



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

Kely Dayana Andrade Rodríguez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Programa Psicología

Abril 2021

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

Autor

Kely Dayana Andrade Rodríguez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor (a)

Gladys Faviola Naranjo González

Mg. Docente programa de Psicología

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Programa Psicología

Abril 2021

Dedicatoria

Dedico este proyecto a mi hija Sara Valentina Hurtado Andrade, a mi compañero de vida Diego Alejandro Díaz Betancourt, por comprender y acompañar mis sueños.

A mis padres por formarme como una mujer luchadora y con deseos de ser la mejor en todo lo que hace, sin su gran ejemplo no habría sido posible.

Por supuesto dedico a Dios como fuente de inspiración de este y de todos los proyectos que me he propuesto a lo largo de la vida.

Agradecimientos

En primera instancia agradezco a Dios, siendo para mí el mejor referente en cuanto al fortalecimiento del saber y el aprendizaje continuo; además por la gran inspiración y resiliencia que me acompañó durante el desarrollo del maravilloso ejercicio de la investigación.

A mi familia, mi hija y mi compañero de vida, quienes me inspiran para ser en cada logro una mejor persona. Además, por entender la importancia de invertir mi tiempo en el fortalecimiento del conocimiento y crecimiento profesional.

También me jacto de agradecer a mi asesora y docente del programa de Psicología Mg. Gladys Faviola Naranjo González, quien me brindó toda su experticia y humanidad para llevar a cabo un excelente proceso investigativo. Agradezco su sinceridad y su motivación para hacer las cosas cada vez mejor.

Y por supuesto agradezco a toda la comunidad educativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, cuerpo docente, Coordinadora de Programa y Semilleros de Investigación, quienes desde sus áreas de formación y conocimiento se han servido de herramienta de apoyo para la ejecución de este proyecto de investigación.

Tabla de contenido

Lista de Tablas.....	7
Lista de Figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen	10
Asbtract	11
Introducción.....	12
Justificación.....	14
Planteamiento del problema	16
Formulación del problema.....	17
Objetivos	18
General.....	18
Específicos.....	18
Marco Teórico.....	19
Riesgos laborales: definición.....	19
Aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales	21
Resolución 2646 de 2008.....	22
<i>Factores psicosociales intralaborales</i>	23
<i>Factores psicosociales extralaborales</i>	25
<i>Factores psicosociales individuales</i>	26
Evaluación de los riesgos psicosociales	27
Contexto histórico coronavirus.....	28
Contexto laboral a causa de la pandemia	30
Marco legal	32
Normatividad en Colombia	33
Circular 0064 del 07 de octubre de 2020.....	34
<i>Aspecto psicosocial del trabajo en casa</i>	35
<i>Armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar</i>	36
<i>Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial</i>	36

<i>Postpandemia</i>	36
Marco conceptual	38
Metodología.....	41
Diseño	42
Instrumento	42
Muestra.....	43
Procedimiento.....	45
Análisis de resultados	47
Definición Operacional.....	49
Análisis de la Subcategoría Empleados	50
Análisis de la Subcategoría Entorno Familiar	55
Análisis de la Subcategoría Entorno Laboral.....	60
Análisis de la Subcategoría Factores de Riesgo Psicosocial	67
Análisis de la Subcategoría Información	72
Análisis de la Subcategoría Resultados	75
Redes Semánticas	77
Conclusiones	85
Recomendaciones.....	88
Anexos.....	106

Lista de Tablas

Tabla 1. Sistematización en Atlas TI – Listado de categorías, subcategorías y total de citas.....48

Lista de figuras

Figura 1. Red semántica empleados	77
Figura 2. Red semántica entorno familiar	79
Figura 3. Red semántica entorno laboral	80
Figura 4. Red semántica factores de riesgo psicosocial	82
Figura 5. Red semántica información	83
Figura 6. Red semántica resultados	84

Lista de anexos

Anexo 1. Rejilla de Excel.....	106
--------------------------------	-----

Resumen

El presente trabajo de grado, hace una revisión documental considerando principalmente los cambios adoptados por las organizaciones y provocados en el marco de las restricciones y confinamiento de la pandemia del Covid-19, que representan para los trabajadores nuevas expresiones causales de los riesgos psicosociales. Tiene como objetivo general identificar los riesgos psicosociales que predominan en el entorno laboral a causa del Covid-19 en el Continente Americano. La metodología utilizada fue el enfoque cualitativo de tipo no experimental, de alcance descriptivo de diseño revisión documental; la muestra está conformada por 50 artículos; la información fue organizada y segmentada por medio de una 'rejilla' Excel, luego fue analizada en el software Atlas TI, para codificación de los principales constructos. Dentro de los resultados, se identificó la incidencia a nivel de riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid-19, además de las repercusiones a nivel familiar, laboral y personal dadas las herramientas implementadas para el desarrollo de la nueva normalidad. y la revisión documental realizada, hizo posible identificar lo documentado hasta la fecha entorno a los efectos ocasionados por la pandemia. Es pertinente considerar la importancia de la consolidación del material bibliográfico consultado, teniendo como premisa la necesidad de hacer aportes a la academia para motivar e incitar al ejercicio investigativo como fuente de conocimiento.

Palabras Clave: riesgos psicosociales, salud mental, trabajador, Covid-19.

Asbstract

This research project makes a documentary review mainly considering the changes adopted by the organizations and caused within the framework of the restrictions and confinement of the Covid-19 pandemic, which represent new causal expressions of psychosocial risks for workers. Its general objective is to identify the psychosocial risks that predominate in the work environment due to Covid-19 in the American Continent. The methodology used was the non-experimental qualitative approach, with a descriptive scope of document review design; the sample is made up of 50 articles; The information was organized and segmented by means of an Excel 'grid', then it was analysed in the Atlas TI software, for coding the main constructs. Among the results, the incidence at the level of psychosocial risks in the work environment due to Covid-19 was identified, in addition to the repercussions at the family, work and personal level given the tools implemented for the development of the new normal. and the documentary review carried out, made it possible to identify what has been documented to date regarding the effects caused by the pandemic. It is pertinent to consider the importance of consolidating the bibliographic material consulted, taking as a premise the need to make contributions to academia to motivate and encourage research as a source of knowledge.

Keywords: psychosocial risks, mental health, worker, Covid-19.

Introducción

El confinamiento es una situación no prevista para ninguna persona de esta época, que ha traído consigo consecuencias de tipo físico y por supuesto psicológico. Siendo este impacto, el de mayor análisis en este proyecto de investigación. Para tal fin, se consideró necesaria la realización de una exhaustiva revisión documental, que permitió identificar aquellos riesgos psicosociales de mayor incidencia en la población del continente americano.

Es importante reconocer a través de las diferentes publicaciones realizadas respecto al Covid-19 y sus consecuencias psicológicas, la magnitud que ha traído consigo este suceso histórico, que está vigente y que aún es por su puesto materia de estudio e investigación.

En la actualidad y conforme a la pandemia declarada el 6 de marzo de 2020 por la OMS, las organizaciones realizaron cambios significativos tanto en sus modalidades de trabajo, como en la prioridad por el acompañamiento psicosocial del empleado. Considerando el teletrabajo como la principal herramienta para dar continuidad a la economía global.

Según (Barrios,2007), el teletrabajo puede ser definido como la posibilidad de generar empleo a distancia, cuyo puesto de trabajo es el domicilio de la persona contratada, la cual hace uso de las diferentes TIC para mantener comunicación con su empleador y a su vez desarrollar la actividad para la cual es contratada.

A lo largo del presente trabajo de grado, se reconoce la relación entre la productividad laboral y los factores de riesgo psicosocial, sobre todo considerando aquellos que son de tipo intralaboral, extralaboral y estrés por diferentes causales.

Y pese a la posibilidad de preservar los diferentes empleos a través de esta modalidad, surge paralelamente una nueva problemática y es el incremento de los diferentes riesgos psicosociales, la mayoría de ellos asociados a la sobrecarga laboral, la distribución del tiempo

entre trabajo y familia y la carga mental en medio del panorama de incertidumbre que prevalece entorno a los efectos de la pandemia. (Meier & Oros, 2020).

Por tanto, este trabajo de grado se sirve de herramienta teórica y metodológica en la comprensión e identificación de los efectos y consecuencias asociadas al riesgo psicosocial en el entorno laboral evidenciadas en tiempo real mediante diferentes estudios y publicaciones; llámese estas, de tipo científico, social o meramente psicológico, siendo todas estas áreas del conocimiento reciprocas en cuanto al aporte que una pueda brindarle a la otra.

Justificación

El presente trabajo de grado sobre los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral a causa del Covid-19 en el Continente Americano, es llevado a cabo al interior del semillero de estudios organizacionales PSILAB, que se desarrolla en la línea de investigación: Desarrollo humano y comunicación, cuya sublínea de investigación es Riesgos psicosociales laborales

Los factores de riesgo psicosociales, hoy por hoy son uno de los elementos de estudio más importantes alrededor de la vida laboral. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 2020), anualmente más de 2.78 millones de personas mueren a causa de accidentes laborales, enfermedades o lesiones, por eso es muy importante también revisar cuáles son esas ‘enfermedades invisibles’, esto es, las causadas por el riesgo psicosocial.

Pues bien, alrededor del desempeño laboral y la vida extralaboral de las personas, existen diferentes situaciones que influyen en el desarrollo adecuado o no dentro del marco de las actividades propias del trabajador.

Estudios recientes demuestran que los factores de riesgo predominan más en un segmento de la población laboral que en otra, considerando que quienes se desenvuelven en actividades de ejecución están más expuestos al riesgo antes mencionado que quienes realizan actividades asociadas al diseño o la planificación; ahora surge lo interesante, pues es éste un momento histórico, donde muchos estudios no tenían prevista la magnitud que podría significar para toda la población laboral, el hecho de vivir y convivir en medio de una pandemia y todo lo que la misma trajo consigo.

Se estima que, en la actualidad los factores de riesgo psicosocial han logrado empezar a ocupar lugares importantes dentro de las instituciones, sobre todo porque dados los avances tecnológicos y las necesidades del mercado global, el sector servicios empieza a posicionarse, lo

que trae consigo un marcado interés sobre la inclusión de la psicología organizacional, siendo ésta una matriz para el crecimiento del recurso humano y su bienestar.

Ahora bien, considerando la visión social del desarrollo que se espera del individuo, Mendoza (2008), infiere sobre el interés que genera entender que los hechos históricos preceden patrones de necesidades en cada persona, acompañado esto de características propias que definirán comportamientos a futuro. Dichos postulados sugieren características de la personalidad a nivel social, por lo que se cree entonces necesario realizar una revisión documental que permita comprender qué tan determinante puede ser a nivel individual y en la historicidad del mismo lo que sucede alrededor, en este caso vivir en medio de una pandemia.

Más es importante agregar que a través de este proyecto de investigación, se da respuesta a uno de los pilares en la filosofía de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, la cual tiene de base un enfoque praxeológico y de educación orientada a la formación, considerando la necesidad de incluirla dentro del proceso dialéctico de socialización, que refiere a su vez la interiorización de elementos socioculturales del medio (PEI, 2014); lo anterior, orienta al individuo a responder a su vocación y autonomía en su proceso de aprendizaje.

En el contexto académico, este trabajo de grado pretende realizar una contribución en la promoción del trabajo científico e investigativo, considerando que de este modo se nutre y crece la academia. Además, se sirve de ejemplo para motivar a la comunidad educativa en general en el proceso de promover las prácticas investigativas y posiciones críticas que fortalezcan su perfil profesional.

Planteamiento del problema

El contexto laboral es un esquema de responsabilidades sociales del ser humano. Los trabajos y actividades realizadas generan efectos negativos y positivos, afectando de manera gradual los ejes que comprenden la relación de la persona con la sociedad, la familia y con la misma individualidad. Dicha causa y efecto, sin embargo, representa transformaciones demandantes y preocupantes cuando hay cambios inéditos del escenario de trabajo.

Situaciones de cambio en la modalidad y forma de hacer trabajo, como el caso de la ejecución de actividades laborales desde casa, se traducen en cambios inminentes en los hábitos y/o rituales familiares, antes durante y después del inicio de tales actividades. De este modo, emergen nuevas formas de percibir y administrar el tiempo, de tener indicios de hipervigilancia, de vivir en un ambiente que facilita la conexión con otros y desatiende las relaciones familiares. Entre otras características, se puede identificar el surgimiento de una manera distinta de trabajar a causa de la Covid-19, y cómo no, de una nueva normalidad que trasciende el propio concepto de relación social.

Todas las situaciones mencionadas, merecen ser revisadas para identificar aquellos factores de riesgo psicosociales, que, de acuerdo a las publicaciones científicas realizadas hasta el momento en el Continente Americano, permiten validar qué situaciones predominan y se destacan generando mayor o menor afectación en la cotidianidad del empleado.

Si bien el entorno laboral está constantemente influenciado por sucesos de diversas índoles para su debida ejecución, es ahora un momento histórico donde la población mundial se está afectando, modificando y adaptando a lo que ahora es comprendido como ‘la nueva normalidad’.

El contexto laboral, claramente influye en el crecimiento personal y profesional de la sociedad y a su vez lo que sucede entorno a dicho contexto también repercute sobre el modo que se llevan a cabo las diferentes actividades. Para algunos, sucede que es la pandemia la oportunidad de repensar e idearse nuevas formas de surgir, por el contrario, existen posiciones donde ha sido un poco más complejo comprender lo que ocurre y adaptarse, de modo que no se torne intolerable avanzar en lo habitual de las actividades propias de la vida.

En la actualidad, vivir en confinamiento ha traído consigo cambios drásticos en la vida laboral. Algunas personas obligatoriamente han cesado sus actividades sin lograr aún reactivar su economía, algunas otras han afrontado nuevas modalidades de desempeñarse (Teletrabajo o trabajo en casa), otra parte ha pasado de generar ingresos como empleado a realizarlos ahora como emprendedor o independiente. Por lo tanto, es pertinente comprender en qué medida el aislamiento obligatorio y el distanciamiento social están influyendo positiva o negativamente en el comportamiento de la sociedad, sobre todo en aquel segmento que ejerce actividades laborales.

De acuerdo a los argumentos explicados, se plantea la siguiente pregunta problema como tema de investigación:

Formulación del problema

¿De acuerdo a la revisión documental realizada, cuáles son los riesgos psicosociales predominantes en el entorno laboral a causa del Covid-19 en el Continente Americano?

Objetivos

General

Realizar una revisión documental sobre los riesgos psicosociales que predominan en el entorno laboral a causa del Covid -19 en el Continente Americano durante los años 2019 y 2020.

Específicos

- Describir los riesgos psicosociales que predominan en el entorno laboral, de acuerdo a la revisión documental publicada durante los años 2019 y 2020 en el Continente Americano, a causa del Covid-19.
- Describir las consecuencias psicológicas asociadas al confinamiento, entorno a la vida laboral.
- Identificar los diferentes riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid-19, a partir de las diferentes modalidades de trabajo de acuerdo a la revisión documental realizada con la utilización de artículos publicados entre el 2019 y 2020.

Marco Teórico

El trabajo históricamente se ha considerado como un riesgo para la salud dadas las condiciones laborales, las cuales han sido calificadas como una amenaza para esta, las condiciones en algunas ocasiones dependiendo el tipo de trabajo al cual se ve expuesto el trabajador, ocasionan accidentes y enfermedades relacionadas con la salud. (Moreno, 2011)

Riesgos laborales: definición

Asimismo, como menciona Moreno (2011):

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos. (p.6)

El concepto de riesgo laboral para la salud comenzó a tener reconocimiento, como un derecho a la integridad física y a la salud, este surgió en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la creación y desarrollo de los gremios y la relevancia que estos le dieron a las buenas prácticas y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos, gracias a esto en las diferentes ciudades fue disminuyendo la subordinación. Asimismo, los gremios fueron aproximándose a los sindicatos por medio de los cuales se buscaba defender formalmente las condiciones laborales y el trato hacia los trabajadores. Se define entonces al riesgo laboral contra

la salud como aquellas situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por ser nocivas y acarrear consigo consecuencias negativas para los trabajadores. (Moreno, 2011)

Fue así como a través del tiempo la importancia de la salud laboral, fue adquiriendo mayor relevancia y valor, reconociéndose el derecho del trabajador en cuanto a su integridad física, mental y social. Moreno (2011) afirma:

La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la función de ambas ha sido más bien negativa pues, de hecho, uno de sus objetivos más explícitos consistía en delimitar hasta que límites se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que afectara claramente a la salud y al rendimiento de los trabajadores. (p.6)

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), definen como riesgo psicosocial a las interacciones que se dan entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones a las cuales se enfrenta el trabajador, así como a sus necesidades, la cultura y situaciones que éste tiene fuera de su entorno laboral, todo lo anterior se relaciona con las percepciones y experiencias, las cuales pueden afectar la salud de la persona. En cuanto al rendimiento y la satisfacción laboral los riesgos psicosociales pueden generar en el empleado efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de frustración o de fracaso, así como trastornos psicóticos, trastornos de la personalidad, trastornos de pánico entre otros. A nivel físico puede originar problemas para conciliar el sueño, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares; de igual manera

puede conllevar a que la persona comience a consumir sustancias psicoactivas. Dentro de la organización el riesgo psicosocial se ve reflejado por el ausentismo laboral, rotación de personal muy a menudo, disminución de la productividad y de los ingresos. (Juan Bautista Salud Ocupacional, s.f.)

Aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales

Actualmente se conocen tres formas de hacer referencia a los aspectos psicosociales, estos son: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Habitualmente se emplean como si se hablara del mismo término, sin embargo, entre ellos existen diferencias en su uso. Los factores psicosociales hacen referencia a la estructura organizacional de la empresa, las condiciones psicosociales del trabajo como el clima laboral, la cultura corporativa, el tipo de liderazgo o diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser negativos o positivos. Los factores psicosociales de riesgos hacen alusión a los factores que pueden causar daños a la salud, son calificados como negativos y pueden afectar a la persona tanto en su salud física como psicológica, estos factores pueden alterar y generar desequilibrio en los recursos y las capacidades del trabajador, generando en este tensión y estrés laboral. Finalmente se encuentran los riesgos psicosociales: los cuales son situaciones que se generan en el ámbito laboral, que tienen una alta probabilidad de dañar de forma grave la salud del trabajador, a nivel físico, mental y social. Estos riesgos tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. “Los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones

nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional” (Moreno, 2011, p. 8).

Resolución 2646 de 2008

En la Resolución 2646 de 2008, normatividad vigente en Colombia, se establecen todas las disposiciones y se definen las responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial dentro de las empresas y para determinar el origen de las enfermedades generadas por el estrés ocupacional.

En la Resolución se especifica quienes deben regirse por ella:

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. (p. 1).

De igual manera se exponen los factores psicosociales como los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales del trabajador, los cuales, a través de las experiencias vividas, pueden influir en la salud, bienestar y el desempeño de la persona dentro de la empresa.

Factores psicosociales intralaborales

La evaluación de estos aspectos comprende el identificar los factores de riesgo y los factores protectores, con el objetivo de fijar acciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades que se puedan dar en los trabajadores. (Resolución N° 2646, 2008)

Dentro de las características del trabajo y la empresa que posiblemente influyen en la salud y bienestar del empleado, la Resolución N° 2646 de 2008 afirma que hacen parte:

La gestión organizacional

Es todo lo concerniente a los aspectos que tienen que ver con la administración de talento humano, como el estilo de mando, las formas de pago, contratación, acceso del trabajador a actividades de capacitación e inducción, servicios de bienestar social, evaluaciones de desempeño y las estrategias que se realizan con respecto a los cambios que involucran a las personas, entre otros.

Características de la organización del trabajo

Hace relación a las formas de comunicación, la tecnología, la manera de organizar el trabajo y las demandas cuantitativas y cualitativas de las funciones a ejecutar.

Características del grupo social de trabajo

Comprende el clima laboral, la unión, el trabajo en equipo y la calidad de las interacciones entre compañeros de trabajo.

Condiciones de la tarea

Incluye las demandas de carga mental, contenido de la tarea a realizar a nivel de responsabilidad y las demandas emocionales; especificación de los sistemas de control y definición de las funciones a realizar.

Carga física

Se incluye el esfuerzo físico que demanda la labor que se esté realizando, generalmente se relaciona con la postura fuerza, movimiento y desplazamiento de cargas, que involucran componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Condiciones del medioambiente de trabajo

Aspectos físicos del ambiente en el trabajo como temperatura, ruido, iluminación, ventilación etc.; diseño del puesto y de saneamiento, estos pueden ser agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

Interfase persona-tarea

Evaluación del conocimiento y las habilidades que tenga la persona para cumplir las demandas de la labor, niveles de autonomía e iniciativa para desempeñarse en su función idóneamente, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornada de trabajo

Información precisa en las diferentes áreas y cargos de la organización que permitan identificar y conocer el tiempo que dura la jornada laboral, existencia de pausas durante las

jornadas, trabajo nocturno, así como la frecuencia en la rotación de los turnos, conocimiento de las horas extras y los respectivos descansos.

Número de trabajadores por tipo de contrato

Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.

Comprende programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

Programas de capacitación y formación permanente de los empleados

Factores psicosociales extralaborales

Abarca los aspectos que se relacionan con el entorno familiar, social y económico del trabajador, así como las condiciones en las que vive, lo cual puede influir en su salud y bienestar, Por lo tanto, de acuerdo a la Resolución N° 2646 de 2008 los empleadores deben contar mínimo con la siguiente información que se relaciona con los factores psicosociales extralaborales de sus empleados:

Utilización del tiempo libre

Se relaciona con las actividades (deporte, recreación, educación, etc.) que realizan los trabajadores fuera del trabajo.

Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

Pertenencia a redes de apoyo social

Como la familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

Acceso a servicios de salud.**Características de la vivienda**

Como estrato, si es propia o arrendada, acceso a vías y servicios públicos.

Factores psicosociales individuales

Según la Resolución N° 2646 de 2008 los empleadores deben contar mínimo con la siguiente información que se relaciona con los factores psicosociales individuales de sus empleados:

Información sociodemográfica

Esta debe ser actualizada cada año y discriminada dependiendo el número de trabajadores. En esta información se debe incluir datos como: sexo, edad, escolaridad, personas a cargo, ocupación, a que área de trabajo pertenece y tiempo que lleva laborando en la empresa.

Características de personalidad y estilos de afrontamiento, evaluados por instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Evaluación de los riesgos psicosociales

Es importante realizar dentro de las empresas una evaluación de riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo, con el objetivo de identificarlos para poder eliminarlos o mitigarlos, estableciendo las medidas preventivas que sean necesarias y oportunas según la organización del trabajo, el aspecto social del trabajo o los que sean concernientes para la persona y la empresa. Los riesgos psicosociales se pueden clasificar en diversos criterios, algunos de estos son: riesgos relacionados con la organización del trabajo como la comunicación o los estilos de liderazgo, riesgos relativos a las tareas específicas de cada trabajador como la autonomía, la atención o el contenido de la tarea y los relativos a las interacciones sociales de los empleados. (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2012)

Según la Resolución Número 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se debe realizar de forma periódica de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas. En las organizaciones donde se haya identificado un nivel de factores psicosociales nocivos calificados como de alto riesgo o que están generando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo se deberá realizar la evaluación anualmente, teniendo en cuenta los aspectos del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales. Si la empresa obtiene riesgos con niveles muy bajos, bajo o medio deberá realizar la evaluación cada dos años.

En esta resolución se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual está compuesta por un grupo de instrumentos que permiten establecer si hay o no factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral e individuales, que influyan en la salud y bienestar de los trabajadores o haya aspectos negativos en el trabajo. Esta Batería de

Instrumentos, aplica una encuesta sociodemográfica y una escala de estrés, se debe garantizar la reserva y confidencialidad de los datos obtenidos, siguiendo todas las indicaciones en los manuales de cada instrumento. No se deben realizar modificaciones ya que afectaría su validez y confiabilidad. (Resolución N° 2646, 2008).

Contexto histórico coronavirus

Es importante conocer, identificar y comprender el tema base sobre el cual se llevó a cabo esta investigación: el Covid-19, perteneciente a la familia de los coronavirus.

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), (2020), “los coronavirus (CoV), son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves” (párr. 1). Ahora bien, los coronavirus, de nombre científico Orthocoronavirinae, han estado presentes históricamente, existe documentación sobre los mismos que datan del año 10.000 a.C en la vida de las personas e incluso de los animales (Del Ser, Otero, Aunión y Blanco, 2020); sin embargo, la situación actual, define una evolución significativa del virus, que hasta el momento ha tenido consecuencias catastróficas en miles de personas, en todos los aspectos: físico, emocional, psicológico, espiritual, económico, social, entre otros.

En la década de los 90's, son reconocidos los primeros virus pertenecientes a la familia de los coronavirus directamente; sin embargo, en el año 3.300 a.C aparece el Betacoronavirus, en el 3.000 a.C el Deltacoronavirus, en el 2.800 a.C surge el Gammacoronavirus y en el 2.400 a.C el Alphacoronavirus. (Velazco, 2020)

Alrededor de los siglos XIX y XX, surgen virus que asocian bovinos con humanos, sin que se logre identificar a qué se debe la mutación de un virus que involucre estas dos especies y no muy lejos de esta problemática pasando por los 50's, son reconocidos diversos virus que asocian varias especies de murciélagos con enfermedades en las personas, siendo estas de origen nasal. (Velazco, 2020)

El último de esta familia y más devastador con la vida humana es el hoy conocido como 2019-nCov o Coronavirus COVID-19 (Velazco, 2020).

En diciembre de 2019 se conoce el primer caso confirmado del nuevo coronavirus COVID-19 en la ciudad de Wuhan (China) y a partir de allí dadas las condiciones medioambientales que para ese momento eran normales, el virus inicia una propagación masiva, pasando de ser una epidemia a una pandemia, reconociéndose así desde del 11 de marzo de 2020 por la OMS.

Desde ese entonces, la humanidad debe asumir un cambio de vida drástica, orientada a la mitigación en la propagación del virus, a la par que la comunidad científica se esfuerza por encontrar una vacuna que permita contener las consecuencias hasta hoy generadas por el mismo.

Existen una serie de factores de riesgo que hacen a algunas personas más vulnerables que otras para contraer el virus, tales como hacer parte de la población de adultos mayores de 60 años, por otro lado, quienes padecen enfermedades asociadas a la hipertensión arterial, la diabetes, enfermedades pulmonares, enfermedades cerebrovasculares, enfermedades crónicas o inmunodeficiencias, el estado de embarazo; son consideradas enfermedades base y dificultan además la tolerancia al virus.

Ahora bien, no menos importante aparece el impacto psicosocial que surge a partir de los cambios de vida significativos que trae consigo el nuevo coronavirus Covid-19, impacto que se

suma a situaciones de vida precarias ya existentes en la cotidianidad de las personas. Y es aquí donde debe realizarse una revisión documental sobre aquellos factores de riesgo psicosocial que en la actualidad impactan en los empleados y todo lo concerniente a su actividad.

Contexto laboral a causa de la pandemia

Las estrategias adelantadas por las organizaciones en el marco de promocionar y garantizar las buenas condiciones laborales durante la pandemia, se han visto desbordadas por estrategias emergentes que buscan mejorar las condiciones donde se aplican, no obstante, en las pequeñas y medianas empresas y en países en desarrollo como Colombia, las labores se han superpuesto por nuevas responsabilidades y exigencias, convirtiéndose en escenarios de rendimiento bajo presión, acoso laboral y altas demandas horarias, generando ambientes altamente negativos para la salud física y mental y el rendimiento de los trabajadores.

Así, situaciones tales como cierre de las actividades económicas, cierre de las instituciones educativas y el confinamiento, son consecuencias que trajo consigo el Covid-19, y a partir de esta serie de modificaciones en lo considerado ‘habitual’ es posible identificar aquellos factores de riesgo psicosocial perceptibles en gran parte de la población, siendo respuesta a cambios drásticos en la normalidad-cotidiana de las personas.

Ante una problemática hasta hoy desconocida para gran parte de la población, si no lo es para toda, surgen estudios con origen en Colombia, donde se identifican aquellos factores predominantes respecto a la pandemia. Seguros Sura (2020), sugiere que existen señales en común que marcan ahora el comportamiento de las personas, tal es el caso de la hipervigilancia,

donde sin un adecuado manejo de la información se evidencia una necesidad colectiva por aprender y entender sobre un tema antes desconocido; se hace presente también la digitalización de la vida, generando una transformación importante que en algunos sectores ha sido sinónimo de crecimiento, mientras que en otros es la brecha para una realidad que no se dominaba a la perfección. Haciendo un paréntesis en este último aspecto, a partir de este tipo de transiciones se evidencian cambios en modalidades de contratación, de capacitación, de formación del personal, donde se creería que es meramente favorable para trascender, empero, surge de fondo dificultades en cuanto a que se demanda la realización de actividades a través de medios digitales y por tanto, hay un desenlace de frustración por un lado y nuevas condiciones laborales por otro, que acarrearán nuevos factores de riesgo psicosocial.

Marco legal

Las características del conjunto de factores que litigan constantemente en el ambiente de trabajo, con potencial de convertirse en riesgo para las actividades de los trabajadores y para el bienestar de los mismos, han preocupado en las últimas décadas, impulsando a los organismos internacionales y a las entidades gubernamentales para que promuevan y legislen las condiciones laborales idóneas que protejan al trabajador y el ambiente frente a posibles accidentes y, sobre todo, para responsabilizar a las empresas por aquellas situaciones que por descuido u omisión, lastimaron psicológica y accidentalmente al trabajador en el cumplimiento de sus deberes. De esta manera, considerando el enfoque de este tipo de investigación, donde a lo largo de la misma se hace un recorrido por diferentes países del continente americano, es pertinente justificar el marco legal que acompaña la normatividad vigente asociada a los riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid-19.

La descripción aborda información de 11 países diferentes, haciendo uso de la legislación orientada al manejo de los riesgos psicosociales en la población. Los países que hacen posible este constructo son a nivel Latinoamérica Colombia, Perú, Brasil, Argentina, Chile, Venezuela, Ecuador; como estado independiente ubicado en América Insular se incluye Cuba y por supuesto Estados Unidos y México.

Normatividad en Colombia

En Colombia la normatividad vinculada a los riesgos psicosociales está supeditada en una Batería de Riesgo Psicosocial, que considera los factores de riesgo intralaborales, extralaborales e individuales, además de una escala que tiene en cuenta el estrés. Esta normatividad es la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social.

- Art. 4: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. “La batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución N° 2646, 2008, p. 4).
- Art. 6: “Guía técnica general y protocolos para la promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora” (Resolución N° 2646, 2008, p. 6).

Al realizar una revisión literaria de los artículos en mención, es posible hallar aquellos referentes mínimos necesarios para identificar, evaluar, monitorear e intervenir a la población laboral entorno a los factores de riesgo psicosociales tanto en los escenarios laborales como fuera de ellos, si bien el campo laboral es el primer sistema dado para ser analizado, es claro también que las demás interacciones sociales tendrían algún tipo de incidencia cuando algo no sucede conforme debería.

Circular 0064 del 07 de octubre de 2020

El Ministerio de Trabajo debido a la actual pandemia expidió la Circular N° 0064 de 2020 por medio del cual se considera necesario llevar a cabo:

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 COVID-19 en Colombia. (p.1)

Esto con el fin de mitigar el impacto psicológico que puede ocasionar en las personas que deben enfrentarse a su vida laboral en medio del aislamiento social, la incertidumbre por el futuro y la ansiedad por el contagio de la enfermedad. Lo que podría generar en la población trabajadora un alto nivel de estrés, conllevándolos a enfrentar alteraciones en su salud mental como cambios en el estado de ánimo o cambios en su comportamiento. De igual manera se considera que el impacto psicológico podría ser mayor en caso de que la persona tenga que afrontar la pérdida de algún familiar o personas cercanas a causa del virus. (Circular N° 0064, 2020)

Los aspectos más importantes mencionados en esta Circular están:

El Ministerio hace énfasis que a través de la Resolución 2646 de 2008 se adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial como un instrumento apto para la evaluación de dichos factores y cuya aplicación es obligatoria para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de este tipo de riesgos. De igual manera en

esta Resolución se establece la periodicidad con la cual se debe aplicar esta Batería de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas. (Deloitte, 2020)

Sin embargo, dadas las circunstancias actuales el Ministerio señala que ante la imposibilidad de aplicar periódicamente la Batería de Riesgo Psicosocial como consecuencia del Covid-19, es justificable que se suspendan los términos para su aplicación, según los establecido en el Artículo 6 de Decreto 491 de 2020. De esta manera una vez termine la emergencia sanitaria declarada, comenzará a contar el tiempo para su aplicación. De la misma manera el Ministerio enfatiza que una vez sea publicado el software para la aplicación de la Batería en la página web del Fondo de Riesgos Laborales, se podrá aplicar virtualmente, según lo acordado en el artículo 4 de la Resolución 2646 de 2008. (Deloitte, 2020)

En la Circular 0064 de 2020 también se enfatiza:

Con independencia de que se suspenda la aplicación presencial de la Batería de Riesgo Psicosocial, los empleadores, contratistas, trabajadores y ARL deben cumplir con las siguientes acciones mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales como consecuencia del COVID-19. (Deloitte, 2020, párr. 9)

Aspecto psicosocial del trabajo en casa

Dentro de los aspectos psicosociales del trabajo en casa se enfatiza en que el trabajo debe respetar la jornada máxima legal y los límites de horas extras. Se debe garantizar la desconexión digital, se deben cumplir según la jornada laboral. La persona debe trabajar sin sobrecargas adicionales, salvo si hay alguna excepción. El empleador debe fomentar el autocuidado por

medio de pausas activas o descanso mínimo entre reuniones. De igual manera el empleador tendrá que garantizar que las horas laborales se distribuyan en dos secciones con el fin de que la persona se adapte al trabajo en casa. (Deloitte, 2020)

Armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar

El empleador no deberá enviar solicitudes de trabajo los fines de semana y días de descanso. Los mensajes por correo o WhatsApp tendrán que ser enviados dentro de la jornada laboral, respetando los espacios del trabajador. Se establecerán estrategias en pro al respeto al derecho de descanso, ocio y sano entretenimiento de los empleados. (Deloitte, 2020)

Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial

El empleador tendrá que llevar un registro de las personas con comorbilidades preexistentes. Deberá respetar el tiempo de las incapacidades. Proteger a través de medidas especiales a aquellas personas que presentan comorbilidades o presenten vulnerabilidad ante el Covid-19 que laboran o estudian en la empresa. (Deloitte, 2020)

Postpandemia

Una vez superada esta pandemia y dadas las secuelas que posiblemente deje en la salud mental de sus trabajadores, la empresa deberá generar estrategias que contribuyan a su bienestar tanto físico como mental, estas pueden ser actividad física, buena alimentación, y actividades que fortalezcan la inteligencia emocional y manejo del estrés. (Deloitte, 2020)

Dentro de esta Circular también se exponen las responsabilidades de los empleadores, trabajadores y ARL a tener en cuenta durante esta emergencia sanitaria por el Covid-19 en Colombia.

Al hacer un análisis objetivo partiendo de la normatividad vigente de cada uno de los países en mención, es posible identificar que pocos estaban preparados para un suceso de pandemia. Evidentemente, la inmediatez ha promovido el uso de herramientas para la ideación de políticas, recursos y modificaciones en todas las esferas, con la idea de que permitan a la sociedad mantenerse en pie.

Dicho esto, se evidencia que las políticas definidas en cuanto a derechos y deberes que protejan la salud física de las personas, han considerado circunstancias de una normalidad cotidiana, sin embargo, la nueva normalidad es mucho más que eso; ahora no se trata sólo de lo perceptible sino de algo aún más importante y esto es la salud mental de las personas a causa de hechos impredecibles como podría catalogarse lo que es hoy para la humanidad el Covid-19.

Marco conceptual

En lo que respecta al marco conceptual del tema desarrollado a lo largo de la presente investigación, es importante agregar los aportes realizados por diferentes autores cuando de riesgos psicosociales en el entorno laboral se trata.

Sin embargo es fundamental resaltar, que el abordaje de los *riesgos psicosociales* es diferente a la intervención de *factores psicosociales*, pues éstos son condiciones organizacionales o aspectos inherentes a las funciones relacionales o no del trabajo, mientras aquellos son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores (OSALAN, 2014), es decir, aquellas características del contexto laboral que afectan, influyen o dañan la salud física y mental del empleado. De aquí se desprende también la intervención o práctica como constructo relevante.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo (2015), las prácticas se constituyen de acciones, en otros términos, hace referencia a actividades específicas que estructuralmente necesitan un objetivo, una planeación y una ejecución.

Por su parte, los factores de riesgo psicosocial se refiere al conjunto de elementos que, dadas las coyunturas relacionales entre las funciones del sitio de trabajo y el trabajador, pueden ser potencialmente condicionantes para la salud físico-mental, provocando diferentes respuestas de índole conflictivo-emocional en las interacciones laborales, entre los objetivos de la organización y los del empleado, en la satisfacción laboral, en las necesidades y situaciones personales del trabajador, entre otros (OIT, 2006). El riesgo psicosocial inmerso en las demandas laborales exigidas al empleado subyace a las dimensiones sociales (relacionales intralaborales y extralaborales) y psicológicas (individuales), donde éstas reflejan procesos emocionales de la

experiencia laboral y aquellas incluyen el desarrollo de competencias afines a las actividades laborales.

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, de acuerdo al Ministerio de Protección Social (2010), se refieren, respectivamente, a una serie de factores tanto funcionales del cargo como locativos del trabajo que influyen en el empleado y a los niveles de riesgo de las condiciones exteriores al sitio de trabajo o familiares-sociales que afectan, por ejemplo, la productividad, satisfacción, eficacia, bienestar, etc., del trabajador.

Considerar el riesgo supone un abordaje conceptual de salud y, por ende, de derecho. La salud es un derecho fundamental y la salud laboral se convierte en derecho cuando hay un “reconocimiento de que los trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud” (Moreno, 2011, p. 6). La característica de derecho conlleva competencias contractuales entre el empleador y el empleado, necesaria para visibilizar las responsabilidades de carácter obligatorio de las empresas, que históricamente se han esmerado por marcar límites de hasta qué punto se pueden modificar las condiciones laborales para hacer rendir al trabajador sin que resulte afectada la salud.

Con relación a la higiene laboral, Chiavenato (2017), afirma que desde la perspectiva de la adecuada administración de los recursos humanos, existen factores alrededor de la persona que posibilitan el desarrollo adecuado de sus habilidades; por lo tanto, cuando existen condiciones de tipo personal y material que interfieren en la actividad de la persona, es posible identificar diferentes puntos de quiebre y los menos perceptibles son aquellos de tipo psicosocial, aun cuando son los que hacen mayor declive en el actuar de la misma.

Uno de esos puntos de quiebre es cuando los trabajadores están expuestos a altas demandas que sobrepasan sus capacidades atencionales y/u operativas, por lo que en su defecto

aparece el estrés (Ministerio del Trabajo, 2015) y, al no abordarse adecuadamente, da paso a niveles preocupantes de afectación mental con las características de convertirse en el Síndrome de Burnout. En el desarrollo de estrategias para evitar los factores y riesgos laborales, emerge el concepto de gestión organizacional.

Este concepto surge como una fórmula que amplía las características funcionales de la administración, en tanto que define la acción, el impacto y el efecto de la integración de los procesos dentro de la organización, mientras que el hecho de administrar consiste en los procesos asociados a diseñar y mantener un ambiente adecuado y dotado con las herramientas necesarias, para permitir el funcionamiento de los grupos y alcanzar los objetivos (Davalos, s.f.). De esta manera, el fungir de la gestión tiene que ver con la planificación y la generación de condiciones idóneas para llevar a buen término las actividades y estrategias planificadas por el área administrativa, es decir, es un conjunto de procesos que se relacionan y conjugan para alcanzar objetivos comunes.

Por otro lado, en el sentido de los cambios que se han realizado en el marco del distanciamiento físico, trabajo en casa y teletrabajo, entra a colación el término características de la organización del trabajo, que refiere el tamaño de la fuerza laboral, el objeto del trabajo, los medios de producción, la división y la distribución del trabajo (Vargas, 2011). La identificación de estos aspectos es pertinente porque permite la consideración posterior de los factores psicosociales y las demandas cualitativas y cuantitativas que representan riesgos para las tareas del cargo y la salud del trabajador, bajo las nuevas condiciones de trabajo.

Metodología

El presente proyecto de grado, tuvo como premisa la realización de un estudio de enfoque cualitativo de tipo no experimental, de alcance descriptivo. El enfoque cualitativo fue adecuado porque permitió identificar los factores de riesgo psicosociales y todo lo que los efectos del Covid-19 trajo consigo en el entorno laboral.

Recurrir al método de revisión documental permitió abordar la complejidad de los fenómenos asociados provocados por el Covid-19. La metodología de tipo cualitativa, permitió comprender lo que sucede en la actualidad psicosocial de la población laboral, partiendo de las revisiones científicas y literarias disponibles durante el año 2020.

Recopilar información, permitió resignificar los efectos psicosociales de acuerdo a una problemática que está ocurriendo en la actualidad, por tanto, aunque teóricamente ya se tenga una noción sobre los riesgos psicosociales, en este caso se parte de un tema desconocido que estando hoy en vigencia es materia aun de investigación y análisis desde diferentes áreas del conocimiento. He aquí el rol del investigador, donde se hará un comparativo sobre la teoría existente frente a la situación actual.

Aunque no se siguieron puntualmente los principios de la teoría fundamental, se hizo posible practicar el método comparativo de análisis, por lo cual se propuso un sistema que partió de la exhaustiva revisión documental de artículos científicos, revistas indexadas y demás material bibliográfico disponible hasta la fecha asociado a los efectos y riesgos psicosociales a causa del Covid-19 en el Continente Americano.

Diseño

La revisión documental desarrollada a lo largo de este trabajo de grado, comprendió un diseño de tipo no experimental, de acuerdo a Hernández (2010), se refiere al estudio y observación de un fenómeno existente, el cual se desarrolla en tiempo real, permitiendo al investigador realizar un análisis a partir de la revisión de documentos, teniendo como premisa la búsqueda, las observación y la puesta en evidencia de una problemática latente; la finalidad de dicha revisión es identificar cuáles son aquellos factores de riesgo psicosocial predominantes en el Continente Americano a causa del Covid-19 en el entorno laboral.

Instrumento

Conforme es la estructura de este tipo de investigación, el primer instrumento que se utilizó, fue la elaboración de una rejilla en Excel; el objetivo de la misma es organizar la información recopilada a lo largo de la investigación haciendo posible la comprensión de cada uno de los artículos y/o publicaciones realizadas alrededor del tema de interés. Dicha rejilla estuvo comprendida por aspectos formales incluyendo en su cuerpo: título del artículo, año de publicación, revista indexada donde se encuentra y nombre de su respectivo autor(es).

Posterior a ello, se realizó una delimitación contextual, la cual incluyó todos los países considerados, la disciplina que rodea el análisis y la base de datos que provee la información. Paso seguido, se realizó una delimitación conceptual, que tiene por objetivo revisar aquellas palabras clave o palabras en común identificadas durante la revisión y finalmente, para el cierre de la rejilla se incluyó la referencia y base de datos, lo que proporciona mayor validez en la documentación utilizada.

Como segundo instrumento se utilizó el software Atlas ti, que según Mayorga (2014), es uno de los software más conocidos y funcionales para la revisión de datos cualitativos; la finalidad de hacer uso de esta herramienta se basa en la necesidad de organizar y clasificar la información dentro de la rejilla y sobre todo, decodificarla; este proceso permite gestionar categorías de análisis que materializan variables relacionadas con el tema de estudio identificados durante la revisión documental, que para este caso pueden ser nuevos.

Muestra

Se tomó un total de 50 artículos publicados durante los años 2019 y 2020. Se tuvieron en cuenta diferentes bases de datos, repositorios y bases de datos de organizaciones internacionales distribuidas a lo largo del Continente Americano: Organización Internacional del trabajo (OIT), el Comité Internacional de la Cruz Roja (CIRC), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Organización Mundial de la Salud (OMS), PAHO, Digital Object Identifier System, Scielo, la Revista TOG, la Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (RBMT), Sesivivamais, Redalyc, el Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social Biblioteca Pública, el Repositorio Uniminuto, ORCID, The Lancet, Researchgate, Minerva Pediatrics, ENCEP, IJERPH, SMEDJ, ILO, INSPQ, UN, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Actualidad Jurídica Iberoamericana, Doaj Directory of Open Access Journals, Dialnet, Universidad EAFIT Repositorio Institucional y el Periódico El Colombiano.

Es de anotar que las bases de datos disponen de un banco de revistas, sin embargo, se encontraron publicaciones en sitios propios de las revistas. Entre ellas Inter-Agency Standing Committee, Cuadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, Ciência & Saúde Coletiva, la Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Guia

SESI de Salud Mental, Psicología: Teoría e Práctica, Revista Colombiana de Enfermería, Rev. Esp. Salud Pública, Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, Archivo digital, Int Braz J Urol, Multidisciplinary Research Priorities for the COVID-19 Pandemic, Lancet Psychiatry, Diabetes and Metabolic Syndrome Clinical Research and Reviews, The New England Journal of Medicine, BMJ 2020, Encephale, Int J Environ Res Public Health, Singapore Med J, Responsible for Monitoring Hospital Staff Condition Sustainability, Regional Office for Europe, UNSDG, Journal of Occupational Health, Revista arbitrada interdisciplinaria de Ciencias de la Salud: Salud y Vida, Revista AJI, Data in Brief, International Journal of Environmental Research and Public Health, Plos One, Duazary: Revista internacional de Ciencias de la Salud, Revista Chilena de Salud Pública, Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Revista de Derecho Civil, RIMCIS: Revista Internacional y Multidisciplinar en Ciencias Sociales, Revista Ratio Juris y Revista Habanera de Ciencias Médicas.

De los 11 países que fueron consultados, se identificó que el de mayor alcance en cuanto a investigaciones asociadas a los factores de riesgo psicosocial es Estados Unidos con un total de 14 artículos, le sigue Colombia con 11 publicaciones y Brasil con 3. Los demás oscilan entre 1 y 3 publicaciones directamente relacionadas con el tema en cuestión.

Todos los artículos consultados, tienen de fondo información asociada a los riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid-19, por lo tanto, es población mayor de edad, de acuerdo a la normatividad de cada país.

Procedimiento

El procedimiento llevado a cabo para el desarrollo de esta revisión documental, consta de 8 fases, descritas de la siguiente manera:

Fase 1°: Recolección de información

Esta fase comprende la investigación, búsqueda y recolección de la información de los 50 artículos consultados en las diferentes bases de datos entre los años 2019 y 2020 en los distintos países del Continente Americano.

Fase 2°: Lectura analítica

En esta fase se realizó el proceso lector y analítico de la información recolectada, la finalidad es establecer cuáles son aquellos artículos que, dada la relevancia de su información, deben incluirse en la rejilla.

Fase 3°: Organizar la información en la rejilla

Paso seguido a la selección de los artículos que la conforman, se realizó la organización pertinente, de modo que la revisión de cada artículo sea adecuada para el lector.

Fase 4°: Tabulación

Esta fase comprende la tabulación de los artículos organizados en la rejilla con el soporte del software ATLAS TI, el objetivo de hacer uso de esta herramienta es gestionar categorías de análisis que materializan variables relacionadas con el tema de estudio identificados durante la revisión documental.

Fase 5°: Análisis e interpretación de resultados

A partir de los resultados obtenidos anteriormente, se realizó el respectivo análisis de cada gráfica de acuerdo a la información codificada a través del software ATLAS TI.

Fase 6°: Conclusión y recomendaciones

Posterior a la obtención y análisis de resultados, se realizó la respectiva síntesis y posibles conclusiones a tener en cuenta para posteriores proyectos de investigación.

Fase 7°: Discusión

Después de realizar la respectiva organización de la información y conclusiones con el soporte de ATLAS TI, surgió el espacio para responder a los objetivos propuestos al iniciar el proyecto de investigación.

Fase 8°: Elaboración final del documento

Esta última fase comprendió la elaboración de otra parte muy importante del cuerpo del trabajo y esto incluye: los agradecimientos, las dedicatorias y el resumen. Todo lo anterior conforme a la séptima edición de las Normas APA y lo que concierne en su manual.

Análisis de resultados

El presente trabajo de grado, para su proceso de análisis, se centró en la revisión documental mediante la utilización de 50 artículos publicados entre los años 2019 y 2020 en diferentes países del Continente Americano. Los mismos, relacionados con los factores de riesgo psicosociales identificados en el entorno laboral a causa del Covid-19.

Los artículos en mención, fueron organizados utilizando la herramienta rejilla de Excel, haciendo un análisis de tipo descriptivo de cada uno. Tal organización incluye: el título del artículo, año de publicación, país de publicación, base de datos, revista, palabras clave, objetivos, tipo de estudio, diseño, resultados y conclusiones. La misma, se ubicó como anexo de este trabajo de grado.

Además, para obtener resultados más precisos, se utilizó también la herramienta ATLAS TI, software mediante el cual fueron sistematizados los artículos y una vez allí se realizó un proceso de codificación que permitió seleccionar 6 categorías principales: empleados, entorno familiar, entorno laboral, factores de riesgo psicosociales, información y resultados. Por otra parte, de cada categoría se desglosaron 19 subcategorías, descritas en la Tabla 1. Posterior a ello, se realizó la codificación de 790 citas, de las cuales 38 se utilizaron para elaborar la definición operacional de la información anteriormente mencionada. Los colores utilizados en la tabla, fueron los mismos para cada categoría en la elaboración de las redes semánticas.

Tabla 1.

Sistematización en Atlas TI – Listado de categorías, subcategorías y total de citas.

REVISIÓN DOCUMENTAL		
CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CITAS
Empleados	Empleados de primera línea	40
	Empleados formales	40
	Empleados informales	40
Entorno familiar	Límites invisibles entre trabajo y familia	40
	Nuevas dinámicas familiares y laborales	40
	Nuevos horarios laborales vs tiempo con la familia	30
	Teletrabajo y familia	40
Entorno laboral	Interacciones sociales	40
	Nueva normalidad laboral	40
	Nuevas modalidades de trabajo	40
	Relaciones interpersonales	40
	Relaciones intrapersonales	40
Factores de riesgo psicosociales	Efectos causados por el distanciamiento social	50
	Efectos causados por la cuarentena	50
	Manejo de emociones	50
	Nuevas alternativas de comunicación	40
Información	Hiperinformación	40
	Desinformación	40
Resultados	Factores de riesgo psicosociales identificados en empleados a causa del Covid-19	50

Fuente: Elaboración propia

Otro recurso que se utilizó, como se mencionó anteriormente, fue la definición operacional, la cual, según McGuigan (1996), permite al lector comprender el fenómeno planteado por el investigador, de modo que pueda considerarse una variable dentro del marco del análisis cualitativo de una revisión documental. Conesa & Egea (2000).

Cada uno de los artículos objeto de estudio, fueron revisados uno a uno con el apoyo del software ATLAS TI, mediante el cual se realizó una síntesis de la información que permitió identificar los aspectos más relevantes a través de la creación de códigos, categorías y

subcategorías. Tales conceptos a su vez, permiten al lector realizar un abordaje mucho más específico sobre la presente revisión documental. Se incluyeron las siguientes fases: definición operacional de las subcategorías, análisis operacional, palabras clave y narrativas. Más es importante agregar que a través de las nubes de palabras que se obtuvieron con el apoyo del software en mención, se generaron aquellas redes semánticas y palabras clave que se sirvieron de herramienta en la construcción de resultados y conclusiones.

Definición Operacional

En el ámbito de la investigación psicológica, es importante establecer el uso de herramientas que le permitan al lector generar una aproximación hacia el fenómeno en cuestión. Por lo tanto, para la comprensión del presente trabajo de grado y la revisión documental inmersa en el mismo, se utilizó esta variable. De acuerdo con lo mencionado por McGuigan (1996), la definición operacional hace posible aclarar el tema sobre el cual se investigó y a su vez, se sirve de variable para soportar científicamente determinados conceptos y/o apartados dentro de la revisión documental. Conesa & Egea (2000).

Por lo tanto, al hacer uso del software Atlas TI, y posterior a la codificación antes mencionada, se eligieron 2 citas de cada subcategoría, para un total de 38 citas; generando así una aproximación más específica a los términos principales que este trabajo de grado identificó.

Luego de esta clasificación, se elaboraron nubes de palabras, las cuales, al presentarse a modo de representación gráfica, facilitaron la extracción de palabras clave, estas fueron aquellos términos de mayor incidencia y repetición dentro de los artículos consultados y a su vez, en este punto se eligió para cada subcategoría un total de 3 palabras.

Después de todo lo anterior, se elaboró el respectivo análisis para explicar a título personal lo identificado en cada subcategoría. Dando respuesta a lo comprendido en las 38 citas extraídas de los 50 artículos condensados en el software Atlas TI para el presente trabajo de grado.

A continuación, se expuso lo explicado en el apartado anterior.

Análisis de la Subcategoría Empleados

Empleados de primera línea (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

“Especial énfasis debe hacerse en determinados colectivos, como es el caso de las personas en el sector de la salud que se encuentran en primera línea desarrollando tareas con alto grado de exposición y en condiciones de alta demanda, hasta el punto de que en algunos países europeos representan casi un 20% del total de contagios confirmados.” (*OIT Américas, 2020*).

Cita 2

“Quizás trabaja... como profesional de la salud: p.ej. médico, enfermera/o, consejero/a; trabajador/a social o en manejo de casos como personal de primera línea de respuesta: p.ej. agente de la ley, conductor/a de ambulancia, bombero en el suministro o preparación de alimentos, en una farmacia o en trabajos funerarios, transporte, gobierno, servicios públicos o saneamiento apoyando a sus seres queridos, amigos, o a personas vulnerables en la comunidad como supervisor o gerente apoyando al personal o al equipo voluntario.” (*Inter-Agency Standing Committee 2020*).

Análisis

Al realizar un abordaje sobre los diferentes sectores involucrados en todo lo concerniente a los efectos del Covid-19, es inevitable cuestionarse acerca del rol de los empleados del sector de primera línea, siendo estos quienes han estado de principio a fin de cara a una situación que no les permite dudar de sus habilidades y raciocinio. En medio de la revisión de los diferentes artículos se hizo evidente la estigmatización a la que está expuesta esta parte tan importante de la sociedad, dado que en muchas ocasiones no son vistos como agentes de cambio sino como un factor más de riesgo que libremente circula por las calles, situación abrumadora teniendo en cuenta la importancia del rol tan importante que este personal desempeña. En la actualidad, el panorama se centra en la salud física y en preservar la vida de las personas, pero ¿qué sucede con aquellos que le están haciendo frente a tal situación? El personal médico y todos quienes los rodean, están sobreexuestos a cargas emocionales jamás pensadas, sin embargo, aún hasta estos días, los mismos dan su máximo potencial y son resilientes frente a una situación que no todos han logrado sortear. Se evidencian aspectos como la estigmatización dada la labor desempeñada de muchos trabajadores y además los vínculos familiares tienden a fracturarse debido al gran ausentismo a causa del trabajo que ocurre en muchos de los casos.

Palabras Clave

Impacto, línea de defensa, exposición.

Empleados formales (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Por otro lado, De la Torre (5) señala que la situación generada por la Covid-19 hace pensar en escenarios macroeconómicos de contracción del producto interior bruto, suponiendo una pérdida mundial significativa de empleos y afectando a la economía real de la persona” ...
(Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020))

Cita 2

... “Además, los trabajadores de salud pueden experimentar otros factores de estrés adicionales: Estigmatización por trabajar con pacientes del virus COVID-19 y poder contagiar a familiares o amigos” ... (OPS, 2020)

Análisis

El entorno laboral frente a la pandemia ocasionada por el Covid-19, ha traído consigo diferentes fenómenos afectando con mayor fuerza el sector económico debido a una recesión obligatoria en las actividades cotidianas de la población mundial. Este es el caso de los trabajadores formales, quienes pese a tener establecidas dinámicas específicas en su quehacer, han debido adaptar sus habilidades a la denominada nueva normalidad; por otra parte, se evidencia un gran impacto en la generación de nuevos empleos, considerando las nuevas condiciones bajo las cuales debe darse continuidad a la economía, toma mayor fuerza el teletrabajo, como principal herramienta de contratación. Por otra parte, al realizar un análisis específico sobre empresas que no pueden ejercer bajo la modalidad de teletrabajo, se evidencia

otro panorama y es el incremento de incertidumbre por la pérdida del empleo, exposición al contagio por parte de aquellos que, por la complejidad de sus funciones, solo pueden llevar las mismas a cabo de modo presencial.

Palabras Clave

Nueva normalidad, ansiedad, estrés.

Empleados Informales (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Work arrangements and conditions have changed considerably, bringing new psychosocial challenges for the health and well-being of workers – whether in the frontline, in essential services, working from home, or having lost their businesses and jobs. The risks associated with COVID-19 are also exacerbating the existing vulnerabilities of poor workers in the informal economy, including informal domestic workers” ... (International Labour Organization [ILO]. (2020)

Cita 2

...” En este punto los trabajadores informales, los catalogados como cuenta propia, los no asalariados, entre otros, serán los primeros impactados y el gobierno no tiene la capacidad suficiente para atender el ingreso de estas personas más allá de la creación del ingreso solidario de \$ 160.000 para cerca de tres millones de hogares, recursos que apenas cubren la línea de pobreza extrema en el país...” Echeverry. P. Espitia. E. (2020)

Análisis

En esta categoría se hace referencia al sector del mercado que en mayor medida ha sentido el impacto socioeconómico del Covid-19. Los empleados informales han enfrentado cambios abruptos en su modo de ejercer sus actividades, muchos se vieron obligados a cesar sus actividades por alrededor de un año, haciendo uso tan solo de apoyo gubernamental y demás entidades sociales, y muchos otros no han recibido apoyo alguno. Lo que genera mayor preocupación es que en la mayoría de países el apoyo y acompañamiento psicosocial no ha sido prioridad y es en este punto donde existen los retos más grandes. El desempleo y la poca actividad laboral de este segmento del mercado, ha desencadenado aumento en la aparición de trastornos socioafectivos, mayores tasas de suicidio, abuso sexual y violencia intrafamiliar. Además de los cambios en las dinámicas laborales, se identifican también situaciones complejas que surgen entorno a la pandemia, tal es el caso de las trabajadoras de servicio doméstico, muchas de ellas han sido tratadas de forma inhumana, siendo confinadas con la finalidad de seguir laborando pese a cualquier circunstancia, lo preocupante en estos casos es que se trata de confinamientos que sobrepasan lo habitual, negándole a muchas de estas mujeres la posibilidad de vincularse con su núcleo familiar y esto a su vez, desata mayores tasas de incertidumbre, angustia y miedo ante un panorama desconocido.

Palabras Clave

Violencia, angustia, burnout.

Análisis de la Subcategoría Entorno Familiar

Límites invisibles entre trabajo y familia (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

“Horario laboral, ritmo de trabajo, sistema de pausas y descansos, turnos de trabajo, etc.) tienen un impacto mayor sobre el desempeño, la salud laboral y la exposición a otros riesgos laborales.” Macías, A. M. y Vidal, A. A. (2019)

Cita 2

...” La Soledad aparece vinculada al encierro y al aislamiento. En palabras de una participante: Aislamiento indefinido. Extrañar la rutina y a la familia” ... (Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L. y Tumas, N. (2020)

Análisis

Esta categoría es una de las más relevantes al momento de hablar de factores de riesgo psicosociales, si bien es cierto que la economía global ha debido ajustarse, no estaba previsto cómo influirían las diversas dinámicas en las relaciones sociales de los individuos. En la actualidad, se encuentra la familia en una posición que le obliga a adaptarse, comprender y asumir rápidamente las transformaciones que éste histórico momento ha traído para la humanidad.

Aquellos empleados que han logrado mantener sus empleos, llevan consigo a su núcleo familiar en la búsqueda de aceptar nuevos horarios, en la aceptación de medios masivos de comunicación que puedan irrumpir en la privacidad de los hogares y en muchas situaciones,

jornadas de trabajo más extensas que no permiten discernir entre el tiempo laboral y el tiempo familiar. Ahora bien, vale la pena agregar que cuando se habla de familia no necesariamente deben existir más personas alrededor del sujeto, pues hoy día existe una gran tendencia a la reafirmación de familia unipersonal y ésta, al igual que muchas otras también está sufriendo repercusión.

Más es pertinente también inferir sobre aquellos factores de riesgos en diferentes países de América, tal es el caso de Cuba, siempre se ha trabajado de mano con la normatividad en la búsqueda del equilibrio y adecuado acompañamiento orientado al bienestar del empleado. Sin embargo, evidentemente dada la situación actual, pasa la normatividad de la letra a los hechos, pues es ahora cuando toma mayor importancia llevar a cabo diferentes estrategias en pro de la calidad de vida laboral y personal de la sociedad. Macías, A. M. y Vidal, A. A. (2019)

Palabras Clave

Soledad, sobrecarga, estrés.

Nuevas dinámicas familiares y laborales (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Dicha incomodidad podrá ser considerada como aquel estado perceptivo que sobreviene de variables extrínsecas e intrínsecas del individuo, que alteran su “buen” funcionamiento ocupacional y que ponen en conflicto dominios como el sicosociológico.” Gil, J. A. M., Isidoro, S. G. y Sánchez, V. O. C. (2016)

Cita 2

...” los trabajadores de la salud a veces se distancian de sus familias, personas que contribuirían a mejorar el manejo de los problemas que se encuentran en el trabajo...” Silva, Batista de Carvalho, Leite y Oliveira (2020).

Palabras Clave

Adaptación, economía familiar, interacciones sociales.

Análisis

Teniendo en cuenta los factores psicosociales extralaborales, fue posible relacionar la incidencia de la productividad y motivación para trabajar, con el contexto familiar en la actualidad; esto, considerando que a causa del Covid-19, se modificaron abruptamente muchas de las dinámicas habituales en el desarrollo de las relaciones sociales de las personas, las restricciones en cuanto a la utilización de escenarios de ocio y limitación de intercambio cultural, influyeron en lo cotidiano para muchas personas..

Nuevos horarios laborales versus tiempo con la familia (30 citas)***Definición Operacional***

Cita 1

...” La doble presencia es un factor estresante para los profesionales en enfermería, en especial cuando su labor se caracteriza por el trabajo por turnos, con largas y extenuantes jornadas que obligan al aumento del ritmo y a demandas emocionales que pueden afectar negativamente tanto

el desempeño laboral, como la vida profesional y personal...” Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019)

Cita 2

... “En el ambiente hospitalario, la acción de cuidado con el paciente, la familia y el equipo de trabajo, así como la permanente confrontación con el sufrimiento, el dolor y la muerte, desencadenan exigencias emocionales en el profesional que se manifiestan en miedo, angustia y depresión entre otras...” Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019)

Palabras Clave

Exigencia emocional, sufrimiento, cambios relacionales.

Análisis

En efecto, las diferentes modalidades de trabajo traen consigo diferentes repercusiones, sobre todo, si se habla de trabajo remoto, es posible decir que se está incursionando rápidamente en una modalidad que, si bien permite mantener en marcha la economía global, repercute significativamente en otros aspectos de la cotidianidad de las personas. A lo largo del presente trabajo de grado, se evidenció la correlación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés, con diferentes aspectos sociales intrínsecos a la persona; con las modalidades de trabajo a distancia, sucede que difícilmente se tienen límites entre el tiempo y espacio de la familia, versus el tiempo y espacio del trabajo. En otro sentido, fueron materia de análisis aquellos trabajadores que por la complejidad de sus funciones no fueron asignados a modalidad de teletrabajo (empleados de primera línea), en este caso, ha prevalecido la

sobrecarga laboral y sobreexposición emocional, influyendo directamente en el desarrollo habitual de las interacciones familiares, se evidencio tendencia al aislamiento selectivo, prefiriendo estar lejos antes de causar malestar físico y/o emocional en su entorno.

Teletrabajo y familia (30 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...”se reconocen otros factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo como lo son los intralaborales, extralaborales e individuales los cuales incluyen: 1) Carga física (esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación), 2) Medioambiente de trabajo (aspectos físicos), 3) Uso del tiempo libre, 4) Transporte casa – trabajo y viceversa, 5) Redes de apoyo, 6) Acceso a servicios de salud, 7) Características sociodemográficas, 8) Características de personalidad y estilos de afrontamiento, y 9) Condiciones de salud (evaluadas por medio de los exámenes ocupacionales) (Colombia, 2013)...”(Murillo, Suarez, Chaparro, 2020)

Cita 2

...” Observamos que en el teletrabajo también hay riesgos psicosociales. El estrés relacionado al trabajo puede vincularse con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial”
... (Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020)

Palabras Clave

Actividad extralaboral, horarios excesivos, agotamiento.

Análisis

Al abordar la presente categoría, se evidencian las diferentes vertientes que acompañan el teletrabajo o trabajo en casa, como principal modalidad laboral en la actualidad. Considerando que es una modalidad que para una parte de la población puede generar una tranquilidad mediática, por así decirlo al comprender que por lo menos se cuenta con el sustento de la economía familiar, y para otra numerosa parte genera repercusiones de tipo físico y emocional, se hace visible la fatiga, el agotamiento y la frustración al enfrentarse a un escenario nuevo y desconocido para muchos. Del mismo modo, se genera un espacio de discusión alrededor a la modalidad de teletrabajo, si bien es una modalidad de trabajo que ya existía, nunca había tomado tal fuerza como ahora, además, no se había hecho tanto énfasis en las repercusiones psicosociales que trabajar en casa podría significar para el empleado e incluso para su núcleo familiar. Hoy día, el cuidado del empleado que labora desde casa es tan importante como el del que asiste a la empresa, pues es más autónomo sí, pero a la vez susceptible a riesgos antes no contemplados.

Análisis de la Subcategoría Entorno Laboral

Interacciones Sociales (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” se enfatiza que los profesionales de enfermería tienen características jerárquicas y conflictivas, que buscan su identidad científica en la provisión de atención...” Silva, Batista de Carvalho, Leite y Oliveira (2020).

Cita 2

...” La no práctica de actividades de ocio, como ir al centro comercial, hacer ejercicios físicos, considerar el entretenimiento que aliviaría las aflicciones y las tensiones, medidas obligatorias para prevenir la propagación de la enfermedad, también corroboran el aumento de los riesgos psicosociales que los trabajadores en la salud están expuestos...” Silva, Batista de Carvalho, Leite y Oliveira (2020).

Palabras clave

Distanciamiento social, aislamiento social, incertidumbre.

Análisis

También surge otra realidad y es aquella donde las interacciones sociales deben modificarse con tal de preservar la vida de la población. Dar un abrazo, un acto tan simple y a su vez tan reconfortante hoy día está prohibido, ser cortés y dar la mano, también sale de la normativa de urbanidad y así muchas prácticas que fortalecían los vínculos afectivos han debido modificarse. Esto entendido como los factores psicosociales extralaborales, donde situaciones inherentes al trabajador, inciden en su perspectiva sobre las relaciones con sus pares y lo que para el mismo represente motivación para el desarrollo y cumplimiento de determinados roles.

Nueva normalidad laboral (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Este estado limita la libre ejecución del rol laboral y el desempeño mismo de cada actividad, y puede ser proyectado incluso al estado de salud del individuo y a la ejecución de las actividades de la vida diaria...” Gil, J. A. M., Isidoro, S. G. y Sánchez, V. O. C. (2016)

Cita 2

...” Diferentes organizaciones han tratado de comprender y proyectar la transformación de las características de la labor, la cultura y la política organizacional de las empresas con el fin de transversalizar la salud como eje vital en el trabajo sea en una compañía familiar, mediana empresa o una multinacional...” Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019)

Palabras Clave

Bienestar, trabajadores, riesgos laborales.

Análisis

Aunque se pueda suponer que al tener empleo la persona la tendrá gran parte de calma, esta categoría arroja resultados interesantes. Pues aquellas industrias que por su complejidad no pueden someterse al trabajo remoto, no han cesado, y es aquí donde se ubican diferentes tipos de personas. Algunas con la ansiedad y el temor al contagio que pueda darse a causa de la movilidad e interacciones que deben mantener, por otro lado, están quienes viven en constante

incertidumbre sobre su estabilidad laboral, sabiendo que el aquejo emocional puede acarrearle dificultades con sus superiores. En este punto, cobra gran importancia el acompañamiento psicosocial dirigido a los empleados, sean estos desempeñando su rol de modo presencial o a distancia.

Nuevas Modalidades de Trabajo (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Como indica la propia normativa de urgencia elaborada con ocasión del COVID-19 el teletrabajo debe implantarse, y mantenerse, allí donde sea posible mientras dure esta crisis...”

Echeverry. P. Espitia. E. (2020)

Cita 2

...” De otra parte, el cambio en la organización de la producción y de las formas de trabajo, aunque en desarrollo desde tiempo atrás, tuvo que ser dispuesto de forma rápida durante la pandemia. El teletrabajo y el trabajo en casa empezaron a aplicarse en amplios sectores y, probablemente permanezcan, independientemente del Covid 19. La institucionalidad ha previsto la asignación de costos con el fin de que el trabajador no deba asumir los valores de servicios públicos, instrumentos e insumos de trabajo, requerimientos de seguridad y salud en el trabajo...” Colorado. D. (2020)

Palabras clave

Trabajo en casa, seguridad y salud en el trabajo, innovación.

Análisis

De acuerdo a la normativa vigente, promulgada por la OMS y la OPS, acorde a las medidas de prevención y mitigación del Covid-19, se consideró el teletrabajo como una modalidad de trabajo que debe tomar fuerza con la finalidad de contribuir a la continuidad de la economía global. Al implementarse el mismo, simultáneamente se da el distanciamiento social, evitando desplazamientos y contacto con otras personas; siendo lo anterior aquellas medidas necesarias en la mitigación y prevención respecto al contagio del virus. Además, bajo esta modalidad laboral, el empleador debe garantizar la protección del empleado tal como si este fuese a las instalaciones de la empresa, esto en términos de acompañamiento psicosocial y suministro de los implementos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Y finalmente, se destacó la importancia de enfatizar en el derecho a la desconexión digital una vez el trabajador cumpla su respectiva jornada, lamentablemente, esto último es en lo que más fluctúan muchos empleadores, pues se sobrepasan los límites de tiempo y espacio entre las obligaciones laborales de la persona y el derecho al libre disfrute de su tiempo extralaboral.

Relaciones Interpersonales (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

“En efecto, en epidemias precedentes como la del Ébola, el impacto del miedo fue clave para aumentar el impacto en la salud mental y problemas sociales¹⁹, por lo que debería tenerse en cuenta.” (Jonhson, Cuesta, Tumas, 2020)

Cita 2

...” Mantenga su red social activa, sobre todo con aquellas personas positivas. Contácteles para apoyarles y pídale apoyo cuando lo requiera...” Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020)

Palabras Clave

Información, control, contacto.

Análisis

Ciertamente, existen factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de gran impacto psicológico que influyen directamente en el actuar del trabajador. El hecho de estar con limitaciones en cuando a las interacciones sociales, de entrada, ya hace más complejas las relaciones. Es así como esta realidad, lleva al sujeto a tomar partido de aquellas nuevas alternativas de comunicación, uso de herramientas tecnológicas principalmente que posibiliten otras formas de conectar con el otro.

Relaciones Intrapersonales (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

“La valorización de la interdependencia y los sentimientos de empatía, solidaridad y conciencia social, aparecen como una constante que sólo varía en su percepción de acuerdo al género...” (Jonhson, Cuesta, Tumas, 2020)

Cita 2

...” La oportunidad de Reflexión entendida como toma de conciencia, introspección tanto individual como colectiva es valorada muy positivamente: Crecer autoconciencia introspección. A la vez la reflexión se vincula con aprendizajes y crecimiento mediante las valoraciones reflexivas: Conocimiento personal, orden de prioridades para la vida diaria...” Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L. y Tumas, N. (2020)

Palabras Clave

Impacto a la salud, emociones, introspección.

Análisis

El estudio realizado en esta categoría permite comprender las diferentes expresiones que genera el Covid-19 para la población, es muy interesante el paralelo que surge donde hasta la diferencia de género aparece como factor determinante en el nivel de riesgo en el que pueda encontrarse la persona. Entiéndase este riesgo desde todos los tópicos posibles. Y para sorpresa de muchos lectores, esta categoría arroja también consecuencias positivas de la pandemia, pues se reconoce el fortalecimiento de habilidades sociales y comunicativas que a su vez permiten el desarrollo de la humanidad. Es decir, que no sea solo un capítulo agobiante de la vida de la sociedad, sino que deje a su vez gran aprendizaje, se evidencia un gran impacto en el fortalecimiento de la inteligencia emocional, el control y dominio del entorno y un crecimiento y desarrollo personal orientado a la búsqueda de la mejor versión de sí mismo.

Análisis de la Subcategoría Factores de Riesgo Psicosocial

Efectos causados por el distanciamiento social (50 citas)

Definición Operacional

Cita 1

... "Los factores psicosociales son concebidos como interacciones de la relación dinámica del trabajo, producción, ambiente, percepciones y capacidades del trabajador (Kalimo et al., 1987). Cuando estos tienen la probabilidad de afectar de forma negativa a la salud y al bienestar del trabajador se convierten en factores de riesgo" (Moreno Jiménez, 2011) ..."

Cita 2

... "A pandemic generates in human beings one of the most primitive answers at psychological level: fear. Fear is an emotion that allows us to react to a real or imagined event which we consider a threat, at the physical level as well as psychological or socioeconomic levels. Thus, fear guarantees our survival. As other emotions, fear activates the three levels of response in our body: cognitive, physiological and motor..." Rodríguez, B. O. & Sánchez, T. L. (2020)

Palabras Clave

Afraid, stress disorders.

Análisis

Cabe señalar que la cuarentena ha sido una situación que ha incrementado la aparición de situaciones emocionales densas, factores de riesgo psicosocial que influyen en la cotidianidad de

las personas. Se hacen visibles complicaciones para la salud física y emocional de las personas, algunas no logran soportar la dinámica del confinamiento, y esto se refleja en un detrimento de sus habilidades físicas, cognitivas y motoras. Esa transición hacia las nuevas dinámicas no es asumida de la misma forma por toda la población y es claramente entendible. Pues en la mayoría de casos, el hogar, la casa, era el sitio donde se hacía aquella delimitación con el rol de trabajador y ahora para sorpresa de muchos es difícil diferenciar en qué momento se está trabajando y qué momento se está interactuando con los propios.

Efectos causados por la cuarentena (50 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” For the hospital workers, the post-traumatic stress and depression symptoms associated to the quarantine, can last up to three years after the crisis finalizes. Besides, they add, the healthcare workers placed in quarantine show greater symptoms of post-traumatic stress than the average population...” Rubin, G. J. & Wessely, S. (2020)

Cita 2

...” El estrés, la ansiedad y el miedo son emociones o expresiones sintomáticas que son normales en fases iniciales ante estímulos agresores que se pueden moderar con patrones individuales de afrontamiento o somatización, y también se pueden desbordar llevando a la histeria o al pánico. Todo ello hace presencia en condiciones de epidemia...” Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa (2020)

Palabras Clave

Somatización, patrones individuales de conducta, psicossomático.

Análisis

Es posible inferir a partir de la presente categoría que no se tenía estimado que en una sociedad donde prima la autonomía en el qué hacer, estar limitado en cuanto a interacciones, distancia social y aislamiento genera repercusiones emocionales abrumadoras y significativas, que son hoy día objeto de estudio. Al considerar lo que experimentan las personas en cuanto a sus emociones y a su área socioafectiva, vale la pena dimensionar el conflicto que puede generar para la persona el aislarse, el confinarse y el entender que así deben desarrollarse la mayoría de dinámicas sociales.

Manejo de emociones (50 citas)***Definición Operacional***

Cita 1

... “La mayoría de las personas se sentirán estresadas durante la pandemia de COVID- 19. Apoyar el bienestar emocional de los demás durante estos difíciles momentos es importante...”
(IASC,2020)

Cita 2

...” Although anxiety, depressive and distress symptoms can be found in high levels in general population, some groups can be more vulnerable than others to the psychosocial effects of pandemics. These would be people who contract the disease, those with high infection risk;”

Rodríguez, B. O. & Sánchez, T. L. (2020)

Palabras Clave

Psychosocial effects, salud mental, secuelas emocionales.

Análisis

La presente categoría es considerada como uno de los pilares para el entendimiento de lo que se avecinaba en términos de salud física y emocional entorno a una problemática de magnitud histórica para gran parte de la población. Considerando los artículos relacionados al manejo de emociones, se evidenció que el estrés laboral, está proporcionalmente relacionado al temor al contagio y la incertidumbre sobre un futuro en las condiciones que muchos consideraban “normales”; planear un viaje, hacer reuniones familiares y eventos sociales, eran actividades que ayudaban a generar el equilibrio emocional necesario para sobrellevar las responsabilidades propias de la vida de las personas. En consecuencia, el rol del terapeuta ocupacional toma mayor importancia en esta nueva realidad, considerando que siempre será primordial la salud integral de los colaboradores para que todo marche de la mejor manera. Ahora, en una situación de crisis, se evidencia como muchas empresas se sobreponen rápidamente y velan por el bienestar de su personal, sin embargo falta aún bastante para que todas las entidades estén alineadas en cuanto a la importancia del cuidado y acompañamiento psicosocial de su personal.

Nuevas alternativas de comunicación (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Escuchar es la parte más esencial de la comunicación de apoyo. En lugar de ofrecer consejos de inmediato, permita que las personas hablen a su propio ritmo y escuche atentamente para que realmente pueda comprender su situación y necesidades...” Inter-Agency Standing Committee. (2020)

Cita 2

.... Si es posible, apoye a la persona para que lo vea y escuche cuando habla. Por ejemplo, si hay una ventana, hable con ellos por teléfono fuera de su ventana para que puedan verle, o si está disponible, puede intentar utilizar el software de video llamadas. Inter-Agency Standing Committee. (2020)

Palabras Clave

Habilidades psicosociales, apoyo psicosocial, asertividad.

Análisis

Desde la perspectiva de la normativa vigente en la Resolución 2646 de 2008, se considera que en esta categoría inciden significativamente los factores psicosociales intralaborales, específicamente aquellos que están asociados con las características de la organización del trabajo, la cual comprende en primera mediada las formas optadas para la comunicación de las

personas, el uso de la tecnología y lo concerniente a las demandas cualitativas y cuantitativas. Por lo tanto, al ligar esto último con la nueva normalidad, es un reto para los diferentes tipos de empleados establecer modalidades apropiadas de comunicación en medio de la virtualidad conservando la asertividad necesaria para el desarrollo de las buenas relaciones sociales. (Resolución N° 2646, 2008, p. 2).

Análisis de la Subcategoría Información

Hiperinformación (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Infórmese sobre lo que en realidad está sucediendo, no escuche los rumores y la información errónea...” Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020).

Cita 2

... Minimice el tiempo que dedica a mirar, leer o escuchar noticias que le causen ansiedad o angustia. Evite escuchar o seguir los rumores que le hagan sentir incómodo y procure aquellos con contenido positivo, alegres y entretenidos...” Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020).

Palabras Clave

Control, mitigar, escucha activa.

Análisis

Al hacer un paralelo entre la calidad de vida de las personas en contraste con la situación actual, es importante identificar que exponerse a cantidades desmesuradas de información, el uso de fuentes poco confiables y depender solo del voz a voz, puede generar mayores repercusiones en la salud mental de las personas. Por eso la OMS y la OPS han sumado esfuerzos para promulgar comunicados con frecuencia que permiten acceder a información de manera verídica, científica y con un sustento teórico. Se consideró la hiperinformación, como un elemento que se suma a la aparición de factores de riesgo psicosocial, dado que, por la necesidad de saber con exactitud cuál será el panorama cercano, se generan percepciones poco precisas sobre lo que es verídico y lo que no. Lo anterior, dificulta la circulación de información efectiva, generando conductas colectivas ligadas al temor, al miedo y a la incertidumbre de no saber qué sucederá con la integridad de la población.

Desinformación (40 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Manténgase actualizado con información precisa sobre la COVID-19 y siga las medidas de seguridad para prevenir el contagio. “Descanse” de la cobertura mediática sobre COVID-19 cuando sea necesario... Inter-Agency Standing Committee. (2020)

Cita 2

...” Asegúrese de mantener una comunicación de buena calidad y de brindar actualizaciones precisas de la información a todo el personal. Haga que el personal rote entre las

funciones que crean un nivel alto de estrés y las que causan menos estrés...” Organización Panamericana de la Salud. (2020)

Palabras Clave

Salud mental, comunicación, actualizaciones.

Análisis

En su momento, marzo 2020, leer este cualquier tipo de comunicados asociados al Covid-19 definitivamente más que proporcionar tranquilidad en la población, desencadenaba mayores índices de estrés debido a la hiperinformación, en la actualidad es un poco más factible darle manejo a la situación, sin embargo, aún se evidencian grandes repercusiones. De acuerdo con los comunicados expedidos por la OMS y la OPS, utilizados en la sistematización con el apoyo de ATLAS TI, se concluye que es muy usual que aquellas personas con empleos asociados a niveles académicos medios o bajos, sean quienes más mitifican lo concerniente a lo asociado a la pandemia, mientras que aquellos que antes de todo lo que sucede ya hacían un uso frecuente y responsable de las TIC, presentan mayor interés por estar bien informados, en otras palabras, no especular.

Análisis de la Subcategoría Resultados

Factores de Riesgo Psicosocial Identificados en Empleados a causa del Covid-19 (5

0 citas)

Definición Operacional

Cita 1

...” Se enfatiza que las medidas que marcarán la diferencia y ayudarán a restaurar el bienestar psicosocial en el ejercicio de la profesión son: contacto con familiares y amigos a través de las redes sociales, ejercicios de respiración que reducen la ansiedad, prácticas de actividad, alternativas al cuidado como la meditación, aromaterapia, musicoterapia, no consumo de bebidas alcohólicas, alimentos saludables y no calóricos, desarrollo de espiritualidad...”

Silva, Batista de Carvalho, Leite y Oliveira (2020).

Cita 2

...” Los talleres vivenciales, capacitaciones, talleres lúdico-pedagógicos, visitas guiadas, asesorías y otras herramientas de intervención son de vital importancia. Estas deben configurarse en tres momentos, uno de acompañamiento, uno de construcción y uno de autonomía; de esta manera, se favorecerá que la organización saludable desarrolle independencia y autonomía en su futuro...” Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019).

Palabras clave

Herramientas de intervención, acompañamiento, independencia emocional.

Análisis

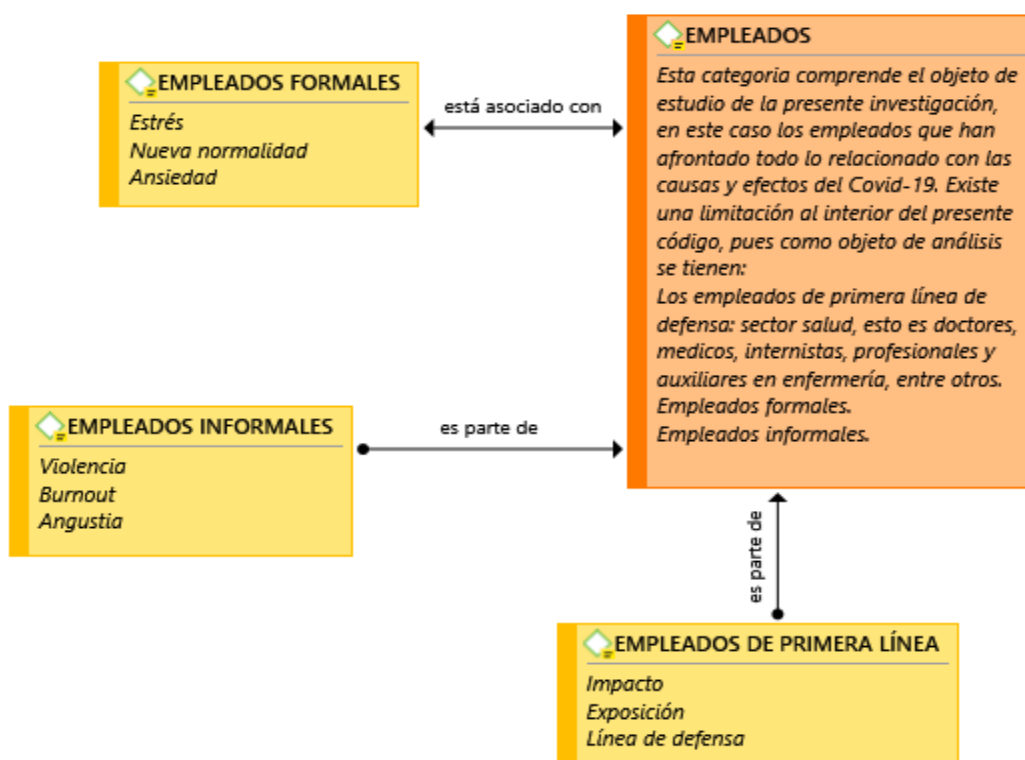
En esta categoría, como pilar del presente trabajo de grado, se identificó lo siguiente; y es que, de acuerdo a la revisión documental realizada, se identificó que los riesgos psicosociales son predictivos, dado que están sujetos a las condiciones de las organizaciones previas y durante al desarrollo de las actividades de los trabajadores. Se consideró también el hecho de cómo la influencia de factores intralaborales y extralaborales entorno al desarrollo del trabajador, influyó en su estado de salud emocional, repercutiendo además en los sistemas próximos al mismo, tal es el caso de las familias y demás círculos sociales. Y finalmente se identificó una incidencia del estrés laboral como factor predominante en todo el Continente Americano, siendo el punto de partida para otra serie de tópicos que influyeron en el comportamiento y emocionalidad de los trabajadores.

Redes Semánticas

A continuación, como paso seguido para la comprensión específica de la información consolidada con el apoyo de la herramienta informática Atlas TI, se definieron 6 redes semánticas, las cuales, son definidas también como *redes de significados* (Figueroa) 1976. A través de las mismas, se posibilita al lector el conocimiento de conceptos, haciendo uso de lenguaje comprensible, conocido y que constituya relevancia en el marco de la lectura de determinada investigación. Vera, Pimentel, Batista (2005)

Figura 1

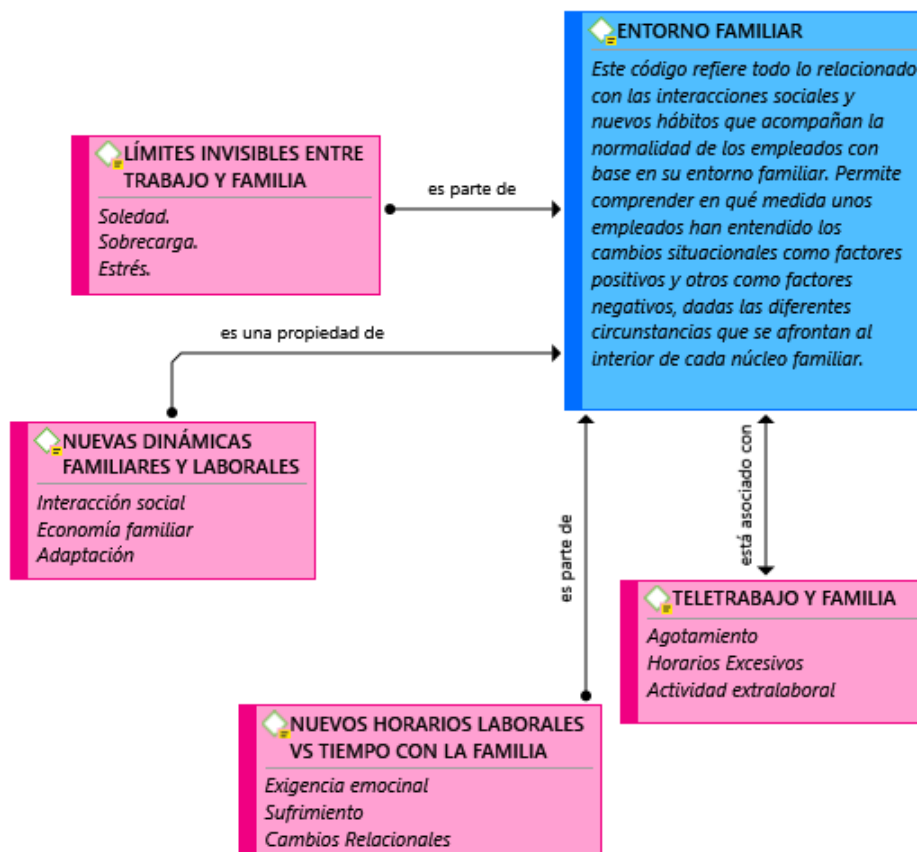
Empleados



Fuente: Elaboración propia

- Color amarillo: subcategorías, incluye palabras clave.
- Color naranja: categoría principal.

La figura anterior, de acuerdo a la codificación realizada con el apoyo del software Atlas TI, arrojó como resultado 3 subcategorías principales, siendo estas: empleados de primera línea, empleados formales y empleados no formales. Se consideraron aquellos términos relevantes en la sustentación de tales subcategorías, seleccionado aquellos términos clave con mayor incidencia y repetición a nivel de los artículos consultados concernientes al Continente Americano.

Figura 2*Entorno familiar*

Fuente: Elaboración propia

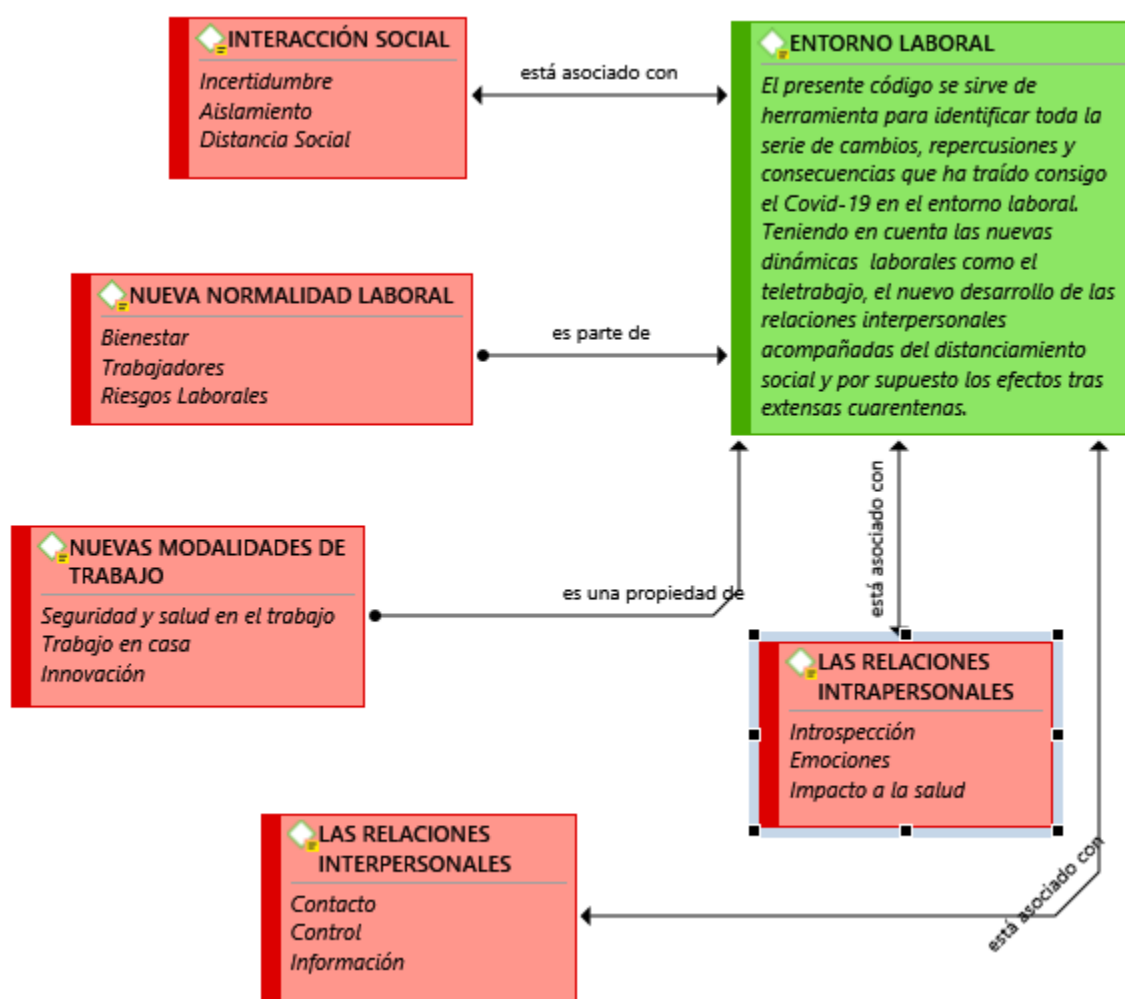
- Color púrpura: subcategorías, incluye palabras clave.
- Color azul: categoría principal.

La figura anterior, de acuerdo a la codificación realizada con el apoyo del software Atlas TI, arrojó como resultado 4 subcategorías principales, siendo estas: límites invisibles entre trabajo y familia, nuevas dinámicas familiares y laborales, Nuevos horarios laborales vs tiempo

con la familia y teletrabajo y familia Se consideraron aquellos términos relevantes en la sustentación de tales subcategorías, seleccionado aquellos términos clave con mayor incidencia y repetición a nivel de los artículos consultados concernientes al Continente Americano.

Figura 3

Entorno laboral

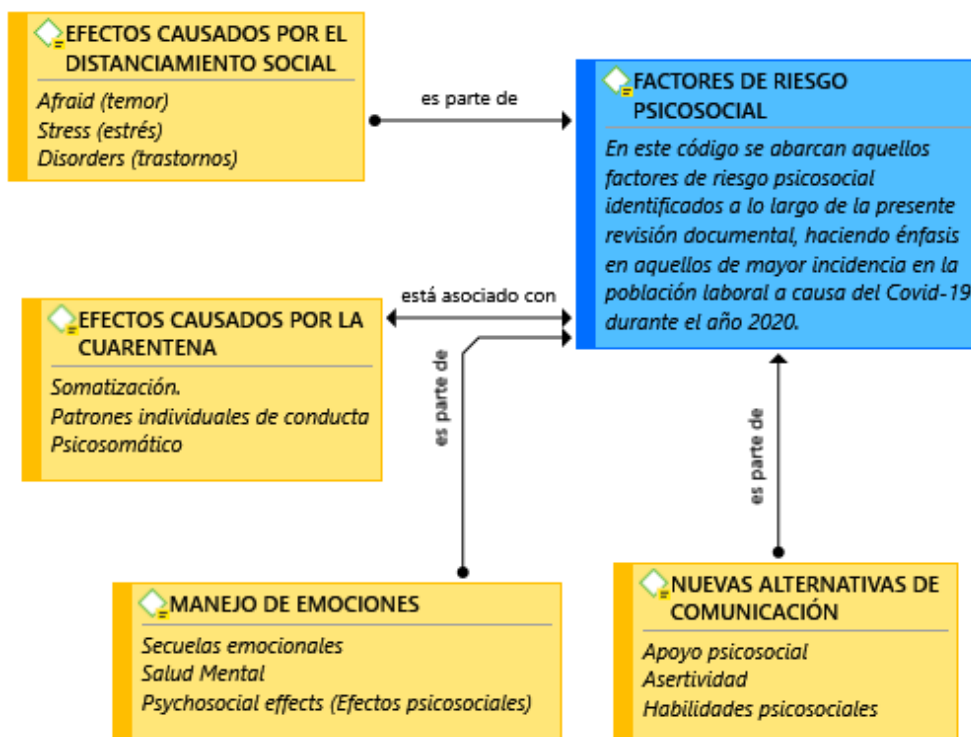


Fuente: Elaboración propia

- Color rojo: subcategorías, incluye palabras clave.

- Color verde: categoría principal.

La figura anterior, de acuerdo a la codificación realizada con el apoyo del software Atlas TI, arrojó como resultado 5 subcategorías principales, siendo estas: interacciones sociales, nueva normalidad laboral, nuevas modalidades de trabajo, relaciones interpersonales y relaciones intrapersonales. Se consideraron aquellos términos relevantes en la sustentación de tales subcategorías, seleccionado aquellos términos clave con mayor incidencia y repetición a nivel de los artículos consultados concernientes al Continente Americano.

Figura 4*Factores de riesgo psicosocial*

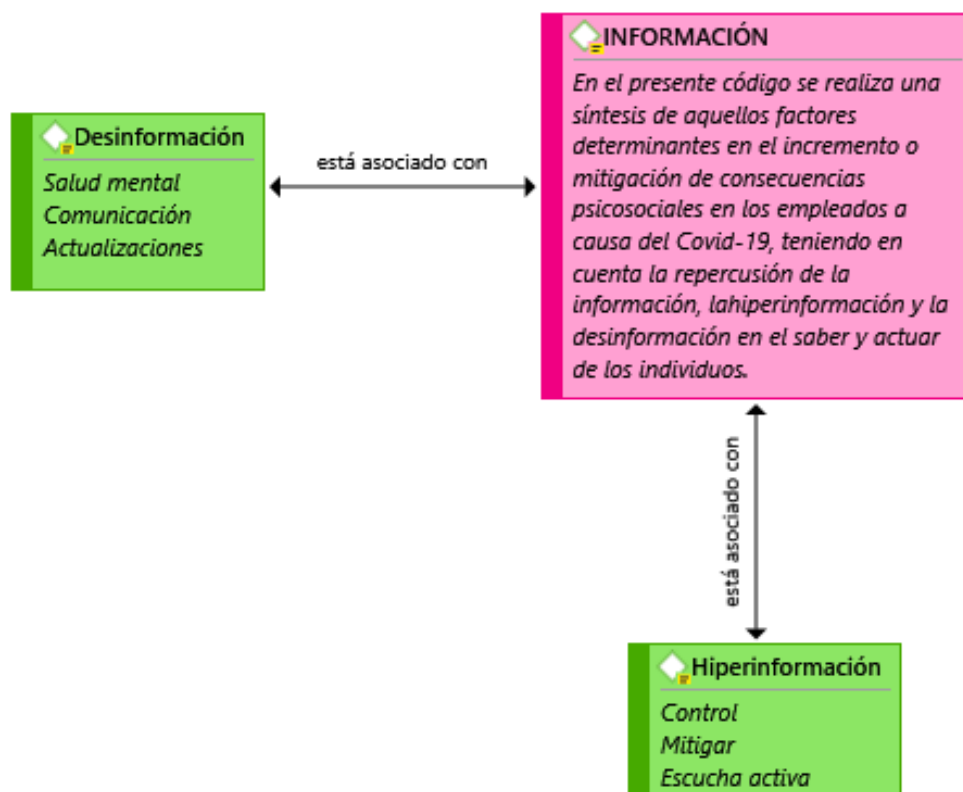
Fuente: Elaboración propia

- Color amarillo: subcategorías, incluye palabras clave.
- Color azul: categoría principal.

La figura anterior, de acuerdo a la codificación realizada con el apoyo del software Atlas TI, arrojó como resultado 4 subcategorías principales, siendo estas: efectos causados por el distanciamiento social, efectos causados por la cuarentena, manejo de emociones y nuevas alternativas de comunicación. Se consideraron aquellos términos relevantes en la sustentación de tales subcategorías, seleccionando aquellos términos clave con mayor incidencia y repetición a nivel de los artículos consultados concernientes al Continente Americano.

Figura 5

Información



Fuente: Elaboración propia

- Color verde: subcategorías, incluye palabras clave.
- Color purpura: categoría principal.

La figura anterior, de acuerdo a la codificación realizada con el apoyo del software Atlas TI, arrojó como resultado 2 subcategorías principales, siendo estas: hiperinformación e información. Se consideraron aquellos términos relevantes en la sustentación de tales

subcategorías, seleccionado aquellos términos clave con mayor incidencia y repetición a nivel de los artículos consultados concernientes al Continente Americano.

Figura 6

Resultados



Fuente: Elaboración propia

- Color azul: subcategorías, incluye palabras clave.
- Color rojo: categoría principal.

La figura anterior, de acuerdo a la codificación realizada con el apoyo del software Atlas TI, arrojó como resultado 3 apartados de términos puntuales, que destacaron lo más relevante en términos de resultados frente a la identificación de Factores de riesgo psicosociales identificados en empleados a causa del Covid-19.

Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación, dan cuenta de los diferentes factores de riesgos psicosociales identificados en el Continente Americano, a partir de realizar una revisión literaria asociada a los efectos del Covid 19.

Se identificó que de acuerdo a la población objeto de investigación, predominan más unos factores de riesgo que otros, el área intrínseca de cada sujeto se modifica y adapta de diferente manera de una persona a otra. De acuerdo a las necesidades socioeconómicas que pueda tener cada persona, asimismo se evidencia un mayor o menor grado de incidencia en la aparición de factores de riesgo.

Se identificó el aporte de América del Norte en cuanto a la publicación de artículos científicos que permiten la discusión sobre el panorama actual alrededor de los riesgos psicosociales a causa del Covid-19, lo anterior teniendo en cuenta que fue el primer Continente de América en investigar y publicar información de interés asociada a los efectos psicosociales de la pandemia en la humanidad. Se encontró un total de 17 artículos de origen norteamericano, dentro de los 50 artículos utilizados en el presente trabajo de grado.

El objetivo general propuesto, cumplió con su fin, en cuanto a la revisión documental de información de sustento teórico y científico, realizando una síntesis de 50 artículo de diferentes países de América y unos poco del continente europeo. La finalidad de abarcar otro tipo de literatura, en algunos artículos con énfasis en la seguridad y salud en el trabajo y en su gran mayoría con énfasis en psicología. Comprende la importancia de fortalecer los diferentes marcos conceptuales que otro tipo de investigación pueda aportar a un determinado proyecto.

De la misma forma, en respuesta al primer objetivo específico de la presente investigación, se encuentra una correlación entre la situación de salud pública que aqueja al mundo entero, con

la aparición e incremento de factores de riesgo psicosocial tal es el caso de las cargas de trabajo que exceden lo habitual, esto para el caso de los empleados de primera línea quienes por la importancia de su actividad en ningún momento han cesado, por el contrario se han expuesto a largas jornadas laborales que a su vez repercuten en la debida gestión de las interacciones sociales, respondiendo de diferentes maneras a demandas interpersonales e intrapersonales.

Además, se aplica también para la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, que, en muchos segmentos laborales, ha traspasado las barreras entre vida laboral y vida familiar, incidiendo así en el bienestar de la persona y el sistema que le rodea.

No obstante, en cuanto a las consecuencias psicológicas identificadas, es claro que los trastornos asociados al miedo, pánico y angustia se perciben con mayor frecuencia tanto en empleados formales como informales; a su vez tal somatización repercute en las familias y/o demás sistemas que rodean a las personas.

Entre tanto, se identifica también que dadas las nuevas modalidades laborales, sucede algo paradójico y es que mientras se quiere proteger al empleado del riesgo físico, se expone este a su vez al riesgo psicosocial, y esto ocurre por situaciones como límites imperceptibles entre trabajo y tiempo de ocio, sobrecarga laboral, acceso desmesurado a fuentes de información poco confiables y ausencia de acompañamiento de líderes y coach que orienten el adecuado desarrollo de la persona dentro de sus mismas funciones.

Finalmente en respuesta a la pregunta problema y tras un exhaustivo e interesante análisis documental, se reconoce la incidencia de los siguientes factores de riesgo como los más representativos en tiempos de Covid-19, cargas de trabajo en exceso y demandas horarias más extensas de lo habitual, incertidumbre sobre la estabilidad laboral y la seguridad y salud en el

trabajo, sea este a distancia o presencial y déficit en la comunicación tanto con familia y amigos como con empleadores, dadas las nuevas dinámicas de interacción social.

Como riesgos psicosociales predominantes al interior de la revisión documental realizada se identifican, factores psicosociales intralaborales (la gestión de las organizaciones, las condiciones para el desarrollo de las tareas (trabajadores de primera línea) y las funciones y las jornadas de trabajo y las relaciones sociales del trabajador.

Como factores de riesgo psicosociales extralaborales se encontraron el entorno familiar de los trabajadores, las nuevas alternativas para el uso del tiempo libre y las condiciones socioeconómicas del trabajador. Lo anterior con incidencia directa en la productividad del trabajador y su motivación para el desarrollo de sus funciones. Finalmente, se reconoció el estrés laboral como agente particular en cuanto a las emociones expresadas por los trabajadores formales e informales, objeto de estudio en el Continente Americano durante los años 2019 y 2020.

Por otra parte, se reconocen las consecuencias psicosociales del confinamiento, asociadas al desarrollo de la personalidad de los trabajadores. Los protocolos impuestos por motivo del Covid-19, repercutieron en el modo de asumir la afectividad y la importancia dada al fortalecimiento de los vínculos familiares, personales y laborales.

Recomendaciones

Los riesgos identificados en los trabajadores formales e informales, tienen efectos sobre la salud y sobre factores psicosociales, por tanto, las prácticas de promoción y prevención se relacionarán con acciones dirigidas a la promoción de la salud y a la intervención y control de factores de riesgo psicosocial, así como al fortalecimiento y desarrollo de factores psicosociales protectores.

Para identificar los diferentes riesgos a los cuales se expone el empleado, es necesaria la aplicación de los diferentes instrumentos a través de un profesional calificado y de acuerdo a las leyes vigentes y regulatorias. Sin embargo, se identificaron riesgos de carácter psicosocial más usuales con la finalidad de proponer prácticas adecuadas para intervenirlas. Otros tipos de riesgo como ergonómicos o de seguridad, cuales se identifican de acuerdo a instrumentos específicos, a pesar de que se relacionan entre sí, se tendrán en cuenta solo sus efectos en relación a los riesgos del cargo en cuestión. De esta manera, la vinculación de programas para iniciar buenas prácticas de promoción y prevención de riesgos psicosociales, surge como una alternativa para capacitar, mejorar y rediseñar aquellas acciones, condiciones y políticas de los trabajadores y empleadores, con el objetivo sostenible de beneficio mutuo para el empleado y las organizaciones a corto, mediano y largo plazo.

Se considera relevante dar continuidad a la investigación, como herramienta para el cierre de todo tipo de formación, pues es en este escenario donde el estudiante realiza un proceso autoevaluativo en torno a su tiempo en la academia, paralelo a su cotidianidad. No obstante, este trabajo de grado, se sirve de apoyo en el futuro proceso investigativo de colegas tanto del área de psicología como de otras áreas del conocimiento que deseen apoyar su investigación en el mismo y porque no, hacer de este un referente.

Para concluir, se considera muy gratificante la labor investigativa, a lo largo del presente trabajo de grado, se hicieron visibles muchos momentos de aprendizaje y crecimiento tanto profesional como personal, por lo tanto, se recomienda motivar a la comunidad educativa en el fortalecimiento de las practicas investigativas, son un reto que vale la pena asumir.

Referencias

- Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&tlng=es.
- Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G. & Tabner, A. (2020). Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package. *Int J Environ Res Public Health*, 17(9), 2997. 10.3390/ijerph17092997
- Buselli, R., Baldanzi, S., Corsi, M., Chiumiento, M., Del Lupo, E., Carmassi, C., Dell'Osso, L. & Cristaudo, A. (2020). Psychological Care of Health Workers during the COVID-19 Outbreak in Italy: Preliminary Report of an Occupational Health Department (AOUP) Responsible for Monitoring Hospital Staff Condition. *Sustainability*, 12(539), 1-16.
doi:10.3390/su12125039
- Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. OIT.
https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm
- Caballero, C., & Campo, A. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: Un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7507968>

Campos. R., Montalván. J., & Áviles. P., (2020). Conflictos psicosociales post Covid 19.

Universidad Estatal de Guayaquil, Guayaquil. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, N° 9, 2020, págs. 22-31.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554411>

Calderón. B. (2020). La conflictividad laboral, un síntoma más asociado

a la pandemia del Covid 19. Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N° 7, 2020.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7573169>

Circular 0064 de 2020 [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se establecen 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 COVID-19 en Colombia. Octubre 07 de

2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Conesa, D. P., y Egea R. P. (2000). Operativización de variables en la investigación psicológica.

Psicothema, 12 (Su2),157-162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72797039>

Chevance, A., Gourion, D., Hoertel, N., Llorca, P. M., Thomas, P., Bocher, R., Moro, M. R., Laprévote, V., Benyamina, A., Fossati, P., Masson, M., Leaute, E., Leboyer, M. & Gaillard, R.. (2020). Ensuring mental health care during the SARS-CoV-2 epidemic in France: A narrative review. *Encephale*, 46(3), 193-201. 10.1016/j.encep.2020.04.005

Chew, Q. H., Wei, K. C., Vasoo, S., Chua, H. C. & Sim, K. (2020). Narrative synthesis of psychological and coping responses towards emerging infectious disease outbreaks in the general population: practical considerations for the COVID-19 pandemic. *Singapore Med J*, 61(7), 350-356. 10.11622/smedj.2020046

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Décima Edición). Mc. Graw Hill Education.

Colorado. D. (2020). La oculta transformación del mundo del trabajo y el Covid 19. Universidad Nacional de Colombia. Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N°. 7, 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7573168>

Dávalos, Z. L. (S.F.). *Fundamentos de la gestión organizacional*. Archivo digital.

<https://labcalidad.files.wordpress.com/2015/08/1-2015-terminos-y-definiciones2.pdf>

De la Maza, I., & Vidal, A. (2020). El impacto del COVID 19 en los contratos. El caso chileno: Medidas excepcionales y Derecho común *Revista de Derecho Civil*, ISSN 2341-2216, Vol. 7, N°. 2, 2020, págs. 135-148.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7395222>

Delgado, D., Wyss, F., Pérez, G., Sosa, Á., Ponte-Negretti, C., Mendoza I., & Baranchuck, A. (2020). Personal Safety during the COVID-19 Pandemic: Realities and Perspectives of Healthcare Workers in Latin America. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

<https://doaj.org/article/23c336f4737b4fe3a4dd9e89b72fa733>

Del Ser, G., Otero, J. A., Aunión, J. A. y Blanco, P.R. (2020). Covid-19 Coronavirus ¿Qué son?
Los Sueños de los Palmiranos, 55 (2), 1-318.

<https://es.calameo.com/read/00119308738fa15ccf241>

Deloitte. (2020, 09, 27). *Análisis Laboral*. Deloitte.

<https://www2.deloitte.com/co/es/pages/legal/articles/2020-octubre-4ta-semana-laboral.html>

Echeverry. P. Espitia. E. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales. Observatorio de riesgos psicosociales UGT.

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf

García. D. (2020). La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del Covid 19. *Pol. Con.* (Edición núm. 44) Vol. 5, No 04

Abril 2020, pp. 304-324

ISSN: 2550 - 682X

DOI: 10.23857/pc.v5i3.1318. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398376>

Gil, J. A. M., Isidoro, S. G. y Sánchez, V. O. C. (2016). Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmeccánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de

modelos basados en la evidencia. Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG, 13(23), 1-21. revistatog.com/num23/pdfs/original6.pdf

Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019). Estrategias de transformación en organizaciones saludables. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(3), 394-401.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación* (4ª edición). México: McGraw Hill.

Holmes, E., O’Conor, R. C., Perry, H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L. Christensen, H., Cohen, S. R., Everall, I., Ford, T., John, A., Kabir, T., King, K., Madan, I., Michie, S., Przybylski, A. K., Shafran, R., Sweeney, A., Worthman, C. M... & Bullmore, E. D. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *Lancet Psychiatry*, 7(6), 547-60. [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(20\)30168-1/fulltext#](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(20)30168-1/fulltext#)

Institut National de Santé Publique du Québec [INSPQ]. (2020). Recommendations Concerning the reduction of Psychosocial Risk Factors at work in the context of a Pandemic - COVID-19. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2988-reduction-PSF-covid19.pdf>

Inter-Agency Standing Committee. (2020). *Habilidades Psicosociales Básicas Guía para personal de Primera Línea de Respuesta a la COVID-19*. <https://www.paho.org/es/documentos/habilidades-psicosociales-basicas-guia-para-personal-primera-linea-respuesta-covid-19>

International Labour Organization [ILO]. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf

Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L. y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 2447-2456. DOI: 10.1590/1413-81232020256.1.10472020

Juan Bautista Salud Ocupacional SAS. (S.F.). *Riesgo Psicosocial*. Juan Bautista Salud Ocupacional SAS. <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

Kluge, H. N. P. (2020). Statement ephysical and mental health key to resilienc eduring COVID-19 pandemic. <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/statements/statement-physical-and-mental-health-key-to-resilience-during-covid-19-pandemic>

Legislación Laboral de los Estados Unidos. (1998). Departamento de asesoría legal. <http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/documento1.htm#>

Ley Federal del Trabajo. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución. Abril 1 de 1970. Última Reforma DOF 09-04-2012.

https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

- Macías, A. M. y Vidal, A. A. (2019). ¿Gestión de riesgos psicosociales? Un S.O.S. en organizaciones cubanas. *Psicología: Teoría e Práctica*, 21(2), 172-191.
doi:10.5935/1980-6906/psicologia
- Martinez. L., Valencia I. & Trofimoff V. (2020). Subjective wellbeing and mental health during the COVID-19 pandemic: Data from three population groups in Colombia. Universidad Icesi, POLIS, Cali, Colombia.
<https://doaj.org/article/003b5b43ac8c44a1a72a9d1dabe2ca40>
- Marois. G., Muttarak. R., & Scherbov. S. (2020). Assessing the potential impact of COVID-19 on life expectancy. Estados Unidos.
<https://doaj.org/article/2f90906e77dc4783871e8b0a18a89fa9>
- Mayorga, A. (2014). Atlas, Ti 7 en español. (*Universidad Nacional de Colombia*). Archivo digital.http://www.fce.unal.edu.co/media/files/UIFCE/Estadistica_Descriptiva_y_Analisis_Cualitativo/Manual_Atlas_Ti_7.pdf
- Medina, M. K., Gusman, S. O. y 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(2), 436-451.
<https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Meier, L y Oros, L. (2019). *Adaptación y análisis psicométrico de las Escalas de Bienestar psicológico de Ryff en Adolescentes Argentinos. PSHIKE*. 28 (1), 1-16
<https://doi.org/10.7764/psykhe.27.2.1169>

- Méndez. R., & Peliza. E. (2020). Sucesión normativa argentina sobre COVID- 19 respecto de las relaciones de trabajo. Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N°. Extra 0, 2020 (Ejemplar dedicado a: COVID-19 y relaciones de trabajo: escenario mundial de una pandemia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7327017>
- Mendoza, L. C. (2008). La pérdida de la tradición moderna en la arquitectura colombiana: Bogotá y sus alrededores, y departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima. *Apuntes*, 21(2), 180-193.
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora*. Guía técnica general. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora*. Guía técnica general. Colombia, Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>
- Moreno, J. B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19.

Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890

Organización Internacional del Trabajo. (S.F.). *Seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Coronavirus*. Organización Panamericana de la Salud (OPS). <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>

Organización Panamericana de la Salud- Venezuela (OPS). (2020). *COVID-19 y salud mental: mensajes clave*. Organización Panamericana de la Salud- Venezuela (OPS). https://www.paho.org/venezuela/index.php?option=com_docman&view=document&layout=default&alias=149-covid19-y-salud-mental-mensajes-clave&category_slug=covid-19&format=html&Itemid=466

Orellana. J. (2020). El coronavirus 19 (COVID 19) en México. Universidad de la Sierra Sur, Instituto de Investigación Sobre la Salud Pública, Miahuatlán de Porfirio Díaz, Oaxaca, México.. Vol. 24 pp. 72-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7456200>

Organización Internacional del Trabajo. ([OIT].(2006). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.*

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332

Organización Mundial de la Salud. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general.

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Organización Panamericana de la Salud.(2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19 <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). Pandemia por COVID-19 exagera los factores de riesgo de suicidio <https://www.paho.org/es/noticias/10-9-2020-pandemia-por-covid-19-exacerba-factores-riesgo-suicidio>

Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1-16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

OSALAN. (2014). *Guía de prevención de riesgos psicosociales*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos->

[psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-contper/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf](https://contper/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

Ospina. A. (2020). The psychology of power. *Revista Ratio Juris*, ISSN 1794-6638, Vol. 15, Nº. 30, 2020, págs. 277-282. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7515995>

Özdemir.Ş., & Gökhan K. (2020). The Effects of COVID 19 Process on Health Care Workers Analysing of the Relationships between Optimism, Job Stress and Emotional Exhaustion. *RIMCIS: Revista Internacional y Multidisciplinar en Ciencias Sociales*, ISSN-e 2014-3680, Vol. 9, Nº. Extra 1, 2020 (Ejemplar dedicado a: Approaching the Coronavirus crisis from the social sciences), págs. 178-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7518370>

Pavón. E. (2020). Riesgo Psicosocial, Efectos y Seguimientos ante COVID-19. <https://www.amedirh.com.mx/blogrh/recursos-humanos/riesgo-psicosocial-efectos-y-seguimientos-ante-covid-19/>

Peréz, G. (2020). Pandemia Y Derecho A La Vida Y La Salud En América Y México. Reflexiones A Partir De La Resolución 1/2020 De La Oea
Pandemic And Right To Life And Health In America And México. Reflections From The Oas Resolution 1/2020. *Actualidad Jurídica Iberoamericana* Nº 12 Bis, Mayo 2020, Issn: 2386-4567, Pp. 126-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435528>

Piña, L. (2020). El COVID 19: Impacto psicológico en los seres humanos
COVID 19: Psychological impact on humans. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de
Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA. Vol 4. N° 7. Año 4. Enero - Junio 2020.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407744>

Proyecto Educativo Institucional (PEI). (2014). *Proyecto Educativo Institucional del sistema*.
Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO.
[http://www.uniminuto.edu/documents/941377/1434225/Proyecto+Educativo+Institucion
al+2013.pdf/849a034b-2ee8-448c-9aa9-93e2cef4a317](http://www.uniminuto.edu/documents/941377/1434225/Proyecto+Educativo+Institucional+2013.pdf/849a034b-2ee8-448c-9aa9-93e2cef4a317)

Resolución 2404 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de
Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica
General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus
Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras
disposiciones. Julio 22 de 2019.
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-
+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf)

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de Protección Social] Por la cual se establecen
disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,
prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo
psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por
el estrés ocupacional. Julio 17 de 2008.
[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Ries
go%20Sicosocial.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf)

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de Protección Social] Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Julio 17 de 2008.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf

Resolución 2404 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Julio 22 de 2019.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>

Ribot. V., Chang. N., González. A., (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. Revista Habanera de Ciencias Médicas, ISSN-e 1729-519X, Vol. 19, N°. Extra 0, 2020 (Ejemplar dedicado a: Suplemento temático COVID).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445898>

Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C. (2020). Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Archivo digital.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10950/UVDTA.RLA_RoaAlexandra_GodoyIsabela-CasasJuly-CruzMar%C3%ADa_2020.?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, B. O. & Sánchez, T. L. (2020). The Psychosocial Impact of COVID-19 on health care workers. *Int Braz J Urol*, 46(1), 195-200. <http://orcid.org/0000-0001-7331-1094>
- Rubin, G. J. & Wessely, S. (2020). The psychological effects of quarantining a city. *BMJ* 2020; 368:m313. <https://doi.org/10.1136/bmj.m313>
- Saco, B. R. (2007). *El teletrabajo. Derecho PUCP*, (60), 325-350.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.011>
- Seguros Sura. (2020, 09, 11). *Transformaciones sociales que ha propiciado el Covid-19*. Sura.
<https://blog.segurossura.com.co/articulo/empresarios/transformaciones-sociales-pandemia>
- Servais. J. (2020). El COVID 19. ¿Qué nos dice la OIT? (Ejemplar dedicado a: COVID-19 y relaciones de trabajo: escenario mundial de una pandemia).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7327004>
- Silva, J., Batista de Carvalho, A., Leite, H. y Oliveira, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana De Enfermería*, 36(2).
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738/599>
- Shimazu, A., Nakata, A., Nagata, T., Arakawa, Y., Kuroda, S., Inamizu, N. & Yamamoto, I. (2020). Psychosocial impact of COVID-19 for general workers. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-2. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12132>

UNDP. (2015). *Human Development Report: Work for Human Development*. USA: PBM Graphics.

http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf?utm_campaign=DonanimHaber&utm_medium=referral&utm_source=DonanimHaber

United Nations [UN]. (2020). *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*. <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>

Urrego, B. Y. y Castro, M. J. (2019). Psychosocial Risk Factors: its Relation with Social Cognition, Emotional Regulation and Well-Being. *International Journal of Psychological Research*, 12(2), 17-28. doi: <https://doi.org/10.21500/20112084.3741>

Vargas, T. J. A. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Nova scientia*, 4(7), 172-204.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v4n7/v4n7a8.pdf>

Velazco, M. C. (2020). Coronavirus, amenaza de pandemia. *El correo de Oaxaca*, 637(3), 1-32

Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Rev. Esp. Salud Pública*, 94(9), 1-17.
https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf

Vera, Noriega, José Ángel, & Pimentel, Carlos Eduardo, & Batista de Albuquerque, Francisco José (2005). REDES SEMÁNTICAS: ASPECTOS TEÓRICOS, TÉCNICOS, METODOLÓGICOS Y ANALÍTICOS. Ra Ximhai, 1(3),439-451.[fecha de Consulta 9 de Abril de 2021]. ISSN: 1665-0441. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46110301>

Zambrano. D. (2020) Empleadas domésticas: riesgos más allá del virus
<https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/noticias-2019-2/julio/empleadas-domesticas-riesgos-mas-alla-del-virus/>

Anexos

Tabla 1

Rejilla de Excel

Fuente: Elaboración propia.

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL A CAUSA DEL COVID 19 EN EL CONTINENTE AMERICANO									
TITULO DEL ARTICULO/AÑO /PAÍS/AUTOR	BASE DE DATOS/REVISTA	PALABRAS CLAVE	OBJETIVOS	TIPO DE ESTUDIO DISEÑO	RESUMEN	RESULTADOS	CONCLUSIONES	ANÁLISIS PERSONAL	REFERENCIA
Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia 2020 / PERÚ /OIT AMÉRICA LATINA	CISDOC / Organización Internacional del trabajo	Pandemia, seguridad, salud, personas, servicios, trabajador informal, vulnerabilidad, salud mental, desigualdad de género normas, medidas de protección.	Análisis y diálogo entre decisores de políticas y representantes de los empleadores y de los trabajadores sobre el papel clave de la seguridad y salud laboral durante la crisis sanitaria y de cara a la futura reactivación productiva y recuperación económica. Y a nivel específico: Difundir los mensajes de la campaña global de la OIT "Detengamos la Pandemia. La Seguridad y Salud en el Trabajo puede Salvar Vidas" y Conocer y discutir algunas de las medidas adoptadas por los actores tripartitos para proteger la salud de los trabajadores durante la pandemia, con especial énfasis en los colectivos más vulnerables al contagio.	Científico y descriptivo/ Cualitativo	El presente artículo, cuenta desde la perspectiva de la OIT, de qué manera mitigar el riesgo físico y psicológico en los trabajadores que deben continuar con su cotidianidad pese a los efectos de la pandemia. Organización Internacional del Trabajo. (2020)	A través del presente artículo se da respuesta a las medidas de aislamiento tomadas a causa del covid-19 y sus efectos sobre el trabajador. Organización Internacional del Trabajo. (2020)	Según Organización Internacional del Trabajo. (2020), "finalmente, el diálogo social, a través de mecanismos como el funcionamiento de instancias nacionales tripartitas, la negociación colectiva y los comités mixtos de seguridad y salud en las empresas son elementos clave para construir acuerdos y encontrar soluciones consensuadas en estas materias que puedan ser aplicadas de forma exitosa."	Es de considerar este artículo como uno de los pilares para el entendimiento de lo que se avecinaba en términos de salud física y emocional entorno a una problemática de magnitud histórica para gran parte de la población. Al estar inmersos en un panorama tan abrumador, surgen nuevas ideas, soluciones y estrategias para dar continuidad con la vida de la sociedad. Organización Internacional del Trabajo. (2020)	Organización Internacional del Trabajo. (2020). Seguridad y salud en el trabajo. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina. ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/-/lima-documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
COVID-19 y salud mental: mensajes clave*	OPS Y OMS	Estres, personas, información, control, contacto.	Identificar aquellas situaciones que hacen más complejo el abordaje de la pandemia en términos de salud emocional.	Científico y descriptivo.	El artículo en cuestión, permite comprender en qué medida los niveles de estrés, ansiedad y depresión, llegan a su máxima expresión a causa del Covid-19. Si bien en la cotidianidad de las personas ya existen factores que inciden en el área psicosocial, vale la pena dimensionar en qué medida una situación de tal índole como lo es una pandemia puede transformar significativamente lo que se conoce como "normalidad". Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020)	El presente artículo emitido por la OPS y OMS enfocado en la población venezolana, proporciona un análisis detallado de aquellas situaciones que o bien dificultan o facilitan el manejo de los efectos psicosociales entorno a la pandemia ocasionada por el Covid-19. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020)	Se realiza una síntesis de aquellas estrategias que posibiliten el control de la situación actual en términos psicosociales. Teniendo en cuenta el trato con niños, adultos mayores, personal de primera línea, entre otros. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020)	El presente informe es una herramienta clave para recordar en qué situaciones se debe priorizar la atención, pese al tiempo transcurrido desde el inicio de la pandemia, aún es necesario ser asertivos en cuanto al debido manejo de este histórico suceso. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020)	Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19 y salud mental: mensajes clave* https://www.paho.org/venezuela/index.php?option=com_docman&view=document&layout=default&Itemid=149-covid19-y-salud-mental-mensajes-clave&category_slug=covid-19&format=html&Itemid=466
Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19/2020/Brasil/COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA	CICR / COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA	Riesgos laborales; personal de salud; infecciones por coronavirus; coronavirus.	Reflexionar sobre los riesgos laborales que involucran a los trabajadores de la salud en la pandemia del nuevo coronavirus (COVID-19).	Análisis Cualitativo / Cualitativo	En las prácticas laborales de los trabajadores de la salud, los riesgos laborales se desarrollan principalmente en el entorno hospitalario, y estos profesionales están expuestos habitualmente a múltiples riesgos.COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ. (2020)	Según el COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ. (2020), "el escenario de la pandemia de COVID-19 causa incertidumbres a los trabajadores de la salud que trabajan en la primera línea para hacer frente al virus. Las características epidemiológicas del nuevo coronavirus y cómo actúa a largo plazo no se conocen por completo. Por lo tanto, los riesgos laborales en los que están involucrados los trabajadores se han exacerbado a veces, en vista del nivel de infectividad que tiene el virus, además de sus consecuencias para la salud física y mental de toda la sociedad".	Es esencial conocer y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la salud y, por lo tanto, establecer estrategias de prevención y minimización de enfermedades.COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ. (2020)	Y como lo indica su nombre, vaya que es una reflexión al presente artículo. Pues en la actualidad, el panorama se centra en la salud física y en preservar la vida de las personas, pero qué sucede con aquellos que le están haciendo frente a tal situación? El personal médico y todos quienes los rodean, están sobrecargados a cargos emocionales jamás pensados, sin embargo aún hasta estos días no son resistentes frente a una situación que no todos han podido sortear. COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ. (2020)	COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ. (2020). ROJA https://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/en/article/view/3738/599
Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. /2020 /Brasil/ Medicina, M. K., Gusman, S. O. y Moreno-Chaparro, J.	Digital Object Identifier System Cadenos Brasileiros de Terapia Ocupacional	Gestión de Riesgos; Salud Laboral; Promoción de la Salud; Impacto Psicosocial; Servicios de Salud Mental; Terapia Ocupacional.	Identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional.	DESCRIPTIVO E INVESTIGATIVO / Cualitativo, transversal y bajo paradigma histórico hermenéutico.	Los factores psicosociales son interacciones dinámicas entre diferentes dimensiones del ser humano, quehacer, ocupación, ambiente, entre otros. La alteración de esta dinámica produce riesgos que impactan en la salud y bienestar de los trabajadores. Medina, M. K., Gusman, S. O. y Moreno-Chaparro, J. (2020)	De acuerdo a Medina, M. K., Gusman, S. O. y Moreno-Chaparro, J. (2020), "se identifican siete documentos con influencia teórica, práctica e histórica relevantes para la investigación y análisis. De la segunda fase, se validan 11 respuestas de terapeutas ocupacionales colombianos los cuales describen dos preguntas de interés para esta investigación relacionadas a factores protectivos o preventivos en cuanto a riesgos psicosociales de origen laboral. Acerca de la segunda pregunta describen acciones, intervenciones o actividades que desde su experiencia profesional han considerado efectivos para la formulación de una estrategia de intervención de factores psicosociales. Se realiza una triangulación analítica donde se	Se proponen trece estrategias de intervención enmarcadas en el objetivo y su especificidad en promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades laborales, rehabilitación laboral y favorecimiento de la población trabajadora. Medina, M. K., Gusman, S. O. y Moreno-Chaparro, J. (2020)	En cuanto a la gestión de riesgos laborales, este artículo realiza un significativo aporte en cuanto a la normativa vigente para el adecuado manejo y soporte de la seguridad y salud en el trabajo. Siempre los riesgos psicosociales han sido materia de investigación, pero nunca como hoy día había tomado tal importancia observar e identificar que siempre se podrá hacer más en pro del bienestar de las personas en sus diferentes entornos de desempeño. Medina, M. K., Gusman, S. O. y Moreno-Chaparro, J. (2020)	Medina, M. K., Gusman, S. O. y Moreno-Chaparro, J. (2020) Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. Cadenos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(2), 436-451. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934
Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina /2020 /Argentina/ Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L. y Tumas, N	SCIELO / Ciencia & Salud Colectiva	Salud mental; Coronavirus; Emociones; Evaluación del impacto en la salud	Explorar los sentimientos y expectativas entorno a los efectos del COVID-19	DESCRIPTIVO E INVESTIGATIVO /Transversal	El objetivo de este trabajo es explorar los sentimientos y expectativas que genera el COVID-19 en Argentina durante la primera etapa de la pandemia. Se aplicó una encuesta de la Organización Mundial de la Salud adaptada al contexto local. Se incluyeron preguntas abiertas para indagar sentimientos de las personas frente al COVID-19, y se realizó un análisis de contenido.	Como resultados se advierte que la población encuestada siente incertidumbre, miedo y angustia, pero también emerge un sentimiento de responsabilidad y cuidado frente al COVID-19. Así mismo se destacan sentimientos positivos para la sociedad como una valoración de la interdependencia social. Los resultados arribados señalan que el impacto en la salud mental es desigual según el género, el nivel educativo alcanzado y el confort percibido en el hogar.	El estudio permite concluir que las dimensiones emocionales y vinculadas a las personas resultan aspectos centrales ante la pandemia del COVID-19 en Argentina. Es recomendable que estas dimensiones, así como y su impacto subjetivo y social diferencial entre los diversos grupos poblacionales, sean consideradas en la planificación de políticas para afrontar el COVID-19.	El estudio realizado en este artículo permite comprender las diferentes expresiones que genera el Covid-19 para la población, es muy interesante el paralelo que surge donde hasta la diferencia de género aparece como factor determinante en el nivel de riesgo en el que pueda encontrarse la persona. Emotívidase este riesgo desde todos los ángulos posibles. Y para sorpresa de muchos lectores este estudio arroja también consecuencias positivas de la pandemia, pues se reconoce el fortalecimiento de habilidades sociales y comunicativas que a su vez permiten el desarrollo de la humanidad. Es decir, que no sea solo un capítulo agobiante de la vida de la sociedad, sino que debe a su	Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L. y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. Ciencia & Salud Colectiva, 25(1), 2447-2456. DOI: 10.1590/1413-81232020256.1.10472020

<p>Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmeccánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia. / 2016 / Colombia / Gil, J. A. M., Isidoro, S. G. y Sánchez, V. O. C</p>	<p>REVISTA TOG /Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia,</p>	<p>factores de Riesgo psicosocial,binestar, trabajadores, riesgos laborales, seguridad, salud, comportamientos, ambiente laboral, productividad, cultura organizacional, autocuidado.</p>	<p>Análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa perteneciente a la industria metalmeccánica.</p>	<p>ESTADÍSTICO, DESCRIPTIVO E INVESTIGATIVO / Transversal</p>	<p>En el presente artículo, se realiza en una empresa de metalmeccánica de la ciudad de Bogotá con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que surgen a causa de el Covid-19. Como premisa se tuvo en cuenta la información suministrada por la OMS y sumado a ello la realidad de la empresa dada la pandemia.</p>	<p>Se reconoce que empleados son más susceptibles a sufrir cambios comportamentales asociados a su estado de ánimo tras la preocupación excesiva ocasionada a causa del Covid-19.</p>	<p>Se evidencia que en aquellas empresas que nunca cesaron sus actividades por la complejidad de sus funciones, los niveles de ansiedad, estrés y preocupación eran mucho más altos que los de aquellas personas que lograron alternar a la modalidad de teletrabajo. Y además, la incertidumbre sobre la estabilidad laboral también acompañan el diario quehacer del personal, factor que les impide el desarrollo ameno y sítel de sus funciones.</p>	<p>Aunque se pueda suponer que al tener empleo la persona la tendrá gran parte de calma, este artículo arroja resultados interesantes. Pues aquellas industrias que por su complejidad no pueden someterse al trabajo remoto, no han cesado, y es aquí donde se ubican diferentes tipos de personas. Algunas con la ansiedad y el temor al contagio que pueda darse a causa de la movilidad e interacciones que deben mantener, por otro lado están quienes viven en constante incertidumbre sobre su estabilidad laboral, sabiendo que el aquejo emocional puede acarrearle dificultades con sus superiores. Un artículo que lleva a las empresas a replantear la importancia del</p>	<p>Gil, J. A. M., Isidoro, S. G. y Sánchez, V. O. C. (2016). Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmeccánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia. Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG, 13(23), 1-21. revistatog.com/num23/pdf/originales.pdf</p>
<p>Estrategias de transformación en organizaciones saludables 7 2019 / Brasil / Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B /</p>	<p>RBMT /Revista Brasileira de Medicina do Trabalho,</p>	<p>Estilo de vida saludable; salud laboral; promoción de la salud; terapia ocupacional; organizaciones en salud.</p>	<p>Implementar una intervención a través de estrategias que permitan la transformación empresarial bajo los fundamentos de organizaciones saludables con enfoque colectivo, en el desempeño ocupacional y el bienestar laboral</p>	<p>ESTADÍSTICO, DESCRIPTIVO E INVESTIGATIVO /Cuantitativo y cualitativo</p>	<p>El presente artículo permite identificar aquellas estrategias innovadoras a implementar en las diferentes organizaciones, teniendo en cuenta la experiencia de diferentes ARL del país. A este proceso le aguestan bajo el concepto de organizaciones saludables. Excelente estrategia investigativa.</p>	<p>Se identificaron avances en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo; se evidenciaron avances en el desarrollo de items como la mejora continua y los programas de autocuidado. Por otro lado, se relacionaron resultados adicionales como la participación de las organizaciones saludables en diferentes problemáticas comunes que permitieron el desarrollo de una red colectiva. Las intervenciones realizadas se enfocaron en la capacitación, acompañamiento, asesoría y construcción colectiva de organizaciones saludables. Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019)</p>	<p>La reflexión parte de los procesos de construcción grupal y dificultades de las intervenciones planteadas, la expectativa en los resultados, las redes de cooperación social resultantes y el proceso de proponer estrategias que permitan vincular la ocupación participativa laboralmente con la salud, el bienestar y la productividad.Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019)</p>	<p>El presente artículo permite evidenciar la gran importancia del rol del terapeuta ocupacional, considerando que siempre será primordial la salud integral de los colaboradores para que todo marche de la mejor manera. Ahora, en una situación de crisis, se evidencian que muchas empresas se sobrepone rápidamente y velan por el bienestar de su personal, sin embargo falta aún bastante para que todas las entidades estén alineadas en cuanto a la importancia del cuidado y acompañamiento psicosocial de su personal. Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019)</p>	<p>Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J. y Guzmán-Suárez, O. B. (2019). Estrategias de transformación en organizaciones saludables. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 17(3), 394-401.</p>
<p>Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia 2020 / Colombia / Paola Echeverri Elber Espitia</p>	<p>Universidad EAFIT Repositorio Institucional /Universidad EAFIT Repositorio Institucional</p>	<p>Calidad de vida, Calidad de vida laboral, Trabajo, Pandemia Covid-19</p>	<p>Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia.</p>	<p>ESTADÍSTICO, DESCRIPTIVO E INVESTIGATIVO /Cualitativo Descriptivo</p>	<p>El artículo en cuestión realiza un abordaje sobre el concepto de la calidad de vida laboral desde la satisfacción, la salud y bienestar del trabajador, sin descuidar lo relacionado con su entorno laboral, en primer acercamiento a la reconciliación de aspectos del trabajo, que resultan de la dialéctica generada entre las experiencias individuales y los objetivos organizacionales. Echeverry, P. Espitia, E. (2020)</p>	<p>Se analizaron aspectos generados por condiciones actuales laborales a las que se ven expuestos trabajadores de una empresa del sector petrolero; encontrando de gran utilidad los planes de acción por parte del empleador, al beneficiar al recurso humano y al negocio, bajo las condiciones planteadas pro el escenario anormal de la pandemia Covid-19. A partir de lo anterior, se visualizó afectación en temas económicos y en exceso de trabajo en casa realizado por los trabajadores de forma remota desde los hogares. Echeverry, P. Espitia, E. (2020)</p>	<p>Se proponen desde las dimensiones abordadas para ser ajustadas por la empresa, teniendo principalmente en cuenta aspectos que obtuvieron puntuación por debajo del esperado, como la compensación percibida en el escenario actual, retos implícitos en la modalidad de teletrabajo y la comunicación al interior de los equipos de trabajo.Echeverry, P. Espitia, E. (2020)</p>	<p>Aunque dada la situación actual el teletrabajo se sirve de herramienta para el sostenimiento de la economía mundial, no obstante es importante reconocer que muchos empleos por su grado de dificultad no pueden sujetarse a esta alternativa. De allí el cierre de muchas empresas, familias sin ingresos y altos índices de episodios crisis tanto físicos como emocionales. por tanto, el presente artículo comprende de manera objetiva el análisis tras la pandemia del sector petrolero colombiano, una de tantas empresas donde prima la manufactura y hoy día crece la importancia por el bienestar que se le pueda proporcionar al empleado que continúa en el</p>	<p>Echeverry, P. Espitia, E. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/1/PAOLA%20Echeverri%20Espitia%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y</p>
<p>Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería 2019 /Colombia / Alvaro Monterrosa Castro</p>	<p>Digital Object Identifier System /Revista Colombiana de Enfermería</p>	<p>Enfermería; salud laboral; condiciones de trabajo; estrés laboral; carga de trabajo; condiciones psicosociales; ritmo de trabajo; estrés en enfermería; servicios de salud; exigencia laboral.</p>	<p>Revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales; exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales.</p>	<p>Descriptivo e Investigativo /Cualitativo Descriptivo</p>	<p>El presente artículo comprende los diferentes factores de riesgo psicosocial identificados en la primera línea de defensa, siendo estos los enfermeros y enfermeras que desde que inició la pandemia hasta la actualidad han hecho frente a una situación nueva para toda la población pese a todo pronóstico. Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019)</p>	<p>Factores psicosociales y psicosomáticos asociados al medio son el común denominador de los síntomas de ansiedad y estrés laboral en las pandemias. Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019)</p>	<p>Siete de cada 10 participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, dependiendo también del sitio donde laboraban. Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019)</p>	<p>Considero de gran importancia lo propuesto en el presente artículo, donde al abordar la forma en que los empleados de primera línea afrontan los factores de riesgo psicosocial, surgen ideas para mitigar los mismos. Tales como formar desde el pregrado en SST, no es nada descabellado considerando la nueva normalidad y los retos que la misma ha traído consigo.Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019)</p>	<p>Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería, 18(1), 1-16. https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308</p>
<p>Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia /2020 /Bueno, C.</p>	<p>OIT /OIT</p>	<p>Teletrabajo, jornada laboral, teletrabajador,desafíos, seguridad, regulación.</p>	<p>Identificar las diferentes normativas en cuanto a la modalidad de teletrabajo en en diferentes países de América.</p>	<p>Descriptivo e Investigativo /Cualitativo Descriptivo.</p>	<p>El presente artículo se sirve de herramienta para reconocer la repercusión del teletrabajo como herramienta de riesgo psicosocial, considerando que algunos países ha sido insuficiente la preparación necesaria para afrontar tal situación. Abarca aquellos países situados en el cono sur.Bueno, C. (2020)</p>	<p>Tener en cuenta estas materias es de gran relevancia, pues si bien el teletrabajo conlleva una serie de nuevos desafíos, es también una oportunidad para revisar, reorganizar y replantear la organización del trabajo, pero sin perder de vista el objetivo final que es el logro del trabajo decente para todos. Asimismo, el diálogo social puede cumplir un papel preponderante para acordar mejoras concretas en la legislación e implementación de medidas que velen por mejores condiciones laborales, independiente del lugar a modalidad en la que se esté realizando el trabajo. Bueno, C. (2020)</p>	<p>El reconocimiento de los trastornos mentales como enfermedad profesional plantea complejidades especiales. En algunos países, todavía no han sido reconocidos legalmente, como es el caso de Uruguay, donde los trastornos mentales no están incluidos en el listado de enfermedades profesionales. Sin embargo, en otros países, aún cuando son contemplados legalmente, en la práctica se declara como profesional un 19% de las denuncias por enfermedades mentales. Bueno, C. (2020)</p>	<p>Al indagar el presente artículo, se genera un espacio de discusión entorno a la modalidad de teletrabajo, si bien es una modalidad de trabajo que ya existía, nunca había tomado tal fuerza como ahora, además, no se había hecho tanto énfasis en las repercusiones psicosociales que trabajar en casa podía significar para el empleado e incluso para su núcleo familiar. Hoy día, el cuidado del empleado que labora desde casa están importante como el del que asiste a la empresa, pues es más autónomo si, pero a la vez susceptible a riesgos antes no contemplados.Bueno, C. (2020)</p>	<p>Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. OIT. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm</p>

<p>La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social /2020 /Perú / Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C.</p>	<p>MINISTERIO E SALUD CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL BIBLIOTECA PÚBLICA /Rev. Esp. Salud Pública</p>	<p>Fatiga, Carga de trabajo, Distancia social, Coronavirus.</p>	<p>Identificar la relación entre la carga mental de los trabajadores con el distanciamiento social.</p>	<p>Descriptivo e Investigativo / Revisión Bibliográfica</p>	<p>El presente artículo comprende la relevancia del Covid-19 en el entorno laboral de Perú, en dicho país se considera la pandemia como una amenaza latente dado que las herramientas implementadas para mitigar los factores de riesgo que ocasiona el teletrabajo, son improvisadas, lo anterior dado que se percibe el Covid-19 como un evento que sobrepasa la preparación del sector salud. Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020)</p>	<p>Observamos que en el teletrabajo también hay riesgos psicosociales. El estrés relacionado al trabajo puede vincularse con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial. La fatiga, aunque multicausal, al tener origen laboral puede verse condicionada por diversos aspectos laborales, así como la carga mental de trabajo, en extremo es peniciosa. Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020)</p>	<p>Tanto la fatiga como la carga mental de los teletrabajadores necesitan ser vigiladas, en el extremo amenazan la calidad de vida laboral. Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020)</p>	<p>Al abordar el presente artículo, se evidencian las diferentes vertientes que acompañan el teletrabajo, como principal modalidad laboral en la actualidad. Considerando que es una modalidad que para una parte de la población puede generar una tranquilidad mediática, por así decirlo al comprender que por lo menos se cuenta con el sustento de la economía familiar, y para otra numerosa parte genera repercusiones de tipo físico y emocional, se hace visible la fatiga, el agotamiento y la frustración al enfrentarse a un escenario nuevo y desconocido para muchos. Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020)</p>	<p>Venegas, T. C. E. y Leyva, P. A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. Rev. Esp. Salud Pública, 94(9), 1-17. https://www.mscbs.gob.es/bibliopublic/publicaciones/recursos_propios/revista_cdom/VOL94/REVISIONES/R594C20210112.pdf</p>
<p>Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia.2020/Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P.</p>	<p>SCIELO /Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo</p>	<p>Condiciones psicosociales del trabajo; factor de riesgo; trabajadores; estrés.</p>	<p>El estudio examina la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico, Colombia.</p>	<p>Descriptivo Correlacional /Descriptivo Transversal</p>	<p>El presente artículo es uno de los más interesantes que comprende esta bibliografía, pues su objeto de estudio son los factores de riesgo identificados en empleados de entidades de niños con condición especial. Si bien la carga emocional de este tipo de empleados es considerable, vale la pena reconocer la repercusión que la nueva normalidad y demás cambios en cuanto a la interacción social de los empleados con las personas que están a su cargo. Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020)</p>	<p>Entre la muestra de trabajadores estudiada, El 31,4% de los trabajadores tiene un alto nivel de estrés laboral, de igual manera identificamos una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio. Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020)</p>	<p>Por lo tanto, concluimos que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad. En este caso la intervención por parte del programa de salud laboral ayudará a reducir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores. Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020)</p>	<p>El presente artículo, hace posible comprender el impacto sobre los diferentes tipos de empleados en Colombia y da cuenta de aquellos aspectos donde la persona refiere verse afectada, los cambios sorpresivos, la sobrecarga laboral y aquellas líneas invisibles entre su horario laboral y tiempo con la familia han incrementado aquellos escenarios de deterioro de la población. Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020)</p>	<p>Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(1), 42-56. https://scielo.iecili.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62522020000100007&lng=es&ingres=&ingres=</p>
<p>Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S./2020 / Colombia /Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C.</p>	<p>REPOSITORIO UNIMINUTO /Corporación Universitaria Minuto de Dios). Archivo digital.</p>	<p>Actividades extralaborales, colaboradores, aislamiento, hogares.</p>	<p>Diseñar una propuesta de intervención que disminuya los efectos ocasionados por los factores extralaborales de riesgo psicosocial en tiempo de Covid-19 presentes en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S</p>	<p>Descriptivo e Investigativo /Descriptivo Transversal</p>	<p>El presente artículo comprende una investigación realizada en una empresa con 22 empleados de la industria química. Se realiza un abordaje sobre aquellos factores de riesgo psicosocial identificados en dicha población. Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C. (2020)</p>	<p>Mediante el presente artículo se realiza un abordaje que permita identificar la repercusión de la pandemia sobre los trabajadores de una compañía de la industria química, por supuesto entorno a los factores de riesgo psicosocial. Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C. (2020)</p>	<p>Con los resultados obtenidos se realizó un plan de intervención para los factores que puntúan en riesgo medio, alto y muy alto. Con esta intervención se pretende mejorar aquellos aspectos que están generando malestar en los colaboradores y poner en conocimiento a la organización de aquellas situaciones en las que la compañía puede beneficiar a sus funcionarios. Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C. (2020)</p>	<p>Es en medio de la situación actual que muchas compañías suman esfuerzos para mitigar tanto los riesgos psicosociales como los riesgos operacionales. Pues se reconoce que no está en la óptima de sus facultades, no va a desempeñarse como lo espera su empleador. Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C. (2020)</p>	<p>Roa, M. A., Godoy, L. I. M., Casas, G. J. A. y Cruz, G. M. C. (2020). Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Archivo digital. https://repositorio.uniminto.edu.co/bitstream/handle/10656/10950/UVITE/RLA_RoaAlejandro_GodoyBabel-CasasJudy-CruzMar%C3%A1Da_2020_76</p>
<p>Empleadas domésticas: riesgos más allá del virus /2020 /Colombia /Diego Zambrano</p>	<p>El Colombiano /Periódico El Colombiano</p>	<p>Tratos inhumanos, consecuencias psicológicas, trabajo informal.</p>	<p>Explicar las repercusiones negativas a causa de la pandemia en las empleadas domésticas de Colombia.</p>	<p>Descriptivo e Investigativo /Cualitativo</p>	<p>El presente artículo refleja los diferentes escenarios que se presentan con mayor impacto a partir de la llegada de la pandemia. Haciendo énfasis en aquellas empleadas domésticas, las cuales en su mayoría son empleadas informales, trabajando a destajo o de acuerdo al tiempo laborado. Sin una asignación salarial suficiente como para ejercer en un solo lugar en la mayoría de casos. Por otra parte están quienes reciben tratos indignos al verse obligadas a confinarse en la casa de su empleador y muchas otras con pérdida de su empleo desencadenando mayores episodios de estrés, angustia y ansiedad. Zambrano, D. (2020)</p>	<p>A través de una investigación realizada por el periódico El Colombiano, se identifican las condiciones bajo las cuales se despiden muchas empleadas domésticas a partir de la pandemia. Muchas de ellas en condiciones de trato que sobrepasan la dignidad. Zambrano, D. (2020)</p>	<p>Se evidencia que a partir de la pandemia, muchas empleadas domésticas atraviesan tanto dificultades económicas por la pérdida de sus empleos y vulneración de derechos fundamentales en otros casos. Empleadas que estuvieron meses sin ver a su familia, al ser sometidas al encierro para seguir al servicio de sus empleadores. Zambrano, D. (2020)</p>	<p>Sorprende pero es real, aún existen en la sociedad tratos sin equidad, donde aquellos que consideran tener el poder vulneran la integridad de las mal llamadas minorías. Lamentablemente, como si fuera poco con el temor ocasionado por la pandemia, llega el temor por la presión laboral y mitigación de derechos básicos entorno al pleno desarrollo de las relaciones sociales y finalmente afectando la cotidianidad de los vínculos familiares. Zambrano, D. (2020)</p>	<p>Zambrano, D. (2020) Empleadas domésticas: riesgos más allá del virus. https://fascolda.com/sala-de-prensa/fascolda-en-l%C3%ADnea/noticias/noticias-2019-2/Julio/empleadas-domesticas-riesgos-mas-alla-del-virus/</p>
<p>Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos /2020 / Colombia / Jones, D. S</p>	<p>Digital Object Identifier System / The New England Journal of Medicine</p>	<p>Infecciones por Coronavirus; Médicos Generales; Estrés Laboral; Trastornos de Ansiedad; Miedo; Epidemias</p>	<p>El objetivo del presente estudio es determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban.</p>	<p>Descriptivo e Investigativo / Transversal</p>	<p>Las epidemias pueden generar angustia en la población general y en los profesionales de la salud, y la pandemia causada por el virus del COVID-19 no es la excepción. El objetivo del presente estudio es determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C</p>	<p>Se realizó una investigación con 531 médicos generales con edad promedio de 30 años, y se identifica que un tercio de ellos padecen de estrés laboral leve, mientras que el 6% presentó estrés alto y severo. En el 72% de la muestra se identifica ansiedad y 37% presenta síntomas frente al miedo e incertidumbre. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C</p>	<p>Se identifican factores psicosociales y psicosomáticos asociados al miedo son el común denominador de los síntomas de ansiedad y estrés laboral en las pandemias. Siete de cada diez participantes presentó síntomas de ansiedad o estrés laboral. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C</p>	<p>En medio del proceso investigativo, el análisis científico cobra demasiada importancia para el entendimiento de la actual situación. Y aunque pueda parecer paradójico, los empleados de primera línea, en este caso el sector salud, refiere las mayores tasas tanto de contagio como de riesgo psicosocial, pues están ante una sobrecarga ocupacional que no les permite detenerse en el importante desempeño de sus funciones. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C</p>	<p>Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890</p>

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL A CAUSA DEL COVID 19 EN EL CONTINENTE AMERICANO									
TITULO DEL ARTICULO / ASO / PAIS / AUTOR	BASE DE DATOS / REVISTA	PALABRAS CLAVE	OBJETIVOS	TIPO DE ESTUDIO / DISEÑO	RESUMEN	RESULTADOS	CONCLUSIONES	ANÁLISIS PERSONAL	REFERENCIA
Riesgo Psicosocial, Efectos y Seguimientos ante COVID-19 2020/ MEXICO-Erika Pavón	ILOGRRI AMEDIRH / amedirh.com	trabajadores, clima organizacional, trastornos, riesgo psicosocial, bienestar	Proporcionar herramientas a través del acompañamiento a las empresas para mitigar los riesgos laborales y psicosociales.	Exploratorio y Transversal	El presente artículo realiza una síntesis de aquellos factores de riesgo laboral, físico y emocional a los que se exponen los empleados a causa del Covid-19 y que requieren un adecuado acompañamiento para evitar que la situación se salga de control. Pavón. E. (2020)	Se evidencia en la población mexicana que de no prestarse atención a las diferentes situaciones de riesgo presentes, más del 45% de la población podría padecer algún tipo de trastorno físico y emocional. Por lo cual se sugieren diferentes escenarios. Pavón. E. (2020)	México ha sido uno de los países mayormente afectados a causa del Covid-19 en términos de riesgos psicosociales, pues se evidencian altas tasas de hiperinformación que generan dos situaciones, en algunos casos personas muy vulnerables e inermes en entornos poco saludables acompañados esto de la angustia, incertidumbre y temor, por otro lado están quienes han olvidado la magnitud de la situación actual, lo que pone a muchas personas en riesgo físico y éste a su vez, desencadena el riesgo emocional. Pavón. E. (2020)	En la actualidad es cuando se hace más indispensable la labor del coach o profesional que le permita a las empresas discernir sobre aquellas situaciones que merecen atención. Sobretudo haciendo énfasis en la salud emocional de las personas. Pavón. E. (2020)	Pavón. E. (2020). Riesgo Psicosocial, Efectos y Seguimientos ante COVID-19. https://www.amedirh.com.mx/blogh/revistas-curso-humanos-riesgo-psicosocial-efecto-y-seguimientos-ante-covid-19
Pandemia y derecho a la vida y la salud en américa y México. reflexiones a partir de la resolución 1/2020 de la OEA. México/ Gisela María Pérez Fuentes	Actualidad Jurídica Iberoamericana / revista.aji.com	Derecho a la salud, derecho a la vida, bioética, Consejo de Salud Global General.	Promulgar y defender el derecho a la vida pese a toda situación abrumadora.	Descriptivo/ Cualitativo	El presente artículo desarrollado en México, aborda todo lo relacionado con bioética y aquellos factores que desencadenan una situación sin precedentes para gran parte de la población actual. Considerando los cambios en las dinámicas de estilos de vida y proceso hacia el deceso, que se acompaña de factores psicosociales determinantes a la hora de afrontar asertivamente la situación.	Según Peréz, G. (2020), "al surgir la pandemia por Covid-19, la Organización de Estados Americanos, emitió una Resolución Guía a partir de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que persigue la protección del principal derecho humano que es la vida a través de la salud y cómo atender a los grupos más desprotegidos. En este artículo se hace referencia además cómo y cuándo en México se decretó normativamente la existencia de la Pandemia".	Según Peréz, G. (2020), "los avances biomédicos son tan importantes en el derecho a la salud como los derechos humanos, y en especial el principal derecho humano: la vida, protegida por los principios de no discriminación en todos los sectores vulnerables que incluyen a los niños, personas con discapacidad y ancianos. Los expertos afirman que antes de obligar a los médicos a decidir quién vive y quién muere, los hospitales y los gobiernos deben trabajar para aumentar la eficiencia del fructuoso sistema de salud nacional."	Se considera importante lo promulgado en el presente artículo, pues el derecho a la vida debe primar sobre todas las cosas y a esto sumarle que ese derecho incluya la dignidad de la misma. En este último punto es donde el autor está haciendo un llamado a luchar no solo contra un riesgo biológico, sino también contra un riesgo de perder lo genuino del ser, en sí la propia humanidad.	Peréz, G. (2020). Pandemia Y Derecho A La Vida Y La Salud En América Y México. Reflexiones A Partir De La Resolución 1/2020 De La Oea Pandemic And Right To Life And Health In America And México. Reflections From The Oea Resolution 1/2020. Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 12 Bis, Mayo 2020, Issn: 2386-4567, Pp. 126-135. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435528

Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package 2020/ EEUU/Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G. & Tabner, A	IERPH / Int J Environ Res Public Health	COVID-19; coronavirus; pandemic; wellbeing; mental health; digital; e-learning	Identifying Strategies to Mitigate the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package	Descriptivo/ Cualitativo	El presente artículo, se desarrolla en el Reino Unido y es un gran referente para la población mundial al momento de identificar y reconocer el impacto psicosocial que sufren los empleados de primera línea a causa del Covid-19. Teniendo en cuenta situaciones como el aislamiento, la fatiga, la sobrecarga laboral y las nuevas dinámicas familiares y sociales.	According to Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G. & Tabner, A. (2020), "the coronavirus pandemic (COVID-19) will undoubtedly have psychological impacts for healthcare workers, which could be sustained; frontline workers will be particularly at risk. Actions are needed to mitigate the impacts of COVID-19 on mental health by protecting and promoting the psychological wellbeing of healthcare workers during and after the outbreak."	According to Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G. & Tabner, A. (2020), "the package outlines the actions that team leaders can take to provide psychologically safe spaces for staff, together with guidance on communication and reducing social stigma, peer and family support, signposting others through psychological first aid (PFA), self-care strategies (e.g., rest, work breaks, sleep, shift work, fatigue, healthy lifestyle behaviours), and managing emotions."	No es de causa de asombro que sean los empleados de primera línea quienes en mayor medida han sido objeto de estudio entorno al Covid-19 y su repercusión. Pues su exposición al riesgo en a diario, tanto física como emocional. Realmente es causa de respeto y admiración la labor que desempeña esta parte sin importar de la sociedad. Labor sin precedentes pese a todo protocolo. Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G. & Tabner, A. (2020)	Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G. & Tabner, A. (2020). Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package. Int J Environ Res Public Health, 10.3390/ijerph17092997
Narrative synthesis of psychological and coping responses towards emerging infectious disease outbreaks in the general population: practical considerations for the COVID-19 pandemic 2020/ EEUU/Chew, Q. H., Wei, K. C., Vaso, S., Chua, H. C. & Sim, K.	SMEDI / Singapore Med J	Responses, strategies, healthcare.	Synthesize the existing literature regarding combined psychological responses and coping methods used by the general population in the past outbreaks.	Narrativo / Cualitativo	El presente artículo aborda el impacto psicosocial de la población de mayor edad frente a pandemias anteriores y frente a la actual. Considerando que a lo largo de la historia a predominado el impacto psicológico entorno al desarrollo de las dinámicas sociales. Chew, Q. H., Wei, K. C., Vaso, S., Chua, H. C. & Sim, K. (2020)	According to Chew, Q. H., Wei, K. C., Vaso, S., Chua, H. C. & Sim, K. (2020), "A total of 144 papers were identified from the search, 24 of which were included in the review. Overall, 18 studies examined the psychosocial responses of the general population towards the severe acute respiratory syndrome epidemic, four studies focused on the Ebola epidemic and two studies covered the H1N1 outbreak. Common themes in psychological responses included anxiety/fears, depression, anger, guilt, grief and loss, post-traumatic stress and stigmatisation, but also a greater sense of empowerment and compassion towards others. Coping strategies adopted included problem-focused coping (seeking alternatives, self- and other-preservation), seeking social support, avoidance, and positive appraisal of the situation."	According to Chew, Q. H., Wei, K. C., Vaso, S., Chua, H. C. & Sim, K. (2020), "practical considerations for the current COVID-19 pandemic need to focus on the individual in the context of the larger social environment, with an emphasis on raising awareness of the range of possible psychosocial responses, access to psychological help, self-care, empowering self-support groups and sustained engagement with updated, reliable information about the outbreak".	Se sirve de importante herramienta el presente artículo, pues comprende una revisión documental de 144 artículos que al iniciar tenía como objeto de estudio identificar las enfermedades de tipo respiratorio asociadas al Covid-19, sin embargo, al reunir la información se evidencia que casi a la par están las enfermedades de tipo psicológico, lo cual inquieta incluso más porque las enfermedades emocionales aún tienen cierto tinte de invisibilidad y la situación actual ha sido una oportunidad para desvirtuar lo anterior. Es muy importante considerar que en la actualidad los malestares de tipo psicosocial pueden repercutir significativamente en la cotidianidad de cualquier persona y en muchos aspectos. Por ende, es un factor hoy día que merece toda la atención.	Chew, Q. H., Wei, K. C., Vaso, S., Chua, H. C. & Sim, K. (2020). Narrative synthesis of psychological and coping responses towards emerging infectious disease outbreaks in the general population: practical considerations for the COVID-19 pandemic. Singapore Med J, 61(7), 350-356. 10.11622/smedj.2020046
Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic 2020/ EEUU/International Labour Organization	ILO / ILO.ORG	Workers, work-related, support	The purpose of this guide is to provide employers and managers with key elements to consider when assessing psychosocial risks ⁶ and implementing preventive measures to protect the health ⁷ and well-being of workers in the context of the COVID-19 pandemic.	Narrativo, cualitativo	El presente artículo en manos de la OIT, comprende un estudio sobre los efectos psicosociales ocasionados a causa del Covid-19 en empleados de primera línea, empleados de otros sectores y empleados informales. Se hace gran énfasis en las modificaciones que puedan sufrir las dinámicas de seguridad y salud en el trabajo, considerando que para un hecho de la magnitud de la pandemia, gran parte de la población no estaba preparada.	According to International Labour Organization (ILO). (2020) "Considering the particular situation of the pandemic, with a large number of workers at home and the need to maintain physical distance, new ways to detect hazards may be needed, such as using questionnaires and online surveys. The individual characteristics of workers should be considered when assessing the risks associated with each hazard. This is particularly true in the case of psychosocial factors, since each individual has a different response to stress. Particular groups of workers may face additional risks when working in certain environments or under specific conditions or arrangements".	According to "International Labour Organization (ILO). (2020)"many people spend more time at work with their co-workers than at home with their family. It is therefore not surprising that social support is an important factor affecting workers' health and well-being. In particular, social support is a very important resource in coping with stress, reducing the detrimental effects of stress on health outcomes. It also has a positive effect on job satisfaction. Social support includes a range of mechanisms, including practical help and assistance, encouragement, appreciation, comfort, emotional support, providing information to help in problem-solving, advice and so on. Sources of social support are co-workers, supervisors, managers, family members and friends"	El presente artículo permite hacer una revisión entorno a las narrativas de quienes han vivido de primera mano las repercusiones del Covid-19 en términos de riesgo psicosocial. Son demandadas las personas que refieren incertidumbre, miedo y angustia a causa de no saber a ciencia cierta qué ocurrirá al día siguiente. La hiperinformación y la poca información confiable exacerban aún más los efectos de la pandemia en la humanidad.	International Labour Organization [ILO]. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/pract/-/safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL A CAUSA DEL COVID 19 PARA EL CONTINENTE AMERICANO

TITULO/AÑO/PALABRAS/AUTOR	BASE DE DATOS/REVISTA	PALABRAS CLAVE	OBJETIVOS	TIPO DE ESTUDIO/DISEÑO	RESUMEN
Habilidades Psicosociales Básicas Guía para personal de Primera Línea de Respuesta a la COVID-19/2020/América Latina/IASC	PAHO/Inter-Agency Standing Committee.	Enfermedad, salud mental, coronavirus, lineamientos, intervención, apoyo psicosocial, habilidades psicosociales.	Suministrar herramientas claras para el adecuado manejo de las diferentes situaciones a presentarse a causa de la pandemia. Haciendo énfasis en el acompañamiento psicosocial.	Descriptivo/Cualitativo	Se conoce como la primera línea a los empleados del sector salud, quienes de manera indispensable deben estar a la vanguardia entorno al desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades psicosociales, tanto para bienestar de sí mismos, como de las personas que están al servicio de ellos. Por tanto, el presente artículo, se sirve de herramienta para el adecuado fortalecimiento de las habilidades necesarias en el afrontar una situación tan particular e histórica como el Covid-19. Inter-Agency Standing Committee. (2020)
El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general/2010/América Latina/OMS.	OMS/Organización Mundial de la Salud	Riesgos, enfermedades, síntomas, análisis, condiciones de trabajo.	Inferir sobre el efecto de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral a nivel mundial e acuerdo a investigaciones y publicaciones de la OMS.	Descriptivo e Investigativo./Cualitativo	El presente artículo comprende todo lo relacionado con los riesgos psicosociales ocasionados en el sector laboral a causa del Covid-19, durante el año 2020 teniendo en cuenta diferentes investigaciones realizadas por la OMS y la OIT.
Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19/2020/América/OPS	OPS/Organización Panamericana de la Salud.	Aislamiento, salud mental, familiares	Identificar y gestionar las necesidades urgentes de salud mental y neurológica (por ejemplo, confusión, psicosis, ansiedad grave o depresión) en los establecimientos de atención de emergencia o atención de salud general.	Descriptivo e Investigativo./Cualitativo	A través del presente comunicado la OPS, realiza una serie de recomendaciones necesarias para hacer frente a los efectos psicosociales ocasionados por la pandemia dada por el Covid-19. Desde recibir información con mesura, hasta prestar atención especial al cuidado de aquellas personas más vulnerables, como puede ser el caso de los adultos mayores, niños y personas con alguna condición de comorbilidad y/o discapacidad.

RESULTADOS	CONCLUSIONES	ANÁLISIS PERSONAL	REFERENCIA
Esta guía sugiere un sinnúmero de actividades que muchas veces suelen obviarse, pero que dada la situación actual merecen gran importancia, tal es el caso de la comunicación asertiva y la tolerancia a la frustración. Inter-Agency Standing Committee. (2020)	La guía en cuestión es una herramienta muy completa y aplicable a diferentes escenarios, tanto familiares, como laborales y por supuesto útil en el autocuidado. Es importante identificar aquellas habilidades comunicativas que son de gran ayuda en el proceso psicosocial que cada persona afronta, tanto en tiempos convencionales como en tiempos de Covid. Inter-Agency Standing Committee. (2020)	El presente artículo es considerado una herramienta muy valiosa y de gran aporte para toda la población. Siempre se podrá hacer algo más por el otro y porque no acompañar este proceso de soportes teóricos que faciliten la mejora de determinados modos de acción. La empatía hoy día juega un gran papel, pues cada persona afronta de diferente manera la situación actual, una pandemia. Por lo tanto, ponerse en el lugar del otro siempre será la mejor opción. Inter-Agency Standing Committee. (2020)	Inter-Agency Standing Committee. (2020). Habilidades Psicosociales Básicas Guía para personal de Primera Línea de Respuesta a la COVID-19. https://www.paho.org/es/documentos/habilidades-psicosociales-basicas-guia-para-personal-primera-linea-respuesta-covid-19
Habitualmente se han utilizado tres niveles de intervención para tratarlos en el lugar de trabajo: intervenciones primarias, secundarias y terciarias (Murphy y Sauter, 2004). Las intervenciones primarias, que también reciben el nombre de "intervenciones a nivel organizativo" (Burke, 1993). Organización Mundial de la Salud. (2010)	Hay evidencias científicas sustanciales para indicar que existe una relación clara entre riesgos psicosociales y consecuencias sobre la salud física, mental y social de las personas; esto se ha convertido en una preocupación sanitaria pública clave, dada su clara implicación para la sociedad en general (Black, 2008). Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés en el trabajo está vinculado con enfermedad cardíaca, depresión y trastornos musculoesqueléticos. Organización Mundial de la Salud. (2010)	Genera gran conmoción evidenciar que los factores de riesgo psicosocial al obviarse pueden terminar en consecuencias lamentables, como la aparición de enfermedades crónicas, trastornos de difícil tratamiento y hasta la muerte. Por lo tanto, es esta la oportunidad para potencializar las habilidades tanto del área psicosocial de las empresas, como de la misma humanidad en cuento al uso diario de la empatía. Organización Mundial de la Salud. (2010)	Organización Mundial de la Salud. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518
La OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo están actuando para contener el brote de COVID-19. Sin embargo, este momento de crisis está generando estrés en la población. Se definen una serie de consideraciones de salud mental fueron elaboradas por el Departamento de la OMS de Salud Mental y Uso de Sustancias, como mensajes dirigidos a diferentes grupos clave para apoyar el bienestar psicosocial y la salud mental durante el brote de COVID-19. Organización Panamericana de la Salud. (2020)	El presente artículo aborda de manera inicial a la aparición de la pandemia, aquellas recomendaciones necesarias para el adecuado manejo de tal situación. Organización Panamericana de la Salud. (2020)	En su momento, marzo 2020, leer este tipo de comunicados definitivamente más que proporcionar tranquilidad en la población, desencadenaba mayores índices de estrés debido a la hiperinformación, en la actualidad es un poco más factible darle manejo a la situación, sin embargo aún se evidencian grandes repercusiones. Organización Panamericana de la Salud. (2020)	Organización Panamericana de la Salud. (2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19 https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smeps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf

