

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con
modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19



**Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con
modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19**

Julia Andrea Giraldo Forero

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo
Bogotá D.C., mayo de 2021

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con
modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

**Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con
modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19**

Julia Andrea Giraldo Forero

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Fisioterapeuta, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional, Mg en Salud pública y
Desarrollo social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Bogotá D.C., mayo de 2021

Agradecimientos

Alzo un agradecimiento infinito primeramente a Dios, por darme la oportunidad de sobrevivir a la COVID – 19. A mis dos hijas Lina y Valeria que siempre han sido un gran motivo de alegría y fortaleza para seguir formado mi intelecto en servicio de la sociedad. A mis amigos Andrés y Natalia quienes con su pensamiento crítico me ayudaron a esforzarme aún más para conseguir mi objetivo profesional. A mis docentes de la Especialización y del Semillero de Investigación de UNIMINUTO Virtual y a Distancia, que me permitieron formar parte de este proyecto para servir como material preventivo y de mejora en las prácticas de higiene, salud y seguridad en el trabajo de la población trabajadora con modalidad de trabajo en casa. A mi alma mater UNIMINUTO que me ha formado y visto crecer profesionalmente llenándome de conocimiento para ser un agente de cambio en beneficio de mi Colombia amada.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	8
1.1 Descripción del problema	8
1.2 Pregunta de investigación	13
2. Objetivos	13
2.1 Objetivo general	13
2.2 Objetivos específicos	13
3. Justificación	14
4. Marco de referencia	17
4.1 Marco teórico	17
4.2 Marco legal	22
5. Metodología	26
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	26
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	26
1.1 Instrumentos	27
1.2 Procedimientos.	27
1.3 Análisis de información.	28
1.4 Consideraciones éticas	28
5. Cronograma	29
6. Resultados y discusión	32
7. Conclusiones	38
8. Recomendaciones	40
9. Referencias bibliográficas	41

Resumen

El riesgo psicosocial atribuible por la COVID-19 que ha impactado a la salud en todo ámbito de la población mundial, y la necesidad de tomar alternativas tecnológicas para continuar con las actividades laborales, mitigando la deserción laboral y mayor pérdida económica empresarial, sin duda la pandemia ha sido una de las peores crisis de alto impacto psicosocial en décadas para la humanidad. Sin embargo, la población trabajadora colombiana con modalidad de trabajo en casa debió enfrentarse a un cambio de ambiente y desarrollar sus actividades laborales en casa, pero con dicho cambio llegó acompañado de malas prácticas de salud en el trabajo, como falta de higiene postural, falta hábitos adecuados para mantener el bienestar integral y la salud mental, factores de riesgo que requieren ser atendidos de forma urgente. La gran mayoría de trabajadores en casa no manejan la suficiente información de prevención para asumir esta nueva realidad, por lo cual este proyecto pretende describir las estrategias de afrontamiento para los trabajadores de esta modalidad de trabajo en casa que han tenido que enfrentar esta problemática, siendo un material relevante para la Corporación Universitaria Minuto de Dios, teniendo en cuenta que la confrontación se da desde los diferentes ámbitos como económico, social, emocional, psicológico, ergonómico entre muchos otros más, que están implícitos en la vida del trabajador.

El principal objetivo de la presente monografía es analizar la estrategia de afrontamiento de los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19 en el ámbito emocional y de salud mental por el impacto psicosocial, e identificar la estrategia utilizada comúnmente aceptada e idealizada por la comunidad para minimizar el riesgo psicosocial. Esta revisión teórica con fines de información pretende identificar las preferencias de afrontamiento y formalizar las estrategias que manejan los trabajadores, los cuales deben modificar sus hábitos de trabajo para adecuarlos en su hogar evitando quedar cesantes. El propósito, es ser una fuente confiable y de ayuda para las personas implícitas dentro del proceso, ya que en muchas ocasiones ni el trabajador ni sus áreas de apoyo más cercanas saben cómo reaccionar a la problemática y aportar a la solución. Esta investigación busca impactar positivamente en la población de trabajadores

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

que en su mayoría son administrativos que trabajan en casa, dándoles a conocer las estrategias de afrontamiento encontradas, y ser un referente, ya que se han convertido en el motor de ayuda y soporte dentro de esta realidad, se busca promover para que sean aplicadas en su estilo de vida, modificando positivamente su conducta para mejorar la gestión del tiempo, comportamientos, hábitos, reflejando al final un equilibrio en todas las esferas de su vida previniendo el riesgo psicosocial. Es relevante comprender que el afrontamiento es el conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar las demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo (Lazarus y Folkman 1984), en el área de psicología, en muchos de los casos se puede considerar como una respuesta de habituación generados por cada ser humano para reducir el estrés; con el dicho fin se realiza este proyecto con la posibilidad de lograr mejores resultados en esta población trabajadora frente a la gestión de las emociones para favorecer su estado de ánimo y tener una productividad favorable beneficiando al empleador.

Palabras clave: Trabajo en Casa – Teletrabajo – Psicosocial – Estrés mental – Factores Psicológicos – Enfermedad Profesional – Pandemia – COVID-19 – Afrontamiento

Introducción

La población mundial, se vio enfrentada a un confinamiento obligatorio originado por la pandemia COVID-19, llevando a la situación laboral a ser flexibilizada y adecuar los lugares de vivienda para este fin. Restrepo, O. (2020), en su artículo publicaba que Germán Ponce Bravo, director de la cámara técnica de riesgos laborales de Fasecolda, hizo hincapié, que el trabajo en casa en la actualidad no presenta lineamiento, seguimiento o acompañamiento por parte del empleador en la mayoría de los casos generalmente por descuido, y por otra parte el trabajador por desconocimiento o falta de interés en los temas relacionados con la afectación de su salud laboral, no tiene en cuenta las posturas, el adecuar su lugar de trabajo para minimizar el riesgo de originarse una enfermedad profesional, puesto que adquiere hábitos inadecuados como trabajar en el sofá, recostado en la cama, contribuyendo a la afección de contraer el síndrome del túnel carpiano, y la epicondilitis que es la inflamación en el tendón del codo. La población que trabaja en casa aumenta su problemática ya que se ve enfrentada al temor a ser contaminado del virus si salen de casa para cambiar de ambiente y oxigenar su cuerpo, exacerbando el estrés y la ansiedad por el origen del encierro, las largas jornadas laborales por no culminar las tareas ya que el foco de atención y concentración disminuye por el acompañamiento de las familias y el alto ruido ambiental. Además, otros factores importantes que benefician a estas afecciones, es el bajo control e inteligencia emocional y disciplina intrínseca, incrementan la probabilidad de sufrir un colapso emocional y complicaciones en la salud mental del trabajador, las cuales se pueden llegar a evidenciar en las interacciones laborales remotas con sus jefes o compañeros de trabajo y en el bajo rendimiento laboral.

En el artículo escrito por Albert Sanchis (2021), menciona como los grandes del mundo en comercio electrónico como Amazon y Google, ven la necesidad de regresar a las oficinas para activar el proceso de interacción social e innovación, puesto que se requiere de los debates en una presencialidad o face to face, para poder llegar a la construcción de nuevas ideas comerciales llenas de emociones inmediatas y no por medio de una pantalla. Sin

embargo, otro gigante tecnológico como IBM tomo un camino distinto al implementar el “modelo híbrido”, consiste en que un porcentaje de trabajadores laborarán desde casa y otros podrán asistir a la oficina, quedando esta modalidad laboral de trabajo en casa de forma permanente, lo que nos lleva a plantear ideas de mejora, acoplamiento y buenos hábitos siempre con el respaldo del empleador, así lo ha hecho Microsoft, quien desde mucho antes de esta pandemia, ha permitido que sus colaboradores trabajen 3 días a la semana desde sus hogares, dejando la propuesta abierta y a elección del colaborador si trabaja de forma permanente en casa o de forma híbrida, siempre y cuando cumpla con el debido proceso de selección que mide si es posible adquirir las habilidades necesarias para trabajar desde casa y reflejarlas en sus resultados laborales.

El análisis final que buscamos mostrar en esta revisión bibliográfica, es lograr sensibilizar a los trabajadores que están en la modalidad de trabajo en casa, para que sean agentes de desarrollo de estrategias que contribuyan a minimizar el impacto psicosocial que genera trabajar en esas condiciones, y modificar conductas inadecuadas para ser transformadas en hábitos que construyan una disciplina, regulación de emociones, fortalecimiento de las relación tanto intrapersonal como interpersonal, y se logre obtener el paso a paso de forma individual según los estilos de aprendizaje y personalidad de cada uno de los trabajadores, así se logrará, mantener el bienestar integral y balance óptimo en la vida del trabajador, resaltando su participación en la salud y seguridad en el trabajo minimizando el riesgo psicosocial, siendo más competitivos laboralmente, haciendo que no haya ausentismo y los empresarios no tenga pérdidas económicas ni desprestigio.

1. Problema

Trabajadores colombianos expuestos al riesgo psicosocial por el trabajo en casa originado por la pandemia COVID-19.

1.1 Descripción del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), publico cifras referentes a las malas prácticas de los trabajadores, las cuales han causado accidentes laborales y enfermedades

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

profesionales e incluso la muerte. Anuncia la entidad que *“se reportan más de 2,78 millones de muertes por año. Anualmente ocurren 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, causando ausentismo en más de 4 días en la labor, trayendo altas pérdidas económicas por estas malas prácticas de salud y seguridad en un estimado del 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año” (OIT). Está misma Organización en la Guía práctica titulada “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”,* refleja que por esta coyuntura y la premura de continuar laborando, existen en el mundo 260 millones de trabajadores que trabajan en casa por la Pandemia COVID – 19, la cifras revelan que el 41% de esta población se siente más estresada laborando remotamente, situación que coloca en alerta y piden que la Ley del Trabajo en los distintos países, realicen su seguimiento y acompañamiento para implementar guías que puedan ser utilizadas por los trabajadores para minimizar los riesgos a la salud mental de esta población material de estudio.

Ítalo Cardona coordinador país de la Oficina de la OIT para los Países Andinos en Colombia, indica que las condiciones del trabajo en casa aumentan el riesgo psicosocial en los trabajadores y ratifica la afectación en la salud mental. Por lo anterior, sugiere que exista un dialogo social entre trabajadores y empleadores, para ser oportunos en el reporte de condiciones o factores de riesgo que afectan su estabilidad mental, en especial las mujeres en las cuales se ven afectadas con el cuidado de los hijos y labores del hogar, mostrando déficit en el manejo de sus tiempos laborales. Según Adecco Group Institute, “2,86 millones de españoles teletrabajan desde su domicilio en estos momentos, 1,2 millones más que hace un año cuando llegó la pandemia. Esta cifra, récord en España supone un incremento de un 74,2% con respecto a los registros pre - pandemia, son alrededor de 3.000.000 de empleados que teletrabajan en España, en la Unión Europea, los países que manejan mayores tasas de teletrabajo son Suecia (40,9%) y Holanda (40,1%), por delante de Luxemburgo (34,5%) y Finlandia (33,5%). En el entorno más cercano también hay vecinos con tasas más elevadas que la española: Francia (28,3%), Portugal (20,7%) y Alemania (18,5%); y solo Italia se encuentra por debajo de las cifras de España (9,8%). En el lado opuesto de la balanza aparecen países como Rumanía (5,4%) y Bulgaria (4,7%)”. (El País, 2021, p.1).

Así mismo, lo indica la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2020) y Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), el trabajo en casa originado por la pandemia COVID-19, puede llevar a la población trabajadora a la exposición de un riesgo psicosocial de alto impacto, desencadenando trastornos musculoesqueléticos y afectaciones en la salud mental de los trabajadores. El sedentarismo, estrés, las condiciones no aptas de espacio y ventilación en el lugar de vivienda, entorno familiar y vecindad, el ruido, los horarios laborales no concretos y la falta de habilidad para el manejo del tiempo, son una descripción de algunos de las afectaciones que deben enfrentar los trabajadores para evitar perder su trabajo y sumarle un problema más a la nueva realidad mundial; dichas problemáticas llevan a esta población a tomar acción y adquirir un pensamiento optimista, resiliente y estratégico.

“Según estimativos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de 10,4 millones de trabajadores registrados se estima que entre 2 y 3 millones se encuentran trabajando en casa, a esto se suma, los 300.000 que ya hacían teletrabajo.” (El Tiempo, 2020, p.1).

Por otra parte, los estudios realizados por la Universidad del Rosario (2018), establece que el trabajo en casa y el teletrabajo en Estados Unidos, Argentina, Chile Ecuador y Colombia, existen unos factores positivos y negativos de esta modalidad laboral, resaltando en Colombia la Ley 221 de 2008 " *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*" enmarcando la importancia de este tema. Entre las ventajas esta la oportunidad inclusiva laboral de la población con discapacidad, oportunidad de estar más tiempo en casa y compartir con los hijos y en familia, desarrollar y fortalecer el aprendizaje autónomo, minimizar los tiempos de desplazamientos hacia el trabajo para ser aprovechados en otras tareas productivas, reduciendo el estrés que genera el tráfico de movilidad en las ciudades favoreciendo el medio ambiente por la disminución de polución. Sin embargo, la misma investigación arroja como resultado que existen unos factores desfavorables o desventajas que afectan la salud mental de los trabajadores, como no lograr respetar y separar los tiempos del trabajo y la familia, aislamiento social entre

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

muchos otros. Esta actividad de trabajo en casa no se puede aplicar para todas las profesiones o actividades, y se evidencia el surgimiento de tecnoestrés y tecno ansiedad que genera las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). La Universidad del Rosario indica que en Colombia, en los años 2013 y 2014 se realizó un estudio en la ciudad de Santa Marta, en donde se incluyeron 68 líderes comunales con la pregunta, ¿conocen y acceden a los servicios del Trabajo en casa o teletrabajo?, arrojando como resultado que el 95% de la población tiene acceso a infraestructura de tecnología de la información (IT), el 67.6% conoce del teletrabajo, pero solo el 1.5% ha generado algún tipo de ingresos con respecto a este tipo de trabajo, y se resalta la importancia del manejo de las nuevas tecnologías con un pensamiento crítico y adquiriendo habilidades autodidactas para lograr obtener mejor conocimiento de su manejo, sin desconocer la importancia del control de las emociones para poder regular la ansiedad que genera trabajar en casa. La presente monografía busca reconocer cuál es esa estrategia de afrontamiento de los trabajadores colombianos frente al trabajo en casa originado por la pandemia de la COVID-19, alineándolas en un marco preventivo tanto es la salud mental como ergonómica de esta población.

La Pontificia Universidad Bolivariana (2020), en alianza con el Colegio Colombiano de Psicólogos en un conversatorio relacionado con *“La salud mental en torno al trabajo en casa”*, muestra lo relevante que es la gestión de las emociones en esta nueva realidad, y desarrollaron material interesante llamada *“Guía para la correcta gestión emocional en el trabajo en casa”*. Con estas pautas se busca, que los lectores y la población de trabajadores en general que aplique esta metodología de trabajo desde casa, puedan conocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos y puedan entenderlos, para poder crear esas estrategias que ayudarán a gestionar mejor sus emociones y desarrollar ciertas habilidades en torno a su aprendizaje autónomo, y manejo del tiempo. Vallejo, O. (2020) hace hincapié, que el trabajo en casa es más traumático que el teletrabajo, este último tiene gran cantidad de beneficios ya que el empleador suministra más herramientas al trabajador y puede desarrollarse desde distintos lugares sin afectar su productividad, en cambio el trabajo en casa se debe desarrollar con las herramientas y medios que cuente el trabajador y adecuar su hogar que anteriormente era solo para regocijo y descanso, para poder desarrollar sus

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

actividades laborales y a la vez atender las tareas que demanda el hogar, esta situación como lo hemos venido señalando, genera estrés, ansiedad, insomnio, comportamientos de irritabilidad, aislamiento afectivo, que finalmente resultan ser contradictorios para la sana convivencia en el hogar e incluso en su productividad. Vallejo, O. (2020) en el ejemplar titulado “*Guía de Gestión Emocional para el trabajo en casa*”, la autora sugiere que identifiquemos nuestro estado de ánimo, para ello debemos aprender a conocernos, saber cuándo no estamos bien, lograr desarrollar la habilidad de manejar nuestras emociones que son un estado natural en respuesta a un evento o circunstancia adversa. Por lo anterior, al lograr detectar esos factores desencadenantes como el miedo, inseguridad, tristeza o desosiego, presión por los escasos económica, enfrentar enfermedad en nuestro contexto familiar, se recomienda tomar una postura de aceptación y comprensión regulando nuestras emociones, identificar el momento adecuado para tomar un espacio o receso de tiempo, entrar en reflexión y lograr respirar adecuadamente, realizar ejercicio, o cambiar de actividad que desenfoque las emociones negativas y pueda volver después de dicho receso y retomar sus actividades para sentirse mucho mejor. En los estudios realizados en esta población de trabajadores, muestra que adoptar estilos de vida saludable realizando actividades como el ejercicio físico en casa, bailar, jugar y compartir momentos de ocio en familia, reír, hacer pautas cortas entre tareas laborales, ayudan de gran manera a sobrellevar la situación de convivencia en el hogar y si se está solo, a sentirnos más tranquilos y cómodos al momento de desarrollar nuestras tareas diarias. Encontrar técnicas de respiración y relajación dedicando esos minutos a diario para realizar dichas pautas, si es posible bajar el nivel de estrés, así también tener una organización del tiempo y sus tareas, manteniendo un lugar de trabajo ordenado y sin contaminación visual en la medida de lo posible, minimizar el manejo de las TIC en esos instantes de receso, así como evitar las noticias negativas y conversaciones inadecuadas que solo generan una sobre carga de emociones negativas que repercutirán en la salud integral del individuo.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986) plantea que el estrés es una situación que sobrepasa las herramientas que tiene un individuo para afrontar un momento determinado creando una situación de riesgo individual, motivado por el proceso cognitivo y físico, donde se tendrá en cuenta las creencias, desarrollo del ser humano para generar una respuesta adecuada ya

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

sea de evitación, o participe, o negativa, las cuales se generan según corresponda la situación. En los estilos de afrontamiento de los trabajadores expuestos al riesgo psicosocial por causa del trabajo en casa originado por la COVID-19, encontraremos respuestas que serán motivadas por los factores anteriormente mencionados que tendrán validez para cada individuo, estos serán los procesos que se pretenden identificar a lo largo de este estudio. A través del proceso de estrés podemos denotar que vendrá un proceso de afrontamiento sobre esta situación que sobrepasa las herramientas naturales del individuo, por ello Lipowsky (1970), en su teoría del afrontamiento frente a patologías medicas severas, define el afrontamiento como un proceso en el cual el individuo debe mantener la integridad física y psicológica y esta depende de la vida del sujeto y el recorrido de sus emociones de forma intrínseca. Las herramientas para el afrontamiento son proceso de pensamientos y actos que conllevan a tener estrategias para generar un modelo y este se divide en dos tipos, uno que está dirigido específicamente al problema y la búsqueda de soluciones, alternativas y la consideración de las mismas, y por otro lado existe el afrontamiento de la emoción, encargados del impacto emocional demostrando actos como la evitación, comparación, entre otros.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la estrategia de afrontamiento frente al riesgo psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar la estrategia de afrontamiento de los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19 en el ámbito emocional y de salud mental por el impacto psicosocial.

2.2 Objetivo específico

Identificar la estrategia utilizada por los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19, comúnmente aceptada e idealizada por la comunidad para minimizar el riesgo psicosocial.

3. Justificación

Esta investigación surge al percibir una necesidad de los diferentes trabajadores de la ciudad de Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa, que requieren conocer cuáles serían las pautas adecuadas para poder ser aplicadas y lograr minimizar el riesgo psicosocial que esto genera. El propósito de esta Monografía es ser una fuente confiable y de ayuda para las personas implícitas dentro del proceso, ya que en muchas ocasiones ni el trabajador ni sus áreas de apoyo más cercanas saben cómo reaccionar a la problemática y aportar a la solución. Se pretende dar a conocer las estrategias de afrontamiento diseñadas y que son el motor de ayuda y soporte dentro de esta realidad, promoviendo que sean aplicadas en su estilo de vida, modificando positivamente su conducta para mejorar la gestión del tiempo, comportamientos, hábitos de vida saludables, higiene postural y ergonómica, reflejando al final un equilibrio en su vida y bienestar integral con el objetivo de prevenir el riesgo psicosocial.

La gran mayoría de trabajadores en casa no manejan la suficiente información de prevención o afrontamiento de esta nueva realidad, por ello es primordial conocer la estrategia de afrontamiento que estos pueden utilizar, también es importante resaltar que el ser humano por naturaleza posee un cerebro social, por ende, esta modalidad de trabajo hace más complejo el poder adaptarse a un confinamiento y dejar de interactuar con otras personas distintas a sus familiares, mostrando reacciones negativas o nocivas en sus relaciones interpersonales con su núcleo más cercano. Al dar a conocer estas estrategias de afrontamiento y lograr que la población trabajadora las adopte, se convierte en un logro también para el programa de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Ciencias Empresariales de UNIMINUTO Virtual y a Distancia, ya que puede trascender la investigación y profundizar en la temática para ser aplicada a sus trabajadores administrativos y adoptada por de la Institución a nivel nacional.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

Se han realizado varios estudios en Colombia relacionados con el Teletrabajo, aunque no es lo mismo que Trabajo en Casa, dichos estudios reflejan los avances obtenidos en sus proceso y teorías que nos acercan a buenos resultados en la salud y bienestar de los trabajadores que adquirieron esta modalidad de labor, la teoría como la práctica del manejo del estrés, regulación de las emociones, mejorar hábitos y conductas inadecuadas en el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), la desconexión y ser respetuosos con los tiempos de descanso, sueño y alimentación, tomar una actitud resiliente y tener claro que es el afrontamiento, y como se puede lograr patrones de conductas positivas que coadyuven a la generación de estrategias que serán utilizadas para minimizar el riesgo psicosocial generado por el aislamiento social y la presión de tener que adecuar las viviendas para poder laborar y recibir retribución económica por los resultados obtenidos. Todo esto nos da una mirada optimista al momento de analizar el trabajo en casa de los trabajadores en la ciudad de Bogotá (Colombia) en estos tiempos de COVID-19. Es importante aclarar ciertos términos psicológicos que están inmersos en la presente investigación, para que sea de mayor comprensión de lo que se quiere buscar en beneficio de esta población de estudio que en su mayoría son trabajadores administrativos.

Según Gil, M. (2000) el “Pattern” o Patrón son aquellas alteraciones psicofisiológicas que explican el comportamiento y conducta humana, la caracterización de dichos patrones depende de esta activación biológica de forma individual, es por eso que todos los seres humanos reaccionamos al estímulo interno o externo de forma distinta. El gestionar las emociones depende del patrón de conducta del sujeto y su proceso neuronal que es reflejado en una reacción fisiológica como alteración en su sistema respiratorio, cardiaco, digestivo, dilatación pupilar, tensión muscular entre otras sintomatologías. Por lo tanto, la ansiedad y el estrés es asimilado según esta característica de personalidad del sujeto, por ende, al momento del diseño de estrategias de afrontamiento se debe tener en cuenta el patrón de conducta de forma individual e intrínseca, haciendo diferente la metodología y cambio de malos hábitos conductuales.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

La personalidad de cada trabajador material de estudio, influirá en el avance de las estrategias de afrontamiento para sobrellevar esta modalidad de labor, puesto que los estudios indican que si un trabajador muestra mayor ansiedad es más propenso a sufrir enfermedades laborales, mientras que el otro grupo que adquieren posición de resiliencia y autogestión de las emociones es menos propenso a contraer patologías adversas frente al factor de riesgo psicosocial. Partiendo de este principio, cada una de las estrategias de afrontamiento comúnmente aceptadas e idealizadas por esta población de trabajadores, serán adquiridas y desarrolladas de manera distinta según el individuo.

La justificación de esta propuesta es mostrar por medio de la evidencia de las diversas investigaciones realizadas alrededor de este tema, en donde reflejan que existen ciertas consecuencias de gran relevancia que son causalidad por el impacto psicosocial que genera el trabajo en casa por el déficit de regulación que existe aún. Como lo indica Ramos, M. (2018), cuando muestra una guía como propuesta de mejora para reducir el riesgo psicosocial en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, hace énfasis en ciertas patologías que se pueden desarrollar de una forma lenta y gradualmente en la población trabajadora, haciendo apremiante la creación de estrategias para minimizar su impacto en la vida social del trabajador que puede llegar a afectar todas sus áreas de ajuste. Entre las patologías más relevantes que se pueden generar por este fenómeno llamado riesgo psicosocial se resalta, el estrés, la ansiedad, tecnoestrés, el riesgo de contraer trastornos musculoesqueléticos, el riesgo de contraer el síndrome de burnout o quemado, problemas cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares, estrés post-traumático, incapacidades médicas que genera problemas familiares y un impacto negativo en las empresas por las enfermedades laborales. Por eso al momento de establecer el estilo de afrontamiento de mayor éxito en estos trabajadores, que por lo general lo han adquirido mediante el aprendizaje observacional vicario y modelado, se obtenga significativamente una disminución en el riesgo psicosocial generado por la modalidad de trabajo en casa, si se toma en cuenta esta investigación la cual busca prevenir dichas patologías y crear conciencia en los actores que componen los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, persuadiéndolos basado en argumentos de la evidencia empírica para que adquieran ciertas conductas adecuadas anteriormente desglosadas y que se profundizarán a lo largo de la

presente investigación, dando como resultado un gran impacto en la salud integral de los trabajadores y el desarrollo productivo y efectivo en su labor, siendo las empresas beneficiadas y reconocidas positivamente ante las diversas agremiaciones e instituciones del Estado, por la reducción del riesgo psicosocial, accidentes laborales, enfermedad profesional, incapacidades e incluso la muerte de algún trabajador.

Según Gil, M. (2000), indica como el trabajador toma una posición de valoración entre lo deseado y lo percibido, por lo general cuando hay estrés la percepción recibida es mayormente subjetiva que objetiva frente al contexto laboral, este autor enumera una lista de estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral producido por el ambiente:

“– Cambiar el ambiente físico – Alterar algún aspecto de sí mismo – Modificar la información social base de las percepciones – Efectuar una reestructuración cognitiva de la realidad – Ajustar los deseos a las percepciones – Disminuir la importancia de la discrepancia. Gil, M. (2000) “.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

La presente investigación busca aportar herramientas y procedimientos que beneficien sustancialmente a los trabajadores que trabajan en casa, para lograr la creación de estrategias de afrontamiento eficaces que minimicen el riesgo psicosocial al cual se vean expuestos por el trabajo en casa. Teniendo en cuenta ciertos modelos y teorías científicas que nos llevan a sustentar nuestro objetivo específico que es identificar las estrategias utilizadas por los trabajadores con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19, comúnmente aceptada e idealizada por la comunidad para minimizar el riesgo psicosocial. Estas teorías dan cuenta de la importancia de adquirir buenos hábitos y relacionar la auto motivación en nuestro comportamiento frente al trabajo en casa, así logrando resultados favorables y mantener un bienestar integral. Iniciamos con la **“Teoría**

japonesa de las 5S de Shigeo Shingo e impulsado por Kaoru Ishikawa orden, limpieza y disciplina". Shigeo, S. (1977) y quien lo impulso Kaoru Ishikawa, líderes de los sistemas de control de la Toyota, quien asociaba las buenas prácticas individuales de los trabajadores al cero control de calidad gracias a los siguientes métodos: *"1. Seiri – Clasificar - Mantener sólo lo necesario. 2. Seiton – Orden - Mantener todo en orden. 3. Seiso - Limpieza - Mantener todo limpio. 4. Seiketsu - Bienestar personal - Cuidar su salud física y mental. 5. Shitsuke – Disciplina - Mantener un comportamiento fiable. Shigeo, S. (1977)"*.

Por lo anterior y partiendo de estos primordiales principios nos lleva a la siguiente teoría de Burrhus Frederic Skinner **"El condicionamiento operante y el conductismo"**. Esta teoría nos lleva al análisis del fenómeno: *" la búsqueda del orden por la conducta voluntaria definiendo el reflejo como una correlación observada de dos hechos; un estímulo y una respuesta, esta teoría es basada en 5 principios científicos: 1) cuando tropiezas con algo interesante, deja todo lo demás y estúdialo, 2) hay maneras de investigar que son más fáciles que otras, 3) hay gente con suerte, 4) los aparatos a veces se rompen y, 5) serendipia, o sea el arte de encontrar algo cuando lo que se está buscando es otra cosa"* (Skinner, 1975). El individuo mediante su conducta puede alcanzar cambios que impactan el contexto en el que se desenvuelva trayendo beneficios en su bienestar integral si la respuesta es positiva frente a los estímulos que perciba.

Por otra parte, nos encontramos con el **"Modelo de recompensa total"** diseñado por la asociación internacional de profesionales de recursos humanos especializados en compensación, World at Work, quienes buscan con su modelo dos objetivos, el primero es diseñar retribuciones para los trabajadores estimulando la mejora continua en el rendimiento y compromiso, y por otra parte el buen desempeño de la empresa. Esta serie de beneficios permitirá motivar, retener y promover a los trabajadores aportando como factor primordial para su bienestar integral, siendo una ventaja sostenible y favoreciendo la competitividad de la empresa en el mercado (Christopherson y King, 2006). Así mismo, el **"Modelo demanda-control"** presentado en el año 1977, Nota Técnica de Prevención (NTP) 603 de Riesgo psicosocial formulado por Robert Karasek, en donde dicho modelo evidencia científicamente dos variables, la demanda psicológica del trabajo, y los controles

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

sobre estas demostrando los efectos en la salud mental y física de los trabajadores por diversos estresores que surgen en el contexto laboral.

Para robustecer el objetivo general de la presente investigación, resaltamos la **“Teoría del afrontamiento del estrés de Richard Stanley Lazarus y los moldes cognitivos”**.

Lazarus, R. (1966), define que el estrés es una situación que sobrepasa las capacidades del individuo y pone en riesgo al mismo, y que se desarrolla un proceso de afrontamiento del estrés influenciados por el proceso cognitivo y físico de cada persona priorizando rasgos como creencias, desarrollo alrededor de la vida, esto según el método se pueden encontrar estilos activos, pasivo y de evitación, según la respuesta al problema. En conclusión, se reconoce que las estrategias son necesarias para el bienestar del individuo y sus moldes que generan una inteligencia emocional. Unida a esta, nos encontramos con la **“Teoría de la motivación a la protección (TMP)”**, este modelo fue propuesto por Roger Wolcott Sperry en 1975 y reformulado por Rippetoe y Rogers en 1987, propone la variable de motivación a la protección, la motivación es dirigida por el proceso de afrontamiento conductual y es la que finalmente desencadena la conducta de emprendimiento y motivación sobre la situación a afrontar. Para ello el individuo evalúa la amenaza, y la posible conducta de afrontamiento basada en su percepción y certeza que esa conducta será eficaz para minimizar la amenaza, llevando al sujeto a tomar medidas preventivas para mantener su bienestar. En respuesta a lo anterior, nos reforzamos con **“La Teoría de la Autoeficacia de Bandura”**, (Bandura & Locke, 2003; Olivari & Urra, 2007). Esta teoría busca explicar la conducta de las personas desde los procesos de autorregulación y de esta manera ampliar la perspectiva conductista y cognitiva, atribuyendo proceso de percepción y ubicación del sujeto dentro de un medio social; esta capacidad de adaptación a las diferentes situaciones es llamada por Bandura autoeficacia, con la cual se logra afrontar tareas y situaciones complejas del entorno o de la persona en sí.

Si queremos avanzar en nuestro cambio y desaprender conducta inadecuadas manteniendo una actitud resiliente, podemos fortalecer nuestra motivación acompañando nuestro proceso de cambio con la **“Teoría de afrontamiento y la calidad de vida de Lipowsky”**.

(Lipowsky, 1986), quien define el afrontamiento como un proceso en el cual el individuo

debe mantener la integridad física y psicológica y esta depende de la vida del individuo y el recorrido de emociones. Las herramientas para el afrontamiento son proceso de pensamientos y actos que conllevan a tener estrategias para generar un modelo y este se divide en dos tipos, uno que está dirigido específicamente al problema y la búsqueda de soluciones alternativas y la consideración de las mismas, por otro lado, existe el afrontamiento de la emoción encargados del impacto emocional, demostrando actos como la evitación, comparación entre otros. Siendo de gran importancia el afrontar y fortalecer nuestras habilidades cognitivas y motrices para mostrar un cambio de forma intrínseca evidenciando resultados en nuestro entorno en las distintas esferas de nuestra vida.

Es de gran importancia entender la **“Teoría de los aprendizajes fundamentales”**; basados en la teoría de aprendizaje de Jacques Delors, quien escribió un ejemplar llamado “Delors, J. (1996.): *“Los cuatro pilares de la educación en La educación encierra un tesoro”*. Delors resaltaba que el individuo se prepara para su desarrollo individual y poder encajar en el medio profesional y laboral, pero los adelantos tecnológicos que están en constante evolución hace que día a día el aprendizaje sea más exigente y por ende se deba desarrollar en forma dualista, entre la presencialidad y la virtualidad. Delors resalta los cuatro pilares fundamentales para que ese aprendizaje dualista tenga éxito en la formación de las personas del nuevo siglo *“Aprender a Conocer, Aprender Hacer, Aprender a Ser y Aprender a Convivir”*.

El *“Aprender a Conocer”* enmarca un pilar de posibilidades y pone a prueba la habilidad de las relaciones sociales y la interacción con el mundo que nos rodea, la diversidad cultural, las diferencias individuales que hablaba Hans Eysenck, las nuevas tecnologías, la ciencia, la innovación. El *“Aprender Hacer”*, resalta, que cada ser tiene que reconocer sus habilidades y fortalecerlas, y aquello desconocido que carece de conocimiento, debe ser explorado y aprendido por medio de la autonomía y disciplina individual, desarrollando un pensamiento crítico e investigativo. *“Aprende a ser”*, encierra un proceso individual e intrapersonal, que busca mejorar al ser humano con una visión colaborativa fortaleciendo las relaciones sociales interactivas para el desarrollo social colectivo desde un pensamiento de inteligencia emocional. Y por último y no menos importante el *“Aprender a Convivir”*,

es el reconocer las habilidades del otro, y trabajar en equipo para la búsqueda de un bien común y desarrollo sostenible, y fortaleciendo la resolución de conflictos desde la colectividad.

Complementando cada uno de los modelos y teorías expuestas en la presente investigación, este proyecto también está basado importante enfoque, que es de alta relevancia en la vida del individuo como agente de cambio, es la **“Teoría de la Inteligencia Emocional”**.

Daniel Goleman, Psicólogo, Escritor y Periodista; quien escribió un fabuloso ejemplar titulado *“La práctica de la inteligencia emocional”* (Goleman, D. 2.000), nos explica como las emociones son de una gran importancia en el éxito de nuestras relaciones sociales, y la exploración de las habilidades propias como las de aquellos que nos rodean, y el reconocer cuán valioso es las representaciones de los contenidos del sistema cognitivo del otro individuo, crean y fortalecen los lazos de la cognición social entre nuestro núcleo más cercano, puesto que el individuo debe aprender a dar manejo a sus emociones, logrando transmitir sus sentimientos, opiniones o conceptos de un forma empática, siendo receptivos a las manifestaciones emocionales emitidas por los demás. Por ende, se debe aprender acerca de la inteligencia emocional que va ligada a la motivación intrínseca, al amor propio, el conocer y reconocer las habilidades intelectuales y emocionales propias, así es posible lograr el objetivo para desarrollar el aprendizaje autónomo, trayendo beneficios exitosos en la formación profesional reflejada en nuestra labor.

Es importante resaltar, que el concepto de inteligencia emocional que habla Daniel Goleman, va interrelacionado con la inteligencia intelectual, siendo esta última la más buscada por el ser humano, quien, en su afán por conocer, experimentar y aprender, deja de lado lo elemental y ecuánime que ofrece la inteligencia emocional. Goleman, hacia una descripción de lo que sucede en la estructura cerebral, en sus redes neuronales y en los procesos mentales, enfatiza en la influencia de la Amígdala que se denomina un conjunto de neuronas, localizada en lo profundo de los lóbulos temporales y ella forma parte del sistema límbico, que realiza el procesamiento y almacenamiento de las reacciones emocionales y la regulación de las sensaciones, siendo la Amígdala la encargada de alertarnos en situaciones de riesgo, preparándonos para la huida o la lucha, pero también es

de gran importancia en los procesos psicológicos básicos, como el aprendizaje y la memoria, que en los momentos tensionantes interviene quitándonos la capacidad de razonar, concentrarnos o motivarnos. Todo este proceso neural, Daniel Goleman lo llamó “*El secuestro por la Amígdala*”, es un episodio de alta emocionalidad que llega a experimentar el ser humano, cegando su capacidad de actuar y pensar con claridad. La Amígdala guarda nuestras emociones más irracionales y es quien nos ayuda a buscar la estrategia más conveniente para contrarrestar una situación estresante, miedo, peligro de alto impacto, nos da una perspectiva más equilibrada de lo que sucede alrededor, pero ella no actúa sola, se encarga de formar una reacción de ansiedad e impulso y el regulador que desconecta estos impulsos se encuentra en una vía nerviosa que se dirige al neocórtex en el lóbulo de la corteza prefrontal o de las funciones ejecutivas.

Es por eso la importancia de conocer nuestras emociones y controlarlas ya que estas pueden bloquear nuestro intelecto. En el ámbito intelectual la afección mental es reconocida como emoción, siendo los factores externos un detonante que crea en el organismo una reacción a lo percibido. El no afrontar correctamente la problemática en los procesos de aprendizaje, genera altos grados de estrés que conllevan a un posible desmoronamiento motivacional y es en donde nunca debemos permitir llegar, para un óptimo proceso de afrontamiento que trabaja conjuntamente con una serie de actitudes comportamentales o adjetivos como la responsabilidad, disciplina, organización, emotividad, creatividad, la curiosidad, la empatía, entre muchas otras.

4.2 Marco legal

Para efectos de nuestro objetivo en la presente Monografía, se tiene como referente el **Convenio sobre el trabajo a domicilio, OIT - C177 - 1996 (núm. 177)** el cuál enuncia:

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;*
- (ii) a cambio de una remuneración;*
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio”*

El cuál evidencia que internacionalmente desde tiempo atrás ya se pensaba en regular esta modalidad de trabajo en casa y fuese supervisada por los organismos de control. Así mismo la **OHSAS 18001 de 2007** norma británica, habla sobre el riesgo en el trabajo y la importancia que este sea controlado y sea congruente con los objetivos y política del Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Está norma hace énfasis de la importancia que el trabajador obtenga la información necesaria para minimizar el riesgo e insta a que sea adquirido un compromiso en materia de prevención de los factores de riesgos en especial el Riesgo Psicosocial lo que buscamos resaltar en esta investigación. Es por eso que en la presente investigación respaldada por la norma quiere resaltar la importancia de tener actualizado el panorama de riesgos, que en un principio es de responsabilidad de la empresa, pero al final se evidencia una corresponsabilidad por parte de los trabajadores quienes suministran la información veraz para hacer exitoso este proceso.

Por otra parte, tenemos la norma **ISO 45001 de 2018** la cual enuncia que todas las empresas deben ser responsables de la Seguridad y Salud del Trabajo en los colaboradores enfocando la promoción y protección no solo en la salud física sino también en la salud mental, tomando acciones tempranas y oportunidades de mejora del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El facilitar la mejora en el desempeño de los trabajadores de todas las áreas, en este caso incluyendo los trabajadores que están en la modalidad de trabajo en casa, promoviendo una cultura de autocuidado y prevención, adquiriendo responsabilidad en doble vía, ya que se requiere la provisión de los lugares de trabajo seguros y que cumplan con la normativa legal vigente, así mismo adaptar el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), en todo el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

En Colombia actualmente contamos con la **Ley 2088 de 2021 "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"** CONGRESO DE COLOMBIA que resume:

El pasado 12 de mayo del 2021 fue firmada la ley 2088 "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral".

Los criterios que enuncia esta ley como coordinación, desconexión laboral, elementos de trabajo las cuales serán mediadas con el empleador y mutuo acuerdo. La reserva de la información confidencial, así como las garantías laborales, son primordiales en esta normativa, ya que es necesario tener una Ley vigente que protege el objetivo primordial de esta Monografía, el cual es analizar las estrategias de afrontamiento de los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19 en el ámbito emocional y de salud mental por el impacto psicosocial. Esta norma también hace énfasis de la necesidad de fortalecer las competencias digitales de los trabajadores para el desarrollo del trabajo en casa, canales de comunicación e inspección y vigilancia de los requerimientos manifestados por los trabajadores en casa, para acompañar cada uno de los procesos de adaptación, así como el seguimiento en el marco de la seguridad y salud del trabajador. La norma actual incluye el **Artículo 9, Decreto 884 de 2012 Colombia**, el cual indica:

"En Colombia "las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador”.

Este artículo es enunciado en la normativa legal por el impacto que conlleva el trabajo en casa en la actualidad y la importancia de contar con las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), para dar un parte de tranquilidad y seguridad en los trabajadores. Así mismo, se rescata la **Ley 1221 de 2008 Colombia** la cual *“Define el teletrabajo en Colombia como un instrumento generador de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones”*, normativa necesaria para resaltar la importancia de esta modalidad de trabajo, la cual puede ser apoyada con las estrategias de afrontamiento que se quieren evidenciar en la presente investigación para posteriormente ser aplicadas en los hábitos de trabajo de esta población trabajadora.

Por lo anterior, la **Resolución 2404 DE 2019** resalta la importancia de que la empresa se acoja a la resolución, la cual indica. *“Adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora”*. Dicha resolución es relevante para sustentar los resultados mostrados en cada uno de los referentes bibliográficos que enuncian estadísticamente el factor de riesgo psicosocial que se ven expuestos la población material de estudio de la modalidad de trabajo en casa. Así mismo, la **Resolución 2646 de 2008**, que habla de los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional la cual resume *“ 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”*.

Siendo así, un complemento de lo que se quiere buscar en nuestra investigación, teniendo todos estos fundamentos legales para robustecer las causas que queremos mejorar para garantizar la salud mental de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa y cerrando con las normativas más relevantes incluimos en **Decreto 1477 de 2014** el cual enuncia *“El*

presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados". Dicho Decreto y dicha tabla de enfermedades laborales, se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto, donde ya están descritas las enfermedades relacionadas con la salud mental objeto de estudio, y enuncia en la **Sección I – Agentes Etiológicos Factores de Riesgo ocupacional a tener en cuenta para la Prevención de Enfermedades Laborales, numeral 4 Agentes Psicosociales.**

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La metodología utilizada es una revisión bibliográfica exhaustiva de nuestro objetivo de estudio *“Analizar las estrategias de afrontamiento de los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19 en el ámbito emocional y de salud mental por el impacto psicosocial”*. Según Hernández, R. (2017), podemos decir que la presente investigación es de corte cualitativo ya que fue fundamentada en la recolección de datos sin medición numérica puede o no probar hipótesis en el proceso de interpretación. Según Rizo, J. (2015), indica que el eje de tipo documental argumentativo es llevar al uso de forma sencilla y objetiva cada uno de los documentos encontrados. Por lo cual la presente Monografía se basó en los hallazgos encontrados y conclusiones extraídas de los apartes relevantes de los distintos textos.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Para la presente Monografía fue necesario apoyar la búsqueda bibliográfica en bases de datos académicas electrónicas como (Redalyc.org, Scielo, Dialnet Plus, Google Académico, EBSCO), buscadores como (Tesauro ERIC y Tesauro UNESCO) y herramienta electrónica del Sistema Nacional de Bibliotecas Rafael Gracia Herreros de UNIMINUTO, en donde la búsqueda de la información fue hallada en revistas científicas, artículos científicos, tesis de

grado y resultados de informes investigativos. Las palabras claves en el criterio de búsqueda fueron factores - psicológicos, efectos - psicológicos, estrés mental, enfermedad profesional, seguridad en el trabajo – condiciones de trabajo, estrategia de desarrollo, aprendizaje en línea, pandemia – epidemia.

1.1 Instrumentos

Teniendo en cuenta que la presente Monografía es de carácter investigativo se construye una base de datos Anexo No: 1 en donde se almacena cada búsqueda y material hallado relacionado con el objeto de estudio, dicha base de datos contiene los siguientes ítems:

- Número de artículo
- Autor
- Año
- Nombre de artículo
- Idioma
- Procedencia
- Revista
- Base de Datos
- Universidad
- Sector Ocupacional
- Palabras Claves
- Objetivo
- Enfoque metodológico
- Muestra
- Población
- Tipo de estudio
- Instrumento de Evaluación
- Resultado
- Link
- Cita APA

1.2 Procedimientos.

Basada la presente investigación en una revisión bibliográfica e investigación minuciosa de las distintas bases de datos anteriormente enunciadas, se aplicó el instrumento de consulta de las fuentes bibliográficas, tomando las conclusiones y los resultados fundamentados en los distintos modelos y teorías, se tomaron los enlaces, indexados, información suministrada por los textos, informes, tesis de grado, artículos e investigaciones científicas, que se referían al riesgos psicosocial, trabajo en casa y estrategias de afrontamiento, entre otros términos anteriormente indicados, dicha información se encontró publicada en las distintas fuentes en la web sin restricciones para acceder a ellas.

1.3 Análisis de información.

Para llegar al análisis de la información, se requirió de la investigación de las distintas fuentes bibliográficas que se relacionaran con el objetivo de estudio, al realizar la revisión de la misma inicialmente haciendo lectura del resumen y las conclusiones, se tomaba la fuente bibliográfica relevante para hacer una síntesis de la temática, teoría y método tratado relacionado con el riesgo psicosocial, se analizó los resultados según los instrumentos aplicados por los autores, para tomar como argumento frente a lo que se busca en la presente investigación. La búsqueda fue realizada en las bases de datos (SCIELO.org, Redalyc.org, Dialnet Plus) y los repositorios más relevantes como es, Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín (UBP), Universidad Santo Tomas (USTA), Universidad Distrital (UD), Universidad del Rosario (UR), Universidad de Ciencias Médicas de La Habana (UCMH).

1.4 Consideraciones éticas

Una de las bases fundamentales para proceder a realizar la presente investigación es la **Ley 1090 de 2006 Código Deontológico y Bioético del Psicólogo**, quien muestra la normativa que nos rige a todos los profesionales de la psicología, cuyos lineamientos hacen hincapié en nuestra ética frente a la investigación para beneficio del individuo y del colectivo, el ser

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

justos, veraces, solidarios y leales con una fidelidad absoluta a nuestros principios y ética en el ejercicio de nuestra profesión.

Por otra parte, y teniendo en cuenta la **Ley 23 de 1982** que habla sobre Derecho de Autor donde recae sobre las obras científicas e investigativas, cada artículo, texto e información debe ser citado, la presente investigación acudió a las normas APA séptima edición para dar cumplimiento a la normativa legal, así como fue referenciada la información recopilada en las bases de datos académicas. En cada uno de los aportes hallados, se tuvo en cuenta tanto los aspectos relevantes como los desfavorables acerca del Trabajo en Casa con el objetivo de mostrar una imparcialidad, buscando que el lector sea quien discierne sobre el tema de la investigación, logrando al final obtener los resultados positivos de dichas investigaciones y argumentar su opinión cuando se refiera a la estrategia de afrontamiento que adquirió gracias a las pautas mostradas en el presente ejemplar, para minimizar el riesgo psicosocial que se enfrenta por el trabajo en casa. En esta investigación se respeta las distintas opiniones e ideales en el marco, cultural, de género, religioso, profesional, social; mostrando la realidad actual en la humanidad frente a este tema.

5. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Título trabajo de grado	8/05/2021	15/05/2021	Estrategia de afrontamiento del riesgo psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19
2	Problema y Descripción	8/05/2021	15/05/2021	Trabajadores colombianos expuestos al riesgo psicosocial por el trabajo en casa originado por la pandemia COVID-19.
3	Pregunta Problema	8/05/2021	15/05/2021	¿Cuál es la estrategia de afrontamiento frente al riesgo psicosocial de los trabajadores con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19?
4	Objetivo general	16/05/2021	22/05/2021	Analizar las estrategias de afrontamiento de los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19 en el ámbito emocional y de salud mental por el impacto psicosocial.
5	Objetivo específico	16/05/2021	22/05/2021	Identificar las estrategias utilizadas por los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19, comúnmente aceptada e idealizada por la comunidad para minimizar el riesgo psicosocial.
6	Justificación	16/05/2021	22/05/2021	Esta investigación surge al percibir una necesidad de los diferentes trabajadores de la ciudad de Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa, que requieren conocer cuáles serían las

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

				pautas adecuadas para poder ser aplicadas y lograr minimizar el riesgo psicosocial que esto genera. La presente monografía con fines de información pretende identificar las preferencias de afrontamiento y formalizar las estrategias que manejan los trabajadores que se encuentran en trabajo en casa en la ciudad de Bogotá (Colombia), los cuales deben modificar sus hábitos de trabajo para adecuarlos en su hogar.
7	Marco Teórico	23/05/2021	29/05/2021	<ul style="list-style-type: none"> - “Teoría japonesa de las 5S de Shigeo Shingo e impulsado por Kaoru Ishikawa orden, limpieza y disciplina” - “El condicionamiento operante y el conductismo”. - “Modelo de recompensa total” - “Modelo demanda-control” - “Teoría del afrontamiento del estrés de Richard Stanlev Lanzarus y los moldes cognitivos” - “Teoría de la motivación a la protección (TMP)” - “La Teoría de la Autoeficacia de Bandura” - “Teoría de afrontamiento y la calidad de vida de Lipowsky” - “Teoría de los aprendizajes fundamentales” - “Teoría de la Inteligencia Emocional”
8	Marco Legal	23/05/2021	29/05/2021	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio sobre el trabajo a domicilio, OIT - C177 - 1996 (núm. 177) - OHSAS 18001 de 2007 - ISO 41001 de 2018 - Ley 2088 de 2021 "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" CONGRESO DE COLOMBIA - Artículo 9, Decreto 884 de 2012 Colombia - Ley 1221 de 2008 Colombia - Resolución 2404 DE 2019 - Resolución 2646 de 2008 - Decreto 1477 de 2014
9	Metodología y enfoque y alcance de la investigación	30/05/2021	05/06/2021	La metodología utilizada es una revisión bibliográfica exhaustiva de nuestro objetivo de estudio “Analizar las estrategias de afrontamiento de los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19 en el ámbito emocional y de salud mental por el impacto psicosocial”.
10	Descripción de la estrategia de búsqueda	30/05/2021	05/06/2021	bases de datos académicas electrónicas como (Redalyc.org, Scielo, Dialnet, Google Académico, EBSCO), buscadores como (Tesauro ERIC y Tesauro UNESCO) y herramienta electrónica del Sistema Nacional de Bibliotecas Rafael Gracia Herreros
11	Instrumento	30/05/2021	05/06/2021	Matriz Base de datos
12	Procedimiento	30/05/2021	05/06/2021	Se aplicó el instrumento de consulta TIC de las fuentes bibliográficas, tomando las conclusiones y los resultados fundamentados en los distintos modelos y teorías, se tomaron los enlaces, indexados, información suministrada por los textos, informes, tesis de grado, artículos e investigaciones científicas
13	Análisis de información	30/05/2021	05/06/2021	Revisión bibliográfica
14	Consideraciones éticas	30/05/2021	05/06/2021	Ley 1090 de 2006 Ética Psicológica y Ley 23 de 1982 Derechos de autor
15	Cronograma	06/06/2021	12/06/2021	Tabla de las variables discriminación de información fecha de elaboración de cada variable
16	Resultados y discusión	06/06/2021	12/06/2021	Estévez, A. (2021), muestra cuál fue el resultado del análisis cualitativo realizado en Argentina, investigando a partir de las experiencias de 49 informantes “clave” en la administración pública en este país, frente al trabajo en casa originado por

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

				la pandemia de COVID-19, reflejando cuál ha sido el aprendizaje empresarial con las herramientas tecnológicas implementadas para el desarrollo de su labor.
17	Conclusión	06/06/2021	12/06/2021	Gracias al material bibliográfico fue aportado un sin número de pautas para lograr el diseño de aquella estrategia de afrontamiento que se adecua al estilo de aprendizaje y personalidad del trabajador, quienes deben participar proactivamente para su diseño y aplicación individual. Dichas pautas contribuyen a nuestro objetivo de promover y motivar a la población trabajadora con modalidad de trabajo en casa, a la regulación y gestión de las emociones, cambiando nuestros malos hábitos y tomando conciencia de desaprender lo inadecuado y cambiarlo por sanas prácticas que toman en cuenta la sustentación teórica reflejada en este ejemplar. Repasando lo antes mencionado, queremos dejar en la recordación del lector la relevancia de la teoría de las 5S que hace hincapié de la importancia de mantener todo en orden, limpio, tomar una posición resiliente y disciplinada, aportar al bienestar integral fortaleciendo el buen hábito de practicar el ejercicio, la sana alimentación, respetar el tiempo de trabajo, tiempo de ocio y compartir en familia.
18	Recomendaciones	06/06/2021	12/06/2021	Se hace necesario continuar con esta temática de investigación en futuros ejemplares de trabajos investigativos para diseñar estas estrategias de afrontamiento, puesto que, la presente monografía solo enfocó su investigación en identificar la estrategia utilizada por los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19, comúnmente aceptada e idealizada por la comunidad para minimizar el riesgo psicosocial. Se hace necesario que, para un abordaje completo de todas las problemáticas relacionada con este tema, se deje la inquietud y posible ejemplo de temática para ser abordada, “Especificar el patrón de afrontamiento en esta población con mayor preferencia y jerarquizar los mismos por patrones de incidencia” y “Establecer el estilo de afrontamiento con menor éxito sobre la comunidad trabajadores con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19”. Lo anterior, son objetivos que se requieren ser investigados con aplicación de instrumento para su eficaz resultado.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

19	Referencias bibliográficas	06/06/2021	12/06/2021	<p>Hernández, R. (2017). Metodología de la investigación. Sexta Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de: https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf</p> <p>Rizo, J. (2015). TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN. Tomado de: https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf</p> <p>Gómez, L. (2020). Universidad Pontificia Bolivariana. Agencia de Noticias UPB – Medellín. La salud mental en torno al trabajo en casa. Guía para la correcta gestión emocional en el trabajo en casa. Tomado de: https://www.upb.edu.co/es/noticias/salud-mental-en-torno-al-trabajo-en-casa https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf</p> <p>Ramírez, J. (2018). Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: revisión de la literatura. Repositorio Institucional EdocUR. Tesis y disertaciones académicas, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental URL: http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14217</p> <p>Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. URL: https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress</p> <p>Organización Mundial de la Salud (OMS), #SanosEnCasa – salud mental. Cuidar nuestra salud mental. URL. https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health</p> <p>Sigue...</p>
----	----------------------------	------------	------------	--

Tabla 1. Cronograma – Autoría Propia

6. Resultados y discusión

Teniendo en cuenta el instrumento tomado para la presente investigación, fue diseñada una matriz para recopilar los datos de los artículos científicos más relevantes encontrados en las distintas bases de datos y repositorios universitarios, con la finalidad de respaldar el objetivo de esta monografía. Se logró identificar en la escala que existió una reducida frecuencia de investigación relacionada con el riesgo psicosocial y el trabajo en casa los países participantes reflejados en los resultados de la búsqueda sistemática.

Gráfica 1. Frecuencia se investigación riesgo psicosocial país y año.



Fuente: Matriz Artículos de Investigación – Autoría propia

En la gráfica No. 1. Evidencia, que la frecuencia por año con la que se investigó sobre el tema relacionado con riesgo psicosocial por modalidad de trabajo en casa en los países participantes en los artículos más relevantes fueron los años 2018 y el 2021, siendo Colombia el país que mayor investigación aportó referente al riesgo psicosocial de los trabajadores por la modalidad de trabajo en casa y seguido España. Estos dos países reflejaron en la búsqueda, mayor incidencia de participación y aporte a la prevención y suministro de alternativas para el diseño de estrategia de afrontamiento por parte de la población trabajadora.

Gráfica 2. Participación investigativa en riesgo psicosocial por el trabajo en casa.



Fuente: Autoría propia

En la gráfica No. 2. Podemos observar en la búsqueda que Colombia aportó mayores artículos investigativos relacionados con el riesgo psicosocial originado por la modalidad de trabajo en casa, llevándonos a la discusión, según Ramírez, J. (2019), hace referencia que pese al gran aporte de material investigativo que suministra conceptos para el diseñar y respaldar la posible estrategia de afrontamiento para mejorar nuestros hábitos de trabajo seguro, higiene y seguridad en el trabajo, y minimizar el riesgo psicosocial que el trabajo en casa produce en los trabajadores colombianos, las cifras también indican que los trabajadores no adquieren el interés para consultar y nutrir su conocimiento frente a esta problemática, quedando en las mismas condiciones de vulnerabilidad por desconocimiento y falta de buenas prácticas. Por otra parte, Argentina y España aportan material relevante que promueve a mejorar las habilidades blandas y gestión de las emociones para minimizar el riesgo psicosocial que trae consecuencias a la salud y bienestar de nuestros trabajadores.

Gráfica 3. Sector ocupacional con más artículos relacionados con riesgo psicosocial



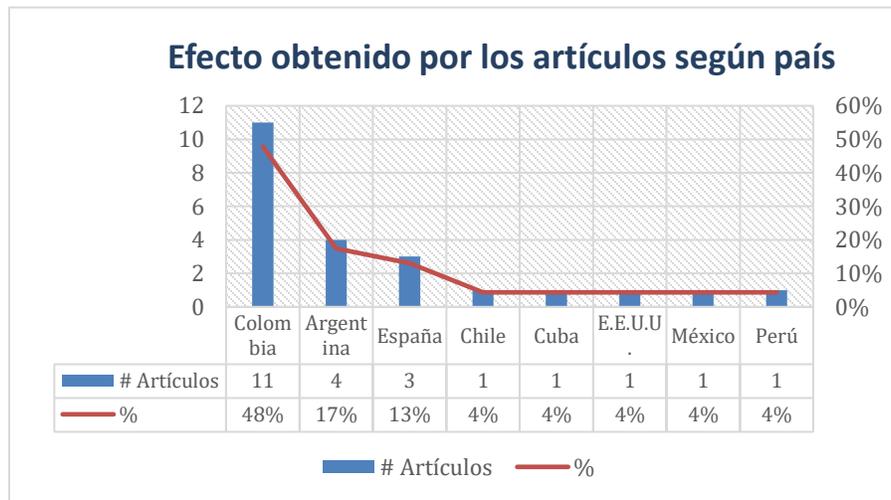
Fuente: Autoría propia

En la gráfica No. 3. En los artículos más relevantes analizados en la matriz, sobresale el sector ocupacional Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando su gestión a la investigación integral de las posibles enfermedades profesionales, material muy interesante en la prevención y promoción de higiene postural, salud y bienestar integral, para minimizar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores que practican esta modalidad de trabajo en casa. Sin desconocer que la Psicología aporta un gran conocimiento para lograr mantener una salud mental y control o regulación emocional en el individuo; esta disciplina como ciencia de la conducta y de los procesos mentales, en el material de investigación muestra la importancia de una mantener una óptima gestión de las emociones, favoreciendo nuestra estabilidad socioemocional tanto intrapersonal como interpersonales, aportando positivamente un bienestar integral en nuestras áreas de ajuste. El desaprender hábitos inadecuados de trabajo, adquirir disciplina, tomar en cuenta lo relevante que es el aprovechar positivamente los tiempos libres, el ejercicio siendo constantes y otros factores que hacen parte de los hábitos de vida saludable del individuo.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

Según Guzmán, A. y Abreo, C.(2017), las Ciencias Administrativas cuyo objetivo es integrar la gestión del recurso humano para patolo; por supuesto se resalta el aporte investigativo en estos artículos el sector profesional del Trabajo Social, Donza, E.(2021), indica la preocupación por los efectos negativos que trajo la COVID-19 a la población mundial por el confinamiento, la situación laboral al ser obligada a quedar cesantes o a continuar adaptando una nueva forma de trabajar por medio de las tecnologías y adecuar nuestros hogares con material de trabajo; dejando esta crisis sanitaria y económica un aumento en la exclusión y desigualdad social ya existente.

Gráfica 4. Efecto artículos según país.



Fuente: Autoría propia

En la gráfica No. 4. Analiza, que el impacto generado por los artículos de investigación referentes al riesgo psicosocial por la modalidad de trabajo en casa fue, Colombia con el 48% de participación, Argentina en el 17%, España el 13%, frente a los países como Cuba, Estados Unidos, México y Perú su participación fue del 4%, porcentajes reflejados en el análisis de la matriz como instrumento de esta investigación.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

Según Duque, A. (2017), en un estudio realizado a los trabajadores administrativos de 114 empresas en Bucaramanga Colombia indica los empresarios, que para ser tenida en cuenta esta modalidad de trabajo es relevante ciertos aspectos como, “*conexión a internet (85.0%). formación del personal para el desempeño del trabajo (76.1%), el manejo de la flexibilidad que representa este mecanismo (74.3%) y el conocimiento que los directivos deben tener sobre la modalidad (74.3%)*.”. Esto refleja la necesidad de reforzar las habilidades cognitivas trascendiendo en el conocimiento de las nuevas tecnologías, puesto que, los trabajadores deben desarrollar capacidades enfocadas a mantener una disciplina, cumplimiento en las tareas, orden y organización al momento de la ejecución de la actividad, manejo del tiempo, comunicación asertiva, lectoescritura entre otras necesidades para lograr sostenibilidad y competitividad en la empresa. En las estadísticas muestra que el nivel educativo es un factor apremiante para lograr adquirir un aprendizaje autónomo, y resalta la importancia de la resolución de conflictos y desempeño de sus tareas logrando ser efectivos al momento de realizar la labor encomendada por su empleador.

Por otra parte, Villavicencio, E. (2021), evidencia en su artículo como las afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por la COVID-19 en México, en donde participaron “*724 personas: 446 mujeres (61,6%) y 278 hombres (38,4%)*”, los cuales mostraron un impacto desfavorable por el confinamiento afectando negativamente su salud mental, y el artículo enuncia una serie de patologías en esta población de muestra “*Ideación suicida, irritabilidad, insomnio, ansiedad, fatiga, desmotivación, bajo autoestima, baja concentración, desapego, estrés*”, lo que parece indicar que existe una alta probabilidad de haber desarrollado el Síndrome de Burnout ocasionado por el impacto del

riesgo psicosocial el cual se vieron expuestos de un momento a otro por la crisis sanitaria global COVID-19. La fuente resalta en sus conclusiones *“Los resultados resaltan la importancia del liderazgo y la dinámica diaria del trabajador sobre la productividad durante el confinamiento”*.

Estévez, A. (2021), muestra cuál fue el resultado del análisis cualitativo realizado en Argentina, investigando a partir de las experiencias de 49 informantes “clave” en la administración pública en este país, frente al trabajo en casa originado por la pandemia de COVID-19, reflejando cuál ha sido el aprendizaje empresarial con las herramientas tecnológicas implementadas para el desarrollo de su labor. El cuestionario permitía que cada uno de los participantes analizados expresarán su percepción frente a este repentino fenómeno, y en general inicialmente manifestaron agrado con la modalidad de trabajo en casa, en el caso de las mujeres mencionaban que poder compartir más con sus hijos y familias era relevante, sin embargo, también reconocían que era un poco complejo el adaptarse al trabajo desde su hogar, puesto que no sabían cómo manejar sus horarios laborales y las tareas del hogar. Frente a las reuniones laborales sentían que no podían manejar dichas herramientas adecuadamente. Al final, expresaron en la gran mayoría de los encuestados que sentían como invasivo el trabajo en casa, desmejorando sus relaciones familiares y su rendimiento laboral.

7. Conclusiones

Por el confinamiento obligatorio originado por la pandemia COVID-19, y la flexibilización forzada del trabajo, se llevó a la población trabajadora a adecuar los lugares de vivienda desarrollar sus actividades laborales, quedando en la mayoría de los casos a la deriva los

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

mecanismos de prevención y promoción para evitar las enfermedades laborales, que contaban con un seguimiento o acompañamiento por parte del empleador. Sumado a esto, la falta de interés por parte del trabajador para aprender más sobre los temas relacionados con los factores de riesgo psicosocial que afecta la salud integral, ya que en la mayoría de casos el trabajador no tiene en cuenta las posturas, hábitos de disciplina para el desarrollo autónomo de las tareas laborales, la no separación de los espacios o ambientes, tiempos y roles en casa, la falta de adecuación de su lugar de trabajo para minimizar el riesgo de originarse una enfermedad profesional, entre otros factores, han sido un motivo para la realización de la presente Investigación.

Gracias al material bibliográfico fue aportado un sin número de pautas para lograr el diseño de aquella estrategia de afrontamiento que se adecua al estilo de aprendizaje y personalidad del trabajador, quienes deben participar proactivamente para su diseño y aplicación individual. Dichas pautas contribuyen a nuestro objetivo de promover y motivar a la población trabajadora con modalidad de trabajo en casa, a la regulación y gestión de las emociones, cambiando nuestros malos hábitos y tomando conciencia de desaprender lo inadecuado y cambiarlo por sanas prácticas que toman en cuenta la sustentación teórica reflejada en este ejemplar. Repasando lo antes mencionado, queremos dejar en la recordación del lector la relevancia de la teoría de las 5S que hace hincapié de la importancia de mantener todo en orden, limpio, tomar una posición resiliente y disciplinada, aportar al bienestar integral fortaleciendo el buen hábito de practicar el ejercicio, la sana alimentación, respetar el tiempo de trabajo, tiempo de ocio y compartir en familia.

Resaltamos también la teoría de la inteligencia emocional que nos insta a seguir nutriendo diariamente nuestra salud mental y emocional, incluir en nuestra rutina diaria los ejercicios de relajación y control de la respiración para aportar a la correcta interrelación de la inteligencia emocional e intelectual. Se busca motivar al lector, en reforzar la habilidad de aprendizaje autónomo y autodidacta, dedicando un tiempo para estudiar un poco más sobre la higiene postural, el mejorar la salud integral para minimizar el riesgo psicosocial y

contraer patologías graves por la exposición a ciertos factores que afectan al trabajador por la modalidad de trabajo en casa.

8. Recomendaciones

Se hace necesario continuar con esta temática de investigación en futuros ejemplares de trabajos investigativos para diseñar estas estrategias de afrontamiento, puesto que, la presente Monografía solo enfocó su investigación en identificar la estrategia utilizada por los trabajadores en Bogotá (Colombia) con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19, comúnmente aceptada e idealizada por la comunidad para minimizar el riesgo psicosocial. Se hace necesario que, para un abordaje completo de todas las problemáticas relacionada con este tema, se requiere abordar e investigar diseñando y aplicando un instrumento para “Especificar el patrón de afrontamiento en esta población con mayor preferencia y jerarquizar los mismos por patrones de incidencia” y “Establecer el estilo de afrontamiento con menor éxito sobre la comunidad trabajadores con modalidad del trabajo en casa originado por la COVID-19”. Lo anterior, son objetivos que se requieren ser investigados para su eficaz resultado y se pueda apoyar mucho más esta temática que es de gran relevancia para minimizar el riesgo psicosocial y aportar material de prevención y promoción en el sistema de salud y seguridad en el trabajo de las diferentes empresas.

En síntesis, para lograr identificar la estrategia de afrontamiento es primordial la regulación de las emociones, adquirir y fortalecer el amor propio, reforzar la disciplina, llevando al entendimiento la palabra responsabilidad con nosotros mismos y con nuestras tareas de las distintas dimensiones de nuestra vida, el correcto manejo del tiempo, fortalecimiento de las habilidades blandas como el liderazgo, comunicación asertiva, la creatividad e innovación, aprendizaje autónomo, y por supuesto un pensamiento optimista, objetivo y resiliente; las sanas prácticas ergonómicas, de higiene, seguridad y salud en el trabajo, así minimizaremos el riesgo psicosocial en todas sus esferas, reduciendo los factores que lo componen.

Se sugiere para los empleadores adquirir un pensamiento de sensibilización en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano, en el caso que se llegue a tomar de forma

permanente la medida de trabajo en casa, tener claro que se requiere de ciertas habilidades que ayudaran a un mejor acoplamiento en esta modalidad de trabajo, y es indispensable diseñar planes de contingencia que imperativamente indique las pautas y acompañamiento con el debido seguimiento al trabajador que está en la modalidad de trabajo en casa por los encargados de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es relevante resaltar que no se debe dejar solo al trabajador en el proceso de adaptación, con todo esto y muchas otras recomendaciones brindadas en la presente investigación, se pretende disminuir la probabilidad de contraer enfermedades profesionales e incapacidades médicas incluyendo las afecciones en la salud mental de los trabajadores a mediano o largo plazo.

9. Referencias bibliográficas

Hernández, R. (2017). Metodología de la investigación. Sexta Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de:

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Rizo, J. (2015). TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN. Tomado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>

Gómez, L. (2020). Universidad Pontificia Bolivariana. Agencia de Noticias UPB – Medellín. La salud mental en torno al trabajo en casa. Guía para la correcta gestión emocional en el trabajo en casa. Tomado de:

<https://www.upb.edu.co/es/noticias/salud-mental-en-torno-al-trabajo-en-casa>

https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf

Ramírez, J. (2018). Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: revisión de la literatura. Repositorio Institucional EdocUR. Tesis y disertaciones académicas, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental

URL: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14217>

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. URL: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Organización Mundial de la Salud (OMS), #SanosEnCasa – salud mental. Cuidar nuestra salud mental. URL.

<https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

Restrepo, O. (mayo 17, 2020). “Riesgo por el teletrabajo ¿No hay lugar como el hogar? eltiempo.com.co. <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/riesgos-del-teletrabajo-no-hay-lugar-como-el-hogar-496406>

Sanchis, A. (abril 11, 2021). “Amazon y Google ya se han cansado del teletrabajo. El regreso a la oficina está a la vuelta de la esquina”. MAGNET.KATAK.COM. https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/amazon-google-se-han-cansado-teletrabajo-regreso-a-oficina-esta-a-vuelta-esquina?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=botoneramobile

Salamanca A. Giraldo C. (2012). Modelos Cognitivos Y Cognitivo Sociales En La Prevención Y Promoción De La Salud. Vanguardia Psicológica. (Volumen 2, Número). Pág 195-198. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815140>

Valero-Pacheco, Ivonne Constanza, & Riaño-Casallas, Martha I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Archivos de Prevención de

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

Riesgos Laborales, 23(1), 22-33. Epub 21 de septiembre de 2020.

<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>

Gil, M., Izquierdo A. (2000). Patrón de Conducta Tipo A, la interacción psicofisiológica que supone un reto social. Área de Psicología Social de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de Teruel. Universidad de Zaragoza. URL:

<file:///C:/Users/julia.giraldo/Downloads/Dialnet-PatronDeConductaTipoALaInteraccionPsicofisiologica-229759.pdf>

Goleman, D. (2000). La práctica de la inteligencia emocional. Recuperado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s-ybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional+en+espa%C3%B1ol&ots=4en1JFbqhT&sig=QP6MIUXjIdFRPSTQgsBBVT0CDR4#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional&f=false>

Delors, Jacques (1994). "Los cuatro pilares de la educación", en La Educación encierra un tesoro. México: El Correo de la UNESCO, pp. 91-103. URL:

<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PPP-DC-Delors-Los-cuatro-pilares.pdf>

LEY 2088 DE 2021. (mayo 12). "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". EL CONGRESO DE COLOMBIA. URL.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Resolución 2404 DE 2019. (julio 22). Ministerio de Trabajo. Por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. URL.

https://www.google.com/search?q=resolucion+2404+de+2019&rlz=1C1GCEU_esCO840CO840&oq=resolucion+2404+de+2019&aqs=chrome..69i57j0l6.8191j1j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

Organización Internacional del Trabajo (OIT – 2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020. URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT, (miércoles 26 mayo, 2021) Se estima que 41% de quienes trabajan en casa se sienten estresados. URL:

<https://www.biobiochile.cl/noticias/salud-y-bienestar/mente/2021/06/03/oit-estima-que-41-de-quienes-trabajan-en-casa-se-sienten-estresados.shtml>

Pérez, G. (marzo 17, 2021). “La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia” elpais.com.

[https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html#:~:text=Los%20pa%C3%ADses%20que%20manejan%20mayores,Finlandia%20\(33%2C5%25\).](https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html#:~:text=Los%20pa%C3%ADses%20que%20manejan%20mayores,Finlandia%20(33%2C5%25).)

Organización Internacional del Trabajo – Seguridad y salud en el trabajo. OIT URL.

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Duque, A. (2003). Factores de riesgo Psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una Institución de Educación Superior en Pereira, 2003 Investigaciones Andina, vol. 7, núm. 10, abril-septiembre, 2005, pp. 64-68 Fundación Universitaria del Área Andina Pereira, Colombia. URL.

<https://www.redalyc.org/pdf/2390/239017675009.pdf>

Toapanta, A. y González, E. (2018). Estrategias organizacionales para la promoción y prevención del riesgo psicosocial en actividades de servicio al cliente externo Nacional-Internacional 2007-2017. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. URL.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/15757/GonzalezCa%C3%B1onErika2019.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Plazas, E. (2006). B. F. Skinner: La búsqueda de orden en la conducta voluntaria.

Universidad de San Buenaventura – Medellín & C.R.E.A.D – Valledupar. URL.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200013

Müller, J. (2020). Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador (pp. 24-36). Universidad de Granada. URL.

<https://digibug.ugr.es/flexpaper/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, J. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo, Revisión de la literatura. Universidad del Rosario. Tomado de:

<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14217>

Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad.

Redalyc.org. Universidad Autónoma de Bucaramanga - Colombia. Tomado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Donza, E. (2021). La incidencia de la cuarentena en el escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires. Efectos del COVID-19 en un contexto de precariedad estructural. Scielo.org.ar. Pontificia Universidad Católica Argentina. Tomado de:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000100029&lang=es

Ramos, M., Rojas, G., Monereo, J., Molína, C., Nieves, M. y Fernandez, J. (2018). Guía Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, España.

Estrategia de afrontamiento del riesgo de origen psicosocial de los trabajadores con
modalidad de trabajo en casa originado por la COVID-19

<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Patologias%20por%20Riesgos%20Psicosociales.pdf>

ANEXOS

Anexo No. 1 MATRIZ ARTICULOS INVESTIGACION