarrollar estrategias para impartir conocimiento e interioricen las técnicas de motivación laboral, gestión del tiempo y autocontrol emocional; que permitan contrarrestar o dar adecuado manejo para afrontar episodios y desencadenantes de estrés.
- Programar actividades con la ARL o contratistas que brinden periódicamente espacios de bienestar a través de profesionales de la salud como fisioterapeutas, que desarrollen programas donde estén inmersas técnicas de relajación, respiración, ejercicios y masajes terapéuticos. (generando un ambiente de reciprocidad y de bienestar para el trabajador, ya que un trabajador motivado es mucho más productivo)
- A través de las cajas de compensación, desarrollar actividades de esparcimiento en donde estén involucrados el grupo familiar del trabajador y el grupo laboral; ya que como lo refieren las investigaciones citadas, el trabajador presenta modificaciones familiares por la exposición a los riesgos psicosociales.
- Desde los sistemas de vigilancia epidemiológica promover espacios de salud pública, con intervención grupal a grupos focales donde se fortalezcan las herramientas de diálogo en los trabajadores, circulando información sobre cómo se llevan a cabo los procesos de duelo, por medio de herramientas como: vídeos, gráficas, imágenes, charlas, así como la interacción en redes sociales y líneas de atención oportuna.
- Programar e incentivar actividades al aire libre mediante visitas a fundaciones que brinden bienestar y ayuda a niños y adulto mayor entre tantos grupos poblacionales que lo requieren, entre otras siembra de árboles que ayuden al medio ambiente

“sembraton” que no solo beneficiaran al trabajador por el contrario también la organización en la parte de gestión ambiental.

- Uso de líneas habilitadas por el distrito para el manejo de salud mental como lo son línea calma, secretaria de la mujer, para manejo psicológico.

7.2 Discusión

A partir de los resultados obtenidos y gracias a una profunda investigación de diferentes autores y metodologías implementadas en cuanto al problema de investigación, objeto del proyecto se tienen en cuenta varias premisas, como la importancia que tienen los riesgos psicosociales en los trabajadores, y es que aspectos como el sentir, la percepción de cada uno y las condiciones que lo rodean, juegan un papel importante en el desarrollo óptimo de su labor diaria.

Una vez investigados, detectados y analizados se procederá con la utilización de diferentes herramientas evaluativas que permitan conocer y llevar al detalle el nivel de riesgo psicosocial al cual está expuesto cada integrante de la organización, la herramienta implementada tipo cuestionario logró desarrollarse y consolidarse como una entrada para la implementación de un programa que permitirá mitigar estos factores de origen psicosocial y diseñar estrategias para contribuir a la mejora continua de la salud mental en la población trabajadora, que por consiguiente se verá reflejado en un aumento de productividad y mejores relaciones laborales e intrapersonales.

Frente a la premisa de los cambios por pandemia en el campo laboral los autores Barreto, Hernández & Malagón, 2022, exponen en su estudio, la importancia y la necesidad de medir el riesgo psicosocial, al igual que este estudio de investigación se realiza con la finalidad en primer medida de dar a conocer el riesgo que existe en la empresa para mitigarlo y tomar las medidas de control necesarias, buscando la forma de implementar programas y metodologías que generen intervención positiva a las condiciones laborales con el retorno presencial, posterior a las condiciones laborales alteradas por pandemia.

Los autores anteriormente mencionados en su estudio de análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores, concluyen al igual que esta investigación, en que las organizaciones deben tener el control y la disponibilidad para entender que esta esfera psicosocial del ser humano debe ser comprendida precisando atención e intervención inmediata dentro de la organización.

En los resultados de nuestra investigación se evidencia que el estado con el que se ejecutan las actividades no siempre es la más óptima, con porcentajes importantes de presencia de depresión, ansiedad y rapidez en la ejecución de las actividades laborales, factores que interfieren altamente en el bienestar global del colaborador; frente a lo cual el autor Cruz Hidalgo, D, 2021 expone en su investigación que los factores individuales, organizacionales, extralaborales, que requieren de una adaptación positiva bajo parámetros adecuados que no alteren y conlleven efectos nocivos como lo son el discomfort por el estrés, frente a la ejecución de actividades laborales, como lo refiere nuestra muestra de trabajadores quienes exponen un porcentaje considerable de ansiedad y presión en sus obligaciones diarias; implicando posiblemente a efectos psicológicos, psicosomáticos y psicosociales no tan favorables.

Las recomendaciones postuladas por el autor Cruz Hidalgo, D, 2021 cuentan con el mismo objetivo de investigación al nuestro y es el poder brindar sugerencias que encaminan a las organizaciones a la mejora continua, minimizando las carencias en los trabajadores entre ellas asistencia psicológica, incentivos para incrementar la participación en las actividades como pausas activas, hábitos saludables higiene del sueño, actividad física, campañas de autocuidado que enriquecerán todo el proceso u objetivo de bienestar a los colaboradores.

Respecto a los tiempos de las actividades laborales y a los momentos destinados para la recreación arrojaron en nuestra investigación que hay un porcentaje de 10,3 que casi nunca tiene tiempo para desarrollar actividades de recreación a lo cual los autores Delgadillo & Cano Ríos, 2021 mencionan que hallaron aspectos positivos pese a lo vivido en tiempos de Covid-19 y es que por lo vivido muchos trabajadores buscan distribuir el tiempo, dar mayor valor a las situaciones y personas que los rodean, por lo cual las .medidas preventivas deben realmente ajustarse a las condiciones de cada trabajador no desligar la relación estrecha y desencadenante entre todos los factores de riesgo y lo que puede desencadenar la no distribución del tiempo para momentos de ocio y esparcimiento.

Las condiciones extra e intra laborales derivadas del trabajo, son importantes frente a las medidas de intervención que se pueden llevar a cabo, si adicional se suman factores inherentes al aislamiento por pandemia hace que se deban tener otras precauciones y como los describen los autores Acosta, Arce & Parra, 2021 donde evaluaron mediante encuestas la salud y su desempeño, visualizando aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, que

son indispensables en su desarrollo y en la ejecución de sus actividades diarias y su productividad; la relación que refieren estos autores la podemos transpolar a nuestro estudio ya que en los resultados se encontró un porcentaje de personas que requieren trabajar en la comunicación asertiva y es ahí donde no solo se evalúa la parte laboral sino social y familiar que se verá reflejada en el actuar y otro porcentaje que se ve afectada algunas veces en las relaciones interpersonales, permitiéndonos así, sugerir impactar e intervenir en ese grupo de trabajadores que pueden mejorar su comunicación y relaciones interpersonales con ayuda profesional y guiada.

8. Análisis Financiero

Para ejecutar el proyecto en mención, se discriminan a continuación los siguientes recursos financieros:

8.1 Recurso Humano

El recurso humano hace parte de los profesionales especialistas que intervienen en la implementación del proyecto, ellos dedicarán dos horas semanales durante 6 meses, se distribuirán las actividades para cumplir con los requerimientos establecidos según cronograma, el costo total será de \$1.260.000. Ver tabla número 1 Presupuesto Recurso Humano.

Tabla 1 Presupuesto Recurso humano

RECURSO HUMANO	PROFESIÓN	DURACIÓN	COSTO TOTAL
LAURA AREVALO	ING AMBIENTAL ESPECIALISTA EN SST	6 MESES	\$ 960.000
ANDREA VELANDIA	ING INDUSTRIAL ESPECIALISTA EN SST		
SHANNON RUIZ	FISIOTERAPEUTA ESPECIALISTA EN SST		
POR DEFINIR	PSICOLOGA ESPECIALISTA SST		
TOTAL			\$ 1.260.000

Fuente: Elaboración propia, 2022.

8.2 Recurso Tecnológico y Físico

En la tabla número 2 se definen los elementos necesarios para la ejecución y puesta en marcha del proyecto.

Tabla 2 presupuesto Recurso Tecnológico y Físico.

RECURSO TECNOLÓGICO/ FÍSICO	UND	DURACIÓN	COSTO MES	COSTO TOTAL
Transporte	8	6 MESES	\$ 20.000	\$ 120.000
Servicio de telefono, internet y luz	...		\$ 200.000	\$ 1.200.000
Carteles, avisos, folletos	...		\$ 100.000	\$ 600.000
TOTAL			\$ 1.920.000	

Fuente: Elaboración propia, 2022.

De acuerdo a la descripción de precios anteriores y los recursos necesarios para la ejecución del proyecto, este tendría un valor total de \$3.180.000, el cual incluye la aplicación de la herramienta a todo el personal, análisis de resultados y ejecución del programa que establece la aplicación de Batería de riesgo psicosocial, implementación de medidas como capacitaciones, charlas, avisos y folletos entre otros, que conllevarán a una mejor percepción del entorno laboral.

8.3 Análisis Costo Beneficio

Con base al análisis realizado, en el cual se tienen en cuenta factores como el ausentismo, la posible ocurrencia de accidentes de trabajo, lesiones o enfermedades incapacitantes, se establece que el beneficio será mayor ya que al implementar este proyecto la organización estará al tanto en cuanto a la salud mental de sus colaboradores y preparados por si se presenta otro evento de esta magnitud.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a la muestra poblacional de la empresa Consorcio SSBog2 se concluye que durante la pandemia COVID-19 la mayoría de las personas continuaron sus actividades laborales con normalidad siguiendo los protocolos de prevención y seguridad, al igual que las medidas y los elementos de protección personal que ofrece la empresa, así pues solo un poco más de la mitad de trabajadores presentaron la enfermedad de COVID-19, de tal forma que se resalta la importancia de tomar conciencia frente a la adopción de medidas preventivas y de protección personal para evitar el contagio en el lugar de trabajo.

Cabe recalcar, que algunas personas con el cambio de la modalidad de trabajo a trabajo en casa o teletrabajo tuvieron que adaptar sus viviendas para realizar sus actividades con mayor comodidad, pero en la actualidad la mayor parte de trabajadores encuestados que retornaron a la modalidad de trabajo presencial no cuentan con gran facilidad de transportarse de la casa al trabajo, por lo que pierden bastante tiempo en desplazamientos. Por tal motivo, se identificó como consecuencia de la pandemia la falta de tiempo necesario para el desarrollo de actividades de recreación y dispersión de los trabajadores, lo cual es fundamental para controlar los riesgos psicosociales de la población y mejorar la interacción con las personas cercanas.

La implementación de esta encuesta permitió identificar factores relevantes como por ejemplo que en la muestra que se tomó la mayoría respondió que el estado con el cual ejecuta las actividades laborales es indiferente, y es que ser indiferente ante eventos de este tipo puede

causar una apatía y una frialdad frente a los sentimientos de otros, no necesariamente nos debe afectar los problemas de otros, sin embargo debemos ser empáticos con nuestros compañeros de trabajo y nuestro entorno en general, otro aspecto a destacar es que se evidencio que algunas veces el trabajo supera la jornada laboral, a decir verdad se encuentra en el límite de que esta estadística cambie y que se vuelva siempre, es de suma importancia realizar adecuadas planeaciones de trabajo que conlleven a trabajar en equipo, distribuir cargas y organizar tiempos de trabajo óptimos.

Se puede destacar que la mayoría de los trabajadores encuestados son de género masculino, profesionales y se encuentran en el rango de edad de de 28 a 38 años, gran parte de ellos casi nunca ven afectado su trabajo por problemas de índole personal o familiar, por lo cual tienen una buena comunicación con las personas cercanas y casi siempre presentan una comunicación asertiva con su núcleo cercano, la cual es primordial para convivir dentro y fuera del trabajo, ya que favorece la salud mental de los trabajadores y sus relaciones interpersonales.

Con la finalidad de preservar los resultados positivos hallados en los resultados de la encuesta realizada a la empresa Consorcio SSBog2, es importante fortalecer esos aspectos relevantes con base en los cuestionarios, o baterías de riesgo psicosocial que se apliquen a futuro con medidas acertadas y continuas como: capacitaciones sobre desconexión digital, organización del tiempo laboral y familiar, que permitan el no deterioro de la esfera psicosocial de cada integrante de la organización.

9.2 Recomendaciones

Se sugiere para próximas investigaciones relacionadas con el tema, tener presente la aplicación de instrumentos sencillos, de fácil comprensión, que incluya con mayor detalle lo que se desea resolver.

Se recomienda diseñar estrategias para mitigar los riesgos psicosociales en los trabajadores, a través de campañas de salud pública que permitan la concienciación sobre los efectos de la pandemia COVID-19 en la población, así como capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de recalcar la importancia de los controles que permitan estabilizar los conceptos de salud, trabajo y tiempo en familia en la empresa Consorcio SSBog2.

Como parte del plan de mejora frente a los riesgos psicosociales es importante impactar a todos los integrantes de la organización, desde la intervención de un profesional en psicología laboral que aborde desde la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, los riesgos a los que se puede estar o no expuestos, como trabajadores.

Implementar espacios de bienestar que forjen la motivación personal, el autocuidado, resolución de conflictos, llevando a situaciones prolongadas como un seguro, positivo rendimiento, clima laboral.

Realizar evaluaciones de riesgo psicosocial una vez al año en las organizaciones y comparar la gestión de los años anteriores para desarrollar planes de acción y mejora específicas frente a los procesos que no cambian o fluctúan en el tiempo frente a la parte psicológica del talento humano.

10. Lista de referencias

- Acosta Pabón, D.S., Arce Martínez, K.D., & Parra Montero, C.A. (2021). Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades. Universidad ECCI.
- Barreto Pardo, J. S., Hernández Mujica, Y. del P., & Malagón López, A. K. (2021). Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID - 19. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1494>
- Cabezas R.J. (2020). Impacto de riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico. Universidad: Politécnica Salesiana, Ecuador. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19732/1/UPS-GT03107.pdf>
- Cataldi, M. (2020). El aislamiento social en las personas mayores institucionalizadas en el marco de la Pandemia de coronavirus COVID-19. *Margen*, (97), 1-6.
- Cruz Hidalgo, D. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo a partir del estado de excepción por la pandemia covid-19 en una empresa ecuatoriana. Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/4272>
- Delgadillo Parra, L., & Cano Ríos, P. A. (2021). Consecuencias psicosociales y ergonómicas a causa del aislamiento por el covid-19, para los colaboradores del área de Recaudo y

Conciliación en la Empresa Audifarma, de la ciudad de Pereira. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/792>

Derecho del Bienestar Familiar [resolución min protección 2646 2008]. (s. f.). Recuperado 12 de diciembre de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Derecho del Bienestar Familiar [resolución Mtra. 2404 2019]. (s. f.). Recuperado 11 de diciembre de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_2404_2019.htm

Educación, 19(39), 163-179. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201939torres9>

Gallego Osorio, J. A., Molina Rojas, J. C., & Silva Vega, M. (2021). Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19.

García, R. F. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario.

Giraldo, Salamanca & Manrique, (2020). Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19. Universidad ECCI. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GfXRfcKBA1gJ:https://reposit>

oro.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/651/Trabajo%2520de%2520grado.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=co

Gómez-López, A., & Franco, O. H. (2020). Proyecciones de impacto de la pandemia COVID-19 en la población colombiana, según medidas de mitigación. Datos preliminares de modelos epidemiológicos para el periodo del 18 de marzo al 18 de abril de 2020. *Revista de salud pública*, 22(1).

González-Jaramillo, V., González-Jaramillo, N., Gómez-Restrepo, C., Palacio-Acosta, C. A.,

Hernández Rodríguez, J., & Hernández Rodríguez, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594.

Jaramillo, C. A. V., Velastegui, C. A. G., & Garcés, L. E. G. (2020). Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(10), 3-21.

León, J. A. M., Cantizano, G. T., & Ael, C. G. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.l.

Ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf. (s. f.). Recuperado 11 de diciembre de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Lorenzo, S. M. (2020). La pandemia COVID-19: lo que hemos aprendido hasta ahora desde España. *APS EM REVISTA*, 2(1), 28–32.
<https://www.apsemrevista.org/aps/article/view/66>

Mariscal Haro, E. I., Barrón Romero, L. C., Arias Fránquez, O., & Siva Jug, I. A. G. (2021). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit ante la nueva normalidad: En *Latinoamérica*, 5(3), 45–61. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.17>

Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.

Martínez-Taboas, A. (2020). Pandemias, COVID-19 y salud mental: ¿qué sabemos actualmente? *Revista Caribeña de Psicología*, 143-152.

Ministerio de Salud y Protección Social. ((S.F)). Recuperado el 2021, de Resolución número 1462 del 25 de agosto de 2020:
https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/resolucion_no._1462_de_2020.pdf

Ministerio de trabajo. ((S.F)). Recuperado el 2021, de Circular 0064 de 2020:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28, 436-451.

OIT. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Disponible en:
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:K3eP0QbNSzUJ:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---

Robalino Zumba, J.A., (2020). Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador. Disponible en:
https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3861/2/Tesis-Alejandro%20Robalino_compressed.pdf

Sánchez-Villena, A. R., & de La Fuente-Figuerola, V. (2020). COVID-19: cuarentena, aislamiento, distanciamiento social y confinamiento, ¿son lo mismo? In *Anales De Pediatría* (Barcelona, Spain:2003) (Vol. 93, No. 1, p. 73). Elsevier.

Torres Hernández, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de Estudios y Experiencias en*

Velázquez Pérez. La COVID-19: reto para la ciencia mundial. [Internet]. 2020 [citado 14 Nov 2021]. Disponible en: <http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/763>

Villegas-Chiroque, M. (2020). Pandemia de COVID-19: pelea o huye. Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque, 6(1).

11. Anexos

11.1 Anexo 1. Formulario Google

Formulario Google VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoZfK01T7XEWHL9XeHyv0bZLq1yyC6jA9CBhiUTq7i7N1k_w/viewform?usp=sf_link

11.2 Anexo

2. Consentimiento Informado.

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA VALORACION RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19.

Ciudad _____ Fecha: Día: _____ Mes: _____ Año: _____

Información previa

De acuerdo a la problemática planteada por los riesgos psicosociales producto de la pandemia por la emergencia sanitaria Covid-19 en la población trabajadora, se establece una herramienta a través de formulario Google en la cual se realizan preguntas abiertas y cerradas, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial.

Yo _____ identificado con cédula de ciudadanía número _____ de la ciudad de _____ en el cargo que desempeño actualmente _____ de manera clara y voluntaria, informo que se me dio la información para la aplicación de la encuesta en mención, para fines laborales y con el objetivo de promover la seguridad y salud en los trabajadores sin ningún otro interés.

Firma: _____

Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

Reconoce y protege el derecho que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que sean susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.