

**ANALISIS DE LAS CONSECUENCIAS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN  
TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL BARRIO MORAVIA DE  
MEDELLIN ANTIOQUIA, POR LA EMERGENCIA SANITARIA CAUSADA  
POR EL COVID-19.**



**Identificación del impacto psicosocial que ha causado el COVID -19 en los micro  
negocios del barrio Moravia de Medellín-Antioquia.**

Astrid Biviana López Mazo ID: 574710

Francileny Galvis Ciro ID: 599085

José David Regino Álvarez ID: 606946

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia y Choco

Sede Bello (Antioquia)

Administración en Seguridad y Salud

2022

## **ANALISIS RIESGO PSICOSOCIAL POR COVID-19**

**Análisis del riesgo psicosocial que ha causado el COVID -19 en los Micronegocios  
del barrio Moravia de Medellín-Antioquia.**

Astrid Biviana López Mazo

Francileny Galvis Ciro

José David Regino Álvarez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador  
en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Héctor Iván Duque Herrera

Magister en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia y Choco

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud

2022

## Tabla de Contenido

<b>1 Contenido</b>	
Introducción .....	5
Abstract. ....	7
Resumen .....	8
Preguntas de Investigación.....	9
TITULO .....	10
1. Planteamiento del problema.....	10
2. Objetivos .....	11
2.1 Objetivo General .....	31
4.2.2 Objetivos especificos .....	11
3. Justificación .....	12
4. Marco Referencial.....	14
4.1 Marco teórico.....	14
4.2 Antecedentes.....	22
4.2.1 Nacionales.....	31
4.2.2 Internacionales.....	25
5. Marco Legal .....	28
6. Metodología .....	31
6.1 Tipo de investigación.....	31
6.2 Enfoque.....	32
6.3 Fuente de información .....	32
6.4 Poblacion .....	34

6.5 Muestreo no probabilístico .....	34
7.    Cronograma de actividades .....	34
8.    Resultados .....	35
Figura 2.....	35
Figura 4.....	37
Figura 5.....	37
Figura 6.....	38
Figura 7.....	39
Figura 9.....	41
Figura 10.....	43
9.    Discusión.....	45
9.1 Tabla 1.....	46
10.   Conclusiones .....	47
11.   Propuestas de intervención. ....	48
Tabla 2.....	48
12.   Referencias.....	49

## Introducción

En el presente trabajo se busca analizar las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial identificados en los trabajadores de los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín Antioquia, causado por la emergencia sanitaria y pandemia del VIRUS COVID 19, teniendo como base teórica los factores de riesgo y de origen psicosocial según la agencia europea de seguridad y salud en el trabajo OSHA, 2000, se entiende:

Todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiente, que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales y/o psicológicos en las personas.

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca de estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la población de los trabajadores, en la que la condición a exposiciones laborales de deterioro alcanza cifras que puedan catalogarse como un problema emergente de la salud pública (biblioteca virtual en salud, *oct.-dic. 2004*).

Teniendo en cuenta el marco teórico de referencia, en el cuerpo del presente escrito se evidenciará el resultado de investigación de la afectación psicosocial desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo, donde se recopiló información cuantitativa y cualitativa en referencia al riesgo psicosocial contundente, para dar una impresión del estado actual del grupo de trabajadores Micronegocios en el barrio Moravia Antioquia, objeto de impacto del presente trabajo de investigación. Este proceso lo realizamos mediante una visita de campo con objetivos determinados y la aplicación de un instrumento tipo encuesta, a la población objeto de investigación, las conclusiones del presente trabajo son generadas desde el conocimiento adquirido durante la formación de administración en seguridad y salud en el trabajo de la

universidad UNIMINUTO. El ámbito psicosocial y organizativo continúa siendo en nuestro país uno de los que presentan más escasa actividad preventiva.

***Palabras Claves:** Riesgo psicosocial, factores de riesgo, COVID-19, Micronegocios.*

### **Abstract.**

It can be said that over the years psychosocial risk is an issue that has been gaining strength year after year, due to the fact that workers are increasingly exposed to work stress. It is essential to say that in the face of the sudden situation regarding the scourge of COVID 19, which affected many companies, micro-enterprises, medium-sized companies, globally, which led us to confinement at home for long periods, which generated a lot of psychological discomfort. Since all people were threatened with the most important thing in existence, which is health, among other things, their economic subsistence, where the family nucleus as such is also vulnerable, as well as the extreme change in lifestyle. It can be said that this produced an emotional impact on the workers, since fear took over many of them. It can be said that incoherent thoughts passed through the minds of the employees, illnesses of all kinds, since the concern was at its highest level; it is important to argue that each person lives their own experience, we from this project see it that way.

This is why, based on our experience with this project, we analyze the situations of each worker in great detail, and it is extremely important in these situations to have or have a psychological support service, so that in this way they are can help the worker from the psychosocial part. Find ways or forms for the worker to report any danger or risk, or special situation that is affecting them during the circumstances. On the other hand, something very important to highlight and say is the importance of maintaining social contact, using technological means to be able to be informed, as far as possible avoid over information as this could affect, and can increase the feeling of risk or anxiety.

## Resumen

Se puede decir que a lo largo de los años el riesgo psicosocial, es un tema que año tras año ha venido tomando mucha fuerza, esto debido a que los trabajadores cada día están más expuestos al estrés laboral. Es fundamental decir que frente a la situación repentina referente al flagelo del COVID 19 el cual afectó a muchísimas empresas, microempresas, medianas empresas, a nivel global, el cual nos llevó al confinamiento en casa durante periodos largos, lo que generó mucho malestar psicológico. Ya que todas las personas se vieron con amenazados con lo más importante de la existencia que es la salud, entre otras cosas también su subsistencia económica en donde está también vulnerable el núcleo familiar como tal, también el cambio extremo de estilo de vida, podemos decir que esto produjo a los trabajadores un impacto emocional, ya que a muchos el miedo se apoderó de ellos, y que posiblemente pensamientos no coherentes se pasaron por la mente de los empleados, enfermedades de todo tipo, ya que la preocupación estaba en su máximo nivel; es importante argumentar que cada persona vive su propia experiencia, nosotros desde este proyecto lo notamos así. Es por esto que, desde nuestra experiencia con este proyecto, se analizaron las situaciones de cada trabajador, por tanto es importante en estas situaciones contar o disponer con un servicio de apoyo psicológico, con el fin de que de esta manera se le pueda ayudar al trabajador desde la parte psicosocial, encontrar la manera de que el trabajador informe sobre algún peligro o riesgo, o situación especial que les esté afectando durante las circunstancias.



## Preguntas de Investigación

- ✓ ¿Cuáles son las consecuencias que tienen los factores de riesgo psicosocial evidenciados en el personal de los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín Antioquia?
- ✓ ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en la población de los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín-Antioquia?
- ✓ ¿Cuáles son los factores relevantes, identificados por medio de la herramienta aplicada?
- ✓ ¿Categorizar los factores de riesgo que son determinantes para la afectación de la salud mental y física?
- ✓ ¿Qué propuestas de intervención pueden ayudar mitigar los factores de riesgo psicosocial en la población objetivo de investigación?

## TITULO

Análisis de las consecuencias del riesgo psicosocial en trabajadores de las microempresas del barrio Moravia de Medellín Antioquia, por la emergencia sanitaria causada por el covid-19.

### 1. Planteamiento del problema

El panorama laboral ha cambiado drásticamente, con afectaciones importantes para los pequeños y grandes empresarios, si bien el trabajo humano tiene elementos paradójicos que puede llevar a las personas al cumplimiento de metas trazadas en las organizaciones e individuales, también puede causar afectación a la salud física y mental, entendiéndose que la definición de estado saludable es un equilibrio entre lo físico y emocional del sujeto evaluado.

La gestión del talento humano es uno de los retos más importantes de cada organización, en el entendido que es un capital que requiere mantenimiento, empoderamiento y continua evaluación de los riesgos a los que se pueden exponer desde lo físico, pero con una óptica clara de la importancia del valor del estado mental y emocional del trabajador, para un equilibrio integral.

La pandemia causada por el virus del COVID-19, ha generado un gran impacto a la economía mundial y la humanidad, donde la sociedad se ha visto obligada a reinventarse desde el comportamiento social y laboral, para preservar la vida, las empresas, los emprendimientos; esto generó una demanda de trabajo y carga emocional, la cual desencadenó trastornos de ansiedad, depresión, trastornos de adaptación, reacciones a estrés grave, hipertensión arterial secundaria, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras, ocasionando un bajo rendimiento en los trabajadores y por lo tanto una baja productividad en las labores realizadas.

La mayor parte de las empresas vienen generando propuestas y estrategias con el fin de ofrecer pautas de acción en la gestión de los riesgos psicosociales, no solo de acuerdo con los factores de riesgo sino también reconociendo los riesgos inherentes a algunos sectores económicos considerados críticos o más vulnerables a estos factores.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de los de los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín Antioquia.

### **2.2 Objetivos específicos**

- ✓ Aplicar un instrumento para identificar los factores de riesgo psicosocial en la población de los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín-Antioquia.
- ✓ Determinar factores relevantes, identificados por medio de la herramienta aplicada.
- ✓ Categorizar los factores de riesgo que son\_determinantes para la afectación de la salud mental y física.
- ✓ Construir propuestas de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial en la población objetivo de investigación.

### 3. Justificación

En el medio laboral además de posibilitar a necesidades como vivienda, alimentación y demás gastos personales, es sin duda alguna uno de los principales medios de integración y relación del ser humano dentro de este, las personas se exponen a diferentes situaciones de trabajo que pueden influir de manera negativa o positiva en sus vidas estableciendo de esta manera una relación entre salud y el trabajo tenida en cuenta como la influencia que tiene la salud en el desempeño de la labor de cada trabajador. Como lo afirma Miller (1969) “la psicología es y debe actuar en la práctica como un instrumento al servicio del bienestar”, teniendo en cuenta que desde la psicología se posibilita el estudio e intervención en el trabajo para así generar alternativas que contribuyan no solamente al bienestar del trabajador, sino también al de los Micronegocios del barrio Moravia.

En la actualidad se ha venido presentando una condición adversa a la labor, como ha sido el COVID 19, lo cual ha puesto en jaque desde las más grandes empresa hasta los más pequeños negocios, no solo se ha visto afectada la parte económica, si no la salud mental de los colaboradores y a la misma ves la de su entorno familiar.

Por lo anterior y como parte del trabajo y la encuesta realizada en los micronegocios del barrio santo domingo, se encontró prioritario la intervención y el control de factor de riesgos psicosociales dentro de los establecimientos antes mencionados; intervención interesada en identificar y brindar recomendaciones desde seguridad y salud en el trabajo que a largo plazo les permitan disminuir los factores de riesgos psicosociales en los Micronegocios visitados.

Una de las mayores afectaciones en los seres humanos que se han podido corroborar durante la pandemia ha sido la exposición a los riesgos psicosociales, tema complejo de abordar, y que

en ocasiones no se disponen con el tiempo adecuado para informar a los empleados sobre sus capacitaciones, debido a las condiciones actuales por la cual atraviesa nuestro país, lo que genera un nuevo comienzo en las organizaciones, teniendo en cuenta que tanto las pequeñas, como las grandes empresas están obligadas a mejorar la seguridad y la salud de sus colaboradores mediante la prevención de riesgos laborales, evitando así de esta manera que se produzca ya sea un accidente laboral o una enfermedad irreversible si no tomamos las medidas necesarias que nos permita brindar una mejor calidad de vida a nuestros colaboradores.

Hablar de factores de riesgos psicosocial significa hablar de la interacción de las variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo y el entorno que los rodea, donde determinadas circunstancias pueden afectar a los negocios y al trabajador produciendo diversos efectos negativos.

La importancia de crear programas que velen por el bienestar mental de los trabajadores es un compromiso ineludible de los empleadores, que permite al ser humano desarrollarse en todos sus aspectos.

Por lo tanto, hacer propuesta de intervención a partir del análisis obtenido por la identificación de los factores de riesgo psicosocial en las microempresas del barrio Moravia de la ciudad de Medellín Antioquia.

## 4. Marco Referencial

### 4.1 Marco teórico.

Se puede decir que el Trabajo humano tiene elementos paradójicos, puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerle un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente; es algo que siempre ha estado. La historia está henchida de hechos y modelos que apoyan un aspecto y su opuesto. El trabajo físico, la mano de obra obligada, no ha sido bien vista a lo largo de la historia. Carente de cualquier protección, el trabajo era una forma de subsistencia que comprometía la salud de quienes no tenían más remedio que asumirlo. En el esclavismo, en el viejo sistema de producción oriental, el concepto de condiciones de trabajo y riesgo carecía de sentido. Carecía de valor el mismo trabajo físico que era considerado servil y sin valor, y la posible mala salud derivada era un problema individual de quienes trabajaban. El trabajador, quien tenía que vivir de su trabajo, era alguien desdeñable, su salud también.

**(Jiménez, 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 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.

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valían

adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores. **(Moreno Jiménez & Baez León, 2010).**

Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. En el estudio se presentan este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. El estudio se estructura en cinco puntos en los que: 1. presentan el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, 2 .describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes, 3. ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias, 4. presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo, y 5. describen el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y concluyen con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población.

En la reunión del Consejo Europeo celebrada el 10 de marzo priorizaron cuatro áreas distintas: 1. La necesidad de contener la propagación de la enfermedad; 2. La garantía de suministro de equipos médicos y productos sanitarios; 3. La importancia de que apoyen y refuercen las investigaciones que buscan encontrar una vacuna; 4. Adopten un paquete de medidas económicas y fiscales en sectores que sufren una caída de la demanda, apoyando la

liquidez de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector productivo y protegiendo el empleo, a pesar de estas y otras medidas, los datos sobre la desaceleración de la economía en función de las medidas de aislamiento y de confinamiento apuntan a una grave recesión durante este año en buena parte de la Eurozona. Goldman Sachs, uno de los mayores grupos de banca de inversión y de valores del mundo, calculó que la Eurozona sufrirá una contracción del 9% en 2020. A la economía española en particular, para la que preveían un avance del 1,8%, la crisis del Covid-19 podrá ocasionar una caída del 9,7% acompañada de un déficit público de cerca del 10%. También esperan una recuperación para el año 2021, que en la Eurozona podrá ser de un 7,8% y en España de un 8,5%. **(Gil-Monte, 2012)**

Preguntar sobre la recuperación económica tiene sentido cuando vemos que entre mayo del 2019 y julio del 2021 nacieron 1 millón 187,000 negocios y murieron 1 millón 583,000. Los datos del estudio sobre Demografía de los Negocios son más que interesantes. En promedio cada mes, desde el quinto de 2019 hasta el séptimo del 2021, nacieron 43,960 negocios y murieron 58,630. Estos números merecen una mirada a través del microscopio. Sobre todo, si tomamos en cuenta que estos dos años y fracción corresponden a uno de los momentos más complicados de la historia económica de México.

¿Por qué cerraron los negocios... qué expectativas tienen los que abren un negocio? Por día, bajaron la cortina 1,954 y abrieron 1,465. La estadística dice mucho, pero no cuenta toda la historia. Todas las familias felices se asemejan, cada familia infeliz es infeliz a su modo, dice León Tolstoi en el comienzo de Ana Karenina. Cada negocio es una historia feliz e infeliz a su modo; implica una historia única, en cierto sentido irrepetible, cuando abre y cuando cierra. **(Gonzalez, 2021)**



A diferencia de lo que le ocurre en la gran empresa, la búsqueda, selección y contratación de personal supone un gran hito para los trabajadores por cuenta propia. Ya que, en la mayoría de las ocasiones, la persona que éstos contraten asumirá desde el principio una alta responsabilidad y se convertirá en una pieza fundamental para el funcionamiento de negocio. Este paradigma que se origina dentro de los pequeños negocios, entre el empleador y el empleado, provoca que sea precisamente en las actividades más pequeñas dónde menos se estén realizando a pesar de la actual crisis. Un informe elaborado por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), en base a los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, revela como en el último año, y a pesar de la caída generalizada que sufrió el empleo generado por los trabajadores por cuenta propia, fueron los pequeños negocios los que menos despidos realizaron. Y es precisamente ese vínculo que se crea, “la razón por la que el pequeño empresario intenta proteger los puestos de trabajo de la que gente que está con ellos”. En este sentido, contó que los diferentes estudios y análisis que habían hecho la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) exponían la calidad del clima de contratación que existe en el pequeño comercio. **(Haro, 2020)** .

El panorama laboral ha cambiado drásticamente. La aparición de los primeros estados, del sindicalismo, del reconocimiento de los derechos humanos y de las formas modernas de producción empresarial ha disminuido la dureza, frecuentemente inhumana, de las condiciones de trabajo. Las condiciones laborales han mejorado sustantivamente en los aspectos físicos del trabajo tales como horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene. El efecto de tales modificaciones ha sido una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo. El número de enfermedades laborales y de accidentes los han controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. Pero probablemente,

la mayor modificación se ha producido en el cambio del concepto de salud laboral que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, y, principalmente, en un derecho del trabajador. (**Osorio Suarez & Urrego Jaramillo, 2013**)

El virus del COVID-19 lo detectaron por primera vez en diciembre del año 2019 en China, posteriormente los primeros meses del año 2020 se propagó por varios países del mundo, llegando de esta manera a Colombia. Debido a la pandemia según la Cámara de Comercio de Bogotá (2020): hay más de 500,000 empresas en Colombia que afrontan una enorme presión financiera. Una vez que la amenaza de COVID-19 disminuya, la vida y el trabajo no pueden retroceder en el tiempo. La implementación del teletrabajo para el desarrollo laboral de la empresa y su personal es fundamental en tiempos de crisis sanitarias. El cierre de centros educativos, escuelas primarias, intermedias y universidades fue una de las primeras medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para prevenir la propagación del coronavirus.

La letalidad y velocidad de contagio de la COVID19, sumado a la dificultad de contar con un tratamiento farmacéutico, ha planteado la necesidad por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de crear una serie de guías con medidas que les permitan a los países transitar de la forma más segura posible por esta crisis. La OMS (2020) ha establecido como “objetivo primario de la respuesta internacional frente a la pandemia COVID-19, la limitación en la transmisión de humano-humano del virus, la protección de aquellos afectados y la conservación de los servicios de salud esenciales durante el tiempo que continúe el brote”. En el centro de estas decisiones está la vida como valor fundamental y el fortalecimiento de los sistemas de salud como un elemento indispensable para garantizarlo, de allí que uno de los indicadores de mayor relevancia en la toma de decisiones sea el grado de saturación del sistema. Es así como se establecen medidas de confinamiento obligatorio, cierres temporales de empresas, restricciones de movilidad y

distanciamiento social, entre otras decisiones, en función de la velocidad de transmisión del virus y sus repercusiones sobre la ocupación del sistema de salud, con consecuencias sobre la actividad productiva.

Las empresas y trabajadores se han visto forzados a suspender sus labores o desde parar su operación, reduciendo así la producción y la demanda de bienes y servicios, con importantes efectos sobre el empleo. De acuerdo con mediciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2020a), los “cierres parciales han afectado aproximadamente 2 700 millones de trabajadores en el mundo, que representan cerca del 81% de la fuerza de trabajo”, y de acuerdo con estimaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE 2020a), “por cada mes de contención hay una pérdida de 2 puntos porcentuales de crecimiento del producto interno bruto”. En Consonancia con lo acontecido a nivel internacional, Colombia ha implementado medidas orientadas al cuidado de la salud y la protección de su sistema. Desde marzo se adoptaron medidas de confinamiento y distanciamiento social que han dejado consecuencias negativas sobre la economía. De acuerdo con las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en los primeros seis meses del 2020 se perdieron 2.7 millones de empleos frente al mismo periodo del año anterior, como consecuencia de una caída de -7,4% del PIB en el primer semestre del año. Esta afectación de la economía se presenta con mayor intensidad en las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), que son responsables de 17 millones de empleos en el país, de acuerdo con cálculos de Acopi (2019). Las unidades productivas más pequeñas son Especialmente vulnerables en este contexto, por las dificultades que tienen para adaptarse a un choque externo de estas proporciones. **(Rivera, 2020).**

Este estudio contiene los resultados de la exploración de diferentes fuentes de datos y la aplicación de técnicas de estadística sobre algunas de estas fuentes, con el objetivo de determinar los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19 sobre las Mipymes en Colombia y revisar los mecanismos que permitan la sostenibilidad del tejido empresarial. Con base en la medición de los efectos y la construcción de un inventario de medidas diseñadas para la mitigación de la crisis y la reactivación económica se construyen unas recomendaciones generales que orienten las decisiones de política pública.

Para tal efecto, el informe se encuentra compuesto por nueve secciones, aparte de la introducción: en la primera sección se presenta el marco de referencia; la segunda parte está compuesta por la evidencia internacional, a partir de la información de fuentes disponibles para medir los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19 sobre las Mipymes, y evidencia internacional de políticas para mitigar la crisis y reactivar las Mipymes; en la tercera sección se describen los efectos de la epidemia sobre la economía colombiana; en la cuarta se desarrolla la medición de los efectos de la COVID-19 sobre las Mipymes de Colombia; en la quinta se aplica la metodología estadística para determinar los efectos de la epidemia sobre las Mipymes en función del tamaño, sector y territorio; la sexta parte contiene las medidas y programas adoptados por Colombia; la séptima presenta las conclusiones; y la octava, las recomendaciones generales. **(OIT, 2020)**

La emergencia social y económica generada por la pandemia ha causado un retroceso nacional en la lucha contra la pobreza de al menos una década, incrementando el índice de pobreza monetaria a 42,5%, aumentando desproporcionadamente los niveles de vulnerabilidad de muchas personas. A nivel nacional, se evidencia que no solo las grandes empresas han sido afectadas por la pandemia y más recientemente por el paro, sino que también los

empresarios pequeños y de subsistencia han padecido los estragos de estos dos sucesos. (Calero, 2021) .

**Covid-19:** Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2. La mayoría de las personas infectadas por el virus experimentarán una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunas enfermarán gravemente y requerirán atención médica. Cualquier persona, de cualquier edad, puede contraer la COVID-19 y enfermar gravemente o morir.(OMS, Organización mundial de la salud 2022).

**Peligro:** Cualquier cosa que pueda causar daño, como productos químicos, electricidad, trabajar sobre escaleras, máquinas sin protección, un trabajo difícil o estresante, etc. (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

**Riesgo:** Es la probabilidad, alta o baja, de que alguien resulte herido como consecuencia de un peligro, junto con la indicación sobre la gravedad del daño que podría originar”. (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

**Riesgo Psicosocial:** Son consecuencias de malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo, que puede causar alteraciones en la salud. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., s.f.).

**Factor de Riesgo Psicosocial:** Se refiere a las condiciones que están presentes en una situación laboral y están relacionadas con la organización del trabajo, percepción y rol de tareas, afectando al bienestar como a la salud mental y física, incidiendo en el posible estrés al trabajador.” (Pérez & Nogareda, 2012).

**Estrés laboral:** Puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. (Acosta & Burguillos, 2014).

## **4.2 Antecedentes**

### **4.2.1 Nacional**

**Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Universidad Eafit Colombia, Espitia Castellanos & Paola Andrea Echeverri Gómez, 2020.** Este fue un estudio a un grupo de colaboradores realizado en empresa del sector petrolero en Colombia, donde se describió los efectos del trabajo reorganizado por la pandemia COVID-19 sobre la calidad de vida laboral. El alcance de calidad de vida laboral se limitó a la satisfacción, la salud y el bienestar de los trabajadores, al entorno laboral y los conceptos derivados de las experiencias individuales y objetivos organizacionales. “Método de Estudio cualitativo descriptivo con base en el cuestionario CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010) aplicado a 50 operadores y líderes de la Planta de Craqueo UOPII - Renta de una de las Refinerías Ecopetrol, cuyas instalaciones se encuentran 10 ubicadas en la ciudad de Barrancabermeja, Colombia”. (Espitia Castellanos & Paola Andrea Echeverri Gómez, 2020). Si bien el estudio estuvo enfocado en los aspectos generados por las condiciones laborales actuales a los que los trabajadores están expuestos por la reorganización del trabajo en casa por la pandemia, también se tuvo en cuenta una contextualización sociodemográfica por sexo, estado civil, edad, formación académica, aspectos contractuales, aspectos de ambiente y bienestar laboral, y desarrollo personal, y se hizo visible la afectación en temas económicos y el exceso de trabajo. Los resultados de estudio dieron cabida al análisis de varias dimensiones

encaminadas a ser ajustadas por la empresa, en especial las que puntuaron por debajo de lo esperado, como los desafíos de la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa y la comunicación dentro de los equipos de trabajo. Se observa que el estudio fue aplicado para tener información de varias dimensiones pero la dimensión que más nos llamó la atención fue el Impacto sobre la administración del tiempo libre derivada de la reorganización por covid-19, pues esta puede contribuir al desarrollo de nuestro trabajo ya que para los colaboradores de este estudio fue satisfactoria y muy satisfactoria (más del 72% del personal) la administración de manera adecuada de su tiempo, y este puede ser un factor clave para evitar que el impacto de la pandemia por trabajar desde casa pueda ser menor en materia de riesgo psicosocial.

**Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. Pontificia Universidad Javeriana, Cortés Díaz Gabriela, Henao Godoy Nicolás, & Osorio linera valentina, 2020.** “La presente investigación tiene como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del trabajo remoto durante tiempos de COVID19. Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo; se entrevistó a una muestra de 6 trabajadores, quienes se encuentran en modalidad de trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria producida por la pandemia.

Los principales resultados se dan con relación a una serie de tensiones que surgen debido a que las actividades del hogar o los tiempos en familia interfieren con las demandas laborales; ocasionando así que la jornada laboral se vea interrumpida o se extienda. Además, en el caso de aquellos que tienen hijos pequeños, deben no solo cumplir con sus actividades laborales, sino también velar por el cuidado y aprendizaje de los niños”. (Cortés Díaz et al., 2020). Los resultados se enmarcan en 4 categorías, la primera llamada Interacción de ambos mundos, esta se

enfocó en indagar acerca de la manera como interpretan y valoran los participantes la interacción entre las demandas familiares y las laborales en el hogar, la segunda, manejo de los hijos durante su jornada escolar, que básicamente clasificó las distintas situaciones de acuerdo a las edades y vivencias de los hijos, la tercera categoría, manejo del tiempo libre, donde se incluyen las actividades realizadas por los miembros del hogar en los tiempos distintos a los del trabajo y estudio y por último manejo de las rutinas domésticas, donde se agrupan aquellas labores que debieron ser asumidas por todos en la familia como producto de la ausencia de alguien que las hiciera como la empleada doméstica.

**Prevalencia y características clínicas de los síntomas depresivos y ansiosos de los trabajadores de una institución de salud en Medellín durante la pandemia por COVID-19, revista colombiana de psiquiatría, Medellín:** En este estudio realizado en Medellín, Colombia determino la prevalencia y las características clínicas de los síntomas ansiosos y depresivos del personal que trabaja en una institución de salud “el método de estudio fue observacional, descriptivo y transversal, a partir de una encuesta diseñada al efecto, la cual incluyó 2 escalas para tamizar síntomas depresivos y ansiosos, además de variables sociodemográficas, con resultados se incluyó a 1.247 trabajadores de la institución de salud. El 14,6% reportó síntomas depresivos y el 18,5%, ansiosos clínicamente significativos. Encontraron una mayor proporción de síntomas depresivos y ansiosos moderados graves en la modalidad de trabajo presencial. Como conclusión los síntomas ansiosos y depresivos son muy prevalentes entre los trabajadores de una institución de salud de Medellín durante la pandemia de COVID-19. Dado el papel vital del sector salud en tiempos de pandemia, el desarrollo de programas de salud mental que aborden los problemas de esta población debería considerarse una prioridad” (Restrepo, et ál, 2021, pp. 2-7).



#### *4.2.2 Internacional*

**Rev. Inf. Cient. vol.99 no.6 Guantánamo nov.-dic. 2020 Epub 04-Dic-2020**

La OMS declaró la COVID-19 como emergencia sanitaria por su elevada morbilidad y mortalidad y las graves consecuencias económicas. Por lo que cada país, cumple una serie de medidas para contrarrestar la propagación de la enfermedad, como el distanciamiento social y el confinamiento mediante la cuarentena y el aislamiento, la limitación del desplazamiento, el transporte colectivo, las ofertas de actividades culturales, la imposibilidad de visitar familiares y amigos, de realizar deportes y otras actividades al aire libre, la suspensión de la actividad presencial escolar y algunas laborales en favor del trabajo a distancia, unido todo esto, las informaciones necesarias, pero en ocasiones lamentables o distorsionadas, mediante las tecnologías de la información, acerca de las consecuencias de la pandemia.

Aunque cada persona reacciona de modo distinto ante situaciones estresantes, tales acciones engloban comportamientos que se constituyen en estímulos generadores de estrés psicosocial según la vulnerabilidad individual y la presencia de antecedentes previos de trastornos mentales, y suelen tener efectos negativos en el bienestar físico y psicológico del individuo, el COVID-19 ha impactado fuertemente la sociedad, desde niños hasta abuelos, afectando todo tipo de relaciones, desde laborales, personales hasta familiares generando trastornos de ansiedad, stress, angustia y depresión, miedo, insomnio entre otros síntomas.

**(Pazmiño Ceballos & Merino Salazar, 2020) Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19; Universidad Internacional SEK, Quito.** Los autores realizan un estudio descriptivo de corte transversal en 101 trabajadores entre personal

administrativo y operativo en modalidad presencial en una empresa textil ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito con el fin de conocer el nivel de estrés laboral que ha causado la pandemia de COVID-19 en los empleados, utilizando como herramienta la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana, cuyo resultado obtenido muestra que, el 66,3% de los empleados presenta grados de estrés altos a muy altos, además identifican que el personal administrativo presenta mayores niveles de estrés al igual que las persona mayores de 50 años, y finalmente resalta la importancia de establecer programas y estrategias que ayuden a mitigar el riesgo psicosocial.

**Respuestas psicológicas inmediatas y factores asociados durante la etapa inicial de la epidemia de enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19) entre la población general de China.** La epidemia de la enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19) es una emergencia de salud pública de importancia internacional y plantea un desafío para la resiliencia psicológica, por lo cual el gobierno chino decide realizar una investigación con el fin de definir el impacto psicológico ocasionado por la pandemia y de esta manera poder desarrollar estrategias que ayuden a reducir el impacto. El objetivo de este estudio fue encuestar al público en general en China para comprender mejor sus niveles de impacto psicológico, ansiedad, depresión y estrés durante la etapa inicial del brote de COVID-19.

El impacto psicológico del brote de COVID-19, medido mediante la escala IES-R, reveló una puntuación media muestral de 32,98 (DE = 15,42). De todos los encuestados, 296 (24,5%) informaron un impacto psicológico mínimo (puntuación <23); 263 (21,7%) calificaron un impacto psicológico leve (puntuaciones 24-32); y 651 (53,8%) reportaron un impacto psicológico moderado o severo (puntuación > 33). Los niveles de depresión, ansiedad y estrés de los encuestados, medidos mediante la escala DASS de 21 ítems, revelaron una puntuación media

muestral de 20,16 (DE = 20,42). Para la subescala de depresión, se consideró que 843 (69,7%) tenían una puntuación normal (puntuación: 0-9); Se consideró que 167 (13,8%) padecían depresión leve (puntuación: 10-12); Se consideró que 148 (12,2%) padecían depresión moderada (puntuación: 13-20); y se consideró que 52 (4,3%) padecían depresión grave y extremadamente grave (puntuación: 21-42). Para la subescala de ansiedad, se consideró que 770 (63,6%) tenían una puntuación normal (puntuación: 0-6); Se consideró que 91 (7,5%) padecían ansiedad leve (puntuación: 7-9); 247 (20,4%) se consideró que padecían ansiedad moderada (puntuación: 10-14); y se consideró que 102 (8,4%) padecían ansiedad severa y extremadamente severa (puntuación: 15-42). Para la subescala de estrés, se consideró que 821 (67,9%) tenían una puntuación normal (puntuación: 0-10); Se consideró que 292 (24,1%) padecían estrés leve (puntuación: 11-18); Se consideró que 66 (5,5%) padecían estrés moderado (puntuación: 19-26); y se consideró que 31 (2,6%) padecían estrés severo y extremadamente severo (puntuación: 27-42).

**Psychosocial risk factors present in health personnel in time of pandemic COVID-19 in the Basic Hospital “El Ángel”, 2020.** Los autores (*De la Cruz Jiménez, Joshafatt David; Noroña Salcedo, Darwin Raúl; Morillo Cano, Julio Rodrigo; Laguna Delgado, Daysy Viviana; Chamorro Pozo, Gabriela Yadira; Coral Hernández, Daysi Nataly*) realizan un estudio en el hospital básico el Ángel como resultado del trabajo en tiempo de pandemia COVID-19 en el personal de salud, se realiza un estudio cuantitativo con diseño no experimental, transversal, y descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta se aplicó el cuestionario de Gloria Villalobos (2007), el cual evalúa cuatro dimensiones: el área física, comportamiento social, intelectual y aspectos psico-emocionales; se registran 31 síntomas que pueden estar presentes en el trabajador, con una muestra de 40 sujetos entre personal administrativo y de salud, se utilizaron criterios de

inclusión y exclusión. Al realizar el estudio se obtiene como resultado síntomas fisiológicos que tienen relación con el lugar de trabajo y la edad, además se presentó síntomas de comportamiento social en menor escala, pero aún presentes, concluyendo las exigencias en el entorno laboral aumentan el riesgo de exposición a factores psicosociales en la temporada de pandemia COVID-19, donde, la sobrecarga laboral y la afluencia de pacientes con esta patología genera una afectación directa e indirecta.

## 5. Marco Legal

En Colombia se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo a partir del año **1915 con la Ley 57 (11)** que surge como consecuencia a las condiciones precarias y pocas seguras que se presentaban para los trabajadores, esto se da a raíz de querer brindarle al colaborador un ambiente laboral sano y seguro, la ley antes mencionada se relaciona con nuestro trabajo de investigación ya que tiene que ver con el análisis de las condiciones de salud en cuanto a los riesgos psicosociales que sufrió la población de los Micronegocios del barrio Moravia en Medellín durante la pandemia.

En el año 1951 la **OIT** como organización lanza propuesta la cual busca reducir los riesgos psicosociales mediante algunos convenios, dentro de los cuales podemos evidenciar la igualdad de remuneración y la discriminación en el empleo y la ocupación.

Lo mencionado por la OIT en 1951 se relaciona con nuestro trabajo de investigación en cuanto a la remuneración y el aumento del desempleo al cual nos vimos enfrentados a nivel internacional durante la pandemia.

**En 1989 con la Resolución 1016** se observa una normatividad que comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales.

En nuestro trabajo de investigación podemos realizar un análisis minucioso partiendo de dicha resolución, normatividad donde nos dan las pautas necesarias para la identificación de riesgos psicosociales.

**resolución 1016 de 1989, Artículo 12 de la** Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta el análisis realizado a los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín nos permite identificar posibles enfermedades psicológicas en esta población.

**Decreto 1477 de 2014** del Ministerio del trabajo de Colombia donde se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales. Mediante este decreto podemos verificar si realmente la mayor parte de la población encuestada se está enfrentando a una enfermedad de riesgo psicosocial.

**Decreto 1010 de 2006**, por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Este decreto se relaciona con nuestro trabajo de investigación desde la parte psicosocial, ya que una de nuestras finalidades es investigar las relaciones laborales, los acosos y demás vivencias durante la pandemia.

**Resolución 2646 de 2008 del** ministerio de protección social mediante la cual se estableció la definición de responsabilidad para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Esta resolución interactúa con nuestro análisis de investigación en los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín, porque nos permite evidencia cuales fueron los factores de riesgo psicosocial que más afectaron la población.

En el año **2012** se aprueba la **Ley 1562** que define que la seguridad y salud en el trabajo “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

**La ley 1562 de 2012** busca mejorar las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, por ende, se relaciona con nuestro trabajo de investigación desde la recolección de datos en las diferentes ocupaciones que se desempeñan en los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín, en cuanto a la parte psicosocial durante la pandemia

En el año **2013**, el Ministerio de Protección Social crea la **Ley 1616** de Salud Mental, que en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

**Resolución 2404 de 2019** indica los referentes técnicos mínimos obligatorios **para** identificar y monitorear permanentemente los **riesgos psicosociales**, esta resolución da un refuerzo a la resolución 2646 de 2008. La resolución 2400 de 2019 se relaciona con el trabajo de investigación realizado ya que nos brinda las pautas que nos permite realizar o mejor dicho nos obliga a escudriñar de una manera minuciosa el análisis realizado a los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín

**Circular 0064 de 2020** acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS – COV-2 (COVID 19) en Colombia, es una recomendación a implementar en los trabajadores que realizaron o aún se encuentran realizando su trabajo en casa.

La circular 064 del 2020 se enfoca en el personal que se vio obligado a ejercer sus actividades laborales en casa en el tiempo de la pandemia, de qué manera se vio afectada esta población en la parte psicosocial, esta circular interactúa con nuestro trabajo de investigación teniendo en cuenta que es una de nuestras finalidades saber hasta qué punto le fue fácil a los colaboradores adaptarse a esta modalidad de trabajo.

**Iso 45003 del 2021** La nueva ISO 45003 será la primera norma internacional que **ofrecerá una guía sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo**, como elemento de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Este documento será utilizado junto con la norma ISO 45001**, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

La norma antes mencionada se relaciona con nuestro trabajo de investigación, porque nos permite y/o nos da una herramienta para la clasificación de riesgos psicosociales.

## **6. Metodología**

### **6.1 Tipo de investigación**

El presente proyecto del análisis del riesgo psicosocial, causado por el Covid-19 en los micro negocios del barrio Moravia, nos arrojó que el tipo de investigación es descriptivo, ya que consiste en llegar a percatarse sobre las condiciones, situaciones en las que se encuentran los trabajadores de los Micronegocios en el barrio Moravia a causa del riesgo psicosocial, provocado por el Covid-19. De esta misma forma la recolección de información no se reduce, si no que vamos a la población identificada.

## 6.2 Enfoque

El proyecto es de carácter cuantitativo. (Morales, 2010) dentro de su trabajo académico, manifiesta que, el objetivo de la investigación cuantitativa consiste en lo hipotético-deductivo con su racionalidad analítica, deductiva no contradictoria. La razón lógica del método es la razón analítica. Esta razón lógico-deductiva-analítica es propia de las matemáticas. Del mismo modo, su meta no se limita a la recolección de datos, si no, a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que, bajo el enfoque cuantitativo, la relación entre la teoría, la investigación y la realidad está basada en la coincidencia entre la percepción de la realidad del investigador reflejada en una hipótesis y la realidad como fenómeno para que se apruebe una teoría.

El propósito general de la caracterización, es identificar el personal que se ha visto expuesto a riesgos psicosociales durante la pandemia en los micronegocios del barrio Moravia; para iniciar se elaboró un estudio de la población de los micronegocios del barrio Moravia, con el fin de obtener una información mucha más amplia de todos los colaboradores y que a través de esto se permitiera desarrollar un acercamiento con la población, mediante una encuesta informativa y sencilla, a la cual puedan acceder todos los colaboradores de los micronegocios independientemente de su formación académica y sus capacidades intelectuales. Para obtener una información mucho más calificada se determinó realizar la contabilización de los Micronegocios afectados por la pandemia y el personal perteneciente a dichos establecimientos y de esta manera poder saber las necesidades de los trabajadores, ya que la pandemia dejó a muchos de ellos en una situación vulnerable. Debido a esto fueron expuestos al estrés, problemas de ansiedad, daños psicológicos, por ende, también afecto a su entorno familiar, logrando ser un



caos de gran magnitud en este gremio. A parte de esto el miedo, la zozobra, de atender a sus clientes, que también fue punto de partida para estar vulnerable a estos riesgos psicosociales.

Se puede decir que esto nos llevó a sensibilizarlos sobre los riesgos a los cuales estaban expuestos, y a así educarlos en el mejoramiento de sus condiciones de salud y de ser posible ejecutar las acciones correctivas que sean necesarias para mejorar su calidad de vida, logrando en cierta instancia que no se quede solo en una investigación, si no que podamos apoyar desde nuestros conocimientos.

### **6.3 Fuente de información**

Se puede decir que la fuente de información de nuestro proyecto es primaria, ya que nosotros como investigadores nos dimos a la tarea de sacar las informaciones arrojadas por medio de nuestro trabajo y del instrumento, Una vez se obtuvo esta información se consideró importante realizar un análisis del listado de las personas que sufrieron pérdidas económicas, a esto se le suma la perdida de familiares desde el año 2020 a la fecha, este con el fin de obtener unos indicadores sobre el comportamiento y la afectación en cuanto a la parte psicosocial de cada persona y de esa forma poder proporcionar a medida que cada negocio lo permitiera, un buen sistema de seguimiento y control de riesgos psicosociales interno, su gravedad y sus causas, así mismo, poder descubrir la localización de los puestos de trabajo con mayor riesgo. Una vez se obtuvo toda esa información se procedió a realizar algunas acciones correctivas que nos permitieran brindar desde nuestro conocimiento, un buen consejo de como minimizar las consecuencias generadas por el COVID 19 desde la parte de seguridad y salud en el trabajo.

## 6.4 Población

Al momento de identificar a la comunidad requerida, en este caso los trabajadores de los Micronegocios del barrio Moravia, de Medellín Antioquia. Se pudo estimar un aproximado 80 personas entre los micronegocios existentes, de los cuales se logro caracterizar 24 personas.

## 6.5 Muestreo no probabilístico

El método es no probabilístico, ya que es nuestra primera experiencia como indagadores; como tal no se generó un muestreo exacto, haciendo énfasis en que sólo se evaluó a 24 personas por medio de la encuesta. Una vez se obtuvo toda esa información se procedió a realizar algunas acciones correctivas que nos permitieran brindar desde nuestro conocimiento, un buen consejo de como minimizar las consecuencias generadas por el COVID 19 desde la parte de seguridad y salud en el trabajo.

## 7. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				
	SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Asesoría inicial de proyecto de grados.	X																
2	Descripción del problema, preguntas de investigación, objetivos y justificación.		X															
3	Marco referencial y diseño metodológico.																	
4	Corrección de hallazgos y observaciones.				X													
5	Creación de encuesta.					X												
6	Ejecución de encuesta.						X											
7	Tabulación de encuesta.								X									
8	Hallazgos, recomendaciones, conclusiones.																	
9	Referencias y organización.										X							
10	Socialización proyecto.													X			X	

## 8. Resultados

La encuesta realizada en los Micronegocios del barrio Moravia de Medellín Antioquia nos permitió ver desde otra perspectiva todos aquellos factores psicosociales que pueden surgir y afectar una población en una situación de pandemia como lo es el COVID-19, dejando como resultado una serie de secuelas, tanto económicas como emocionales.

### Figura 1.

*Edad*

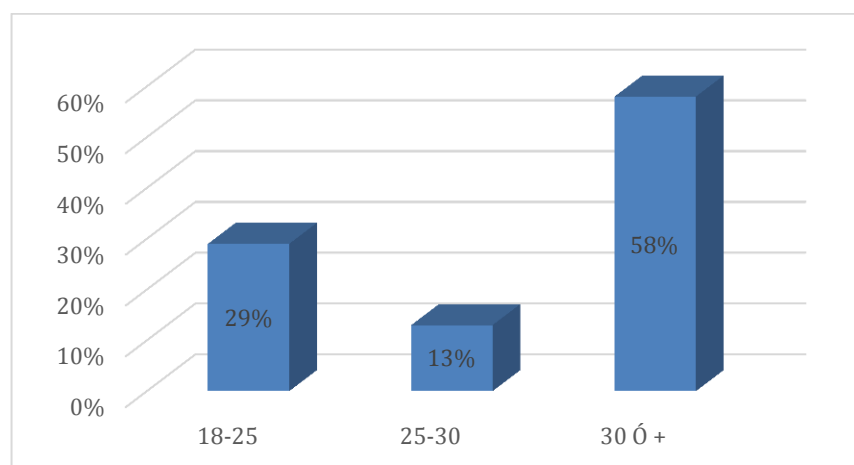


Figura 1: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

Los resultados nos muestran que más de la mitad de las personas que fueron entrevistadas, son mayores de 30 años, con un porcentaje del 58%

### Figura 2.

*Nivel educativo*

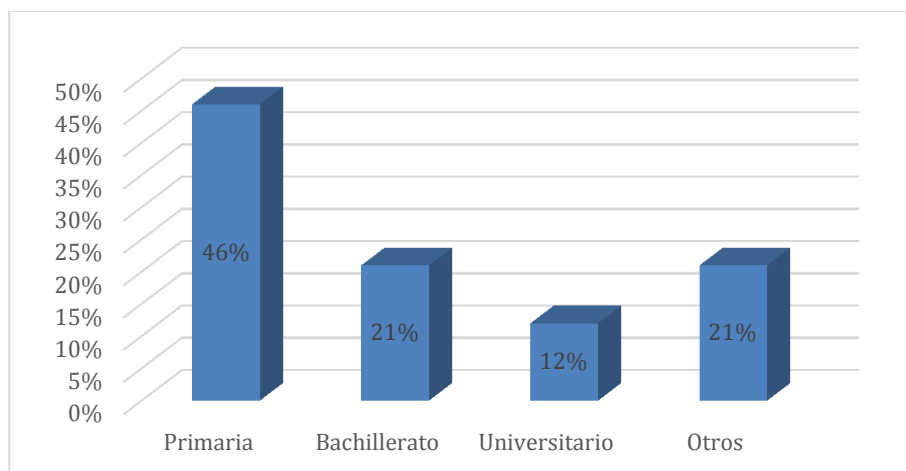


Figura 2: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

La muestra nos arroja que en su mayoría las personas entrevistadas cuentan con un bajo nivel educativo con un porcentaje del 46% que han cursado solo hasta primaria.

### Figura 3.

#### *Convivencia*

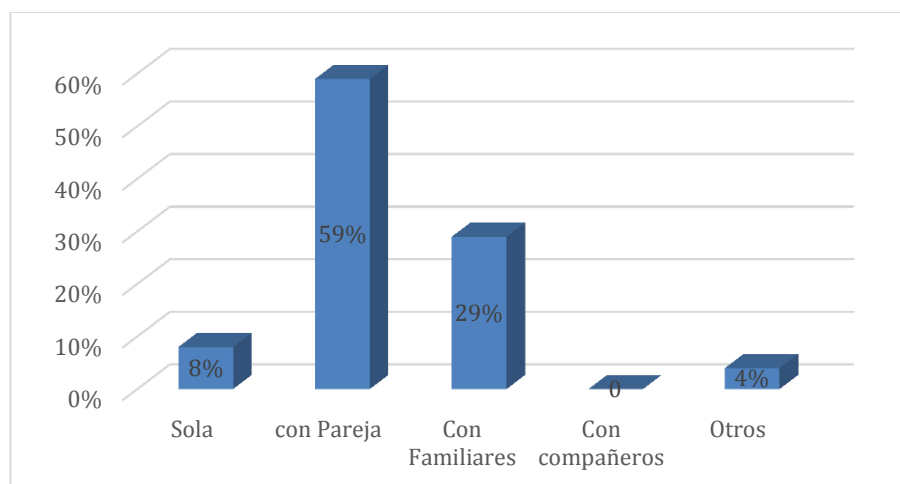


Figura 3: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

La grafica nos muestra que más de la mitad de las personas encuestadas conviven con su pareja con un porcentaje del 59%.

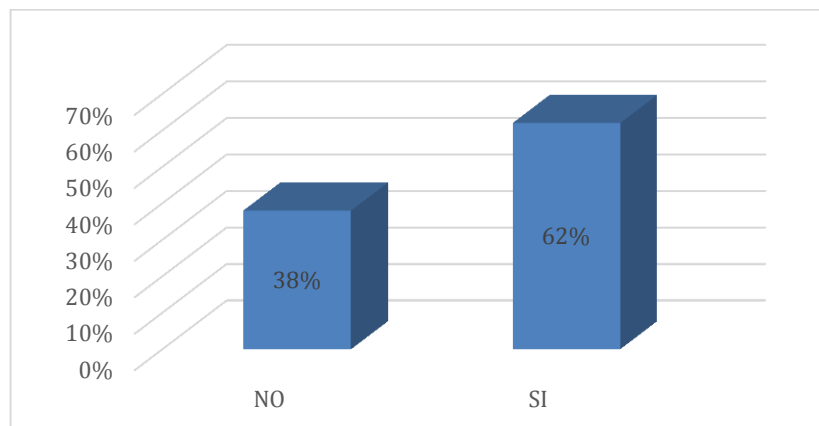
**Figura 4.***Hijos*

Figura 4: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

La grafica nos muestra que solo el 62% de las personas encuestadas son padres de familia.

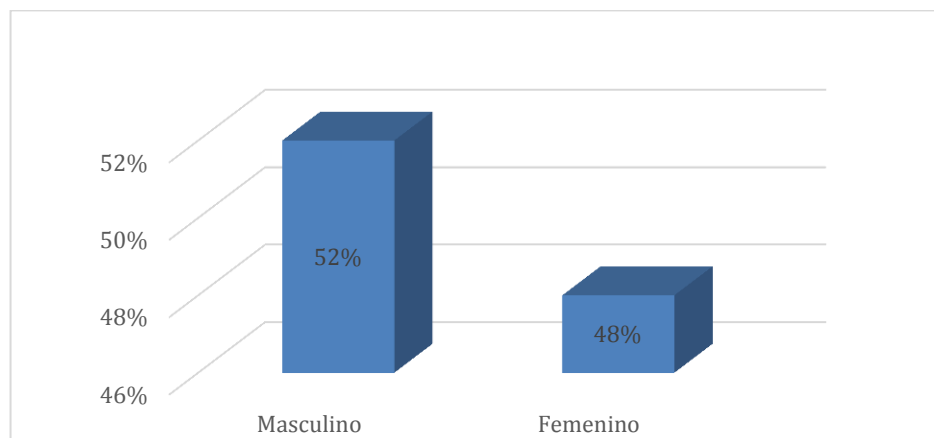
**Figura 5.***Sexo*

Figura 5: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

La grafica nos indica que las personas encuestadas en su mayoría son hombres, con un total del 52%.

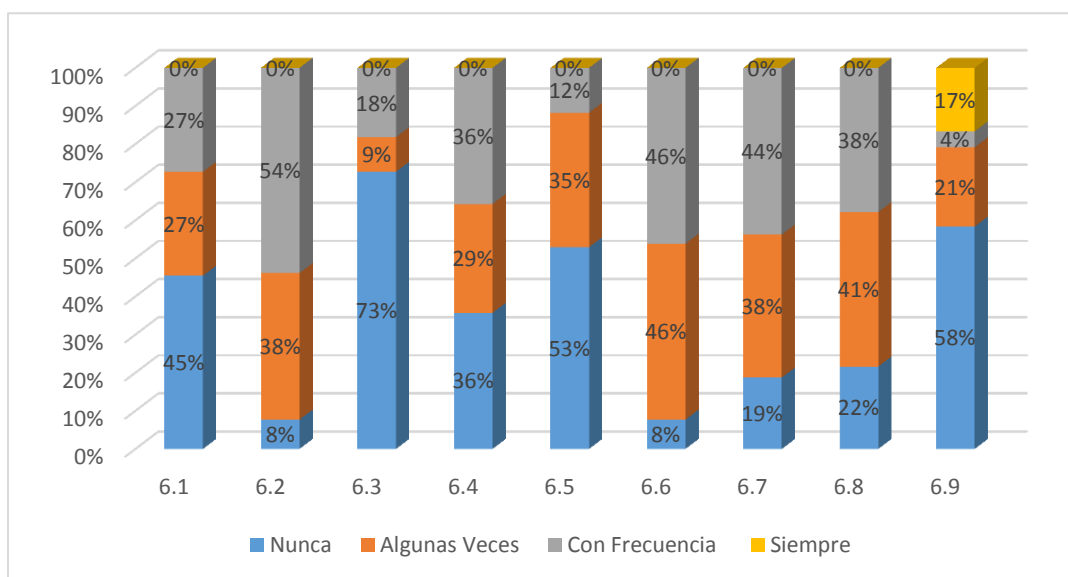
**Figura 6.***Mi trabajo me expone a:*

Figura 6: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

6.1 El 45% nunca tuvo que estar en contacto con personas que parecieran tener síntomas de Covid-19

6.2 Más del 50% manifiesta tener que trabajar frecuentemente con compañeros sin equipo de protección personal.

6.3 El 75% Manifiesta no haber estado expuesto a trabajar con compañeros con síntomas compatibles al COVID-19.

6.4 El 36% manifiesta no haber estado expuesto a trabajar con jefes con síntomas compatibles con el Covid-19

6.5 El 23% manifiesta no tener que trabajar más tiempo de lo estipulado

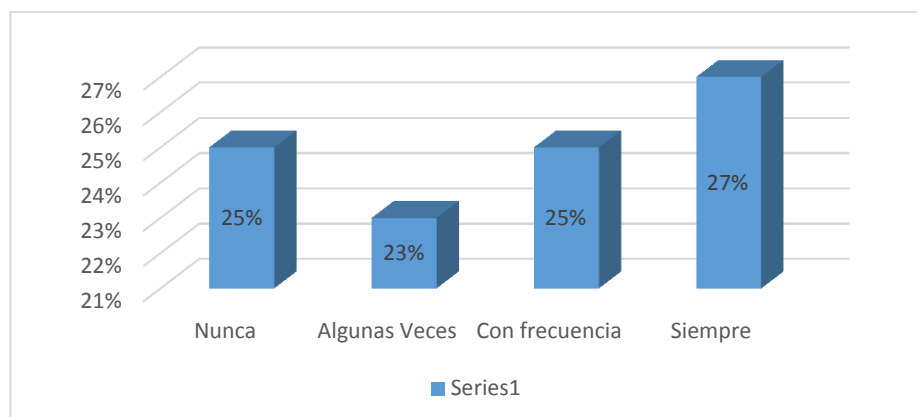
6.6 El 46% manifiesta que algunas veces la carga laboral ha sido alta, al igual que el 46% manifiesta que siempre.

6.7 En su mayoría manifiestan que con frecuencia el día se ha hecho largo, con un porcentaje del 44%.

6.8 El 41% manifiesta siempre haber tenido problemas para compatibilizar el trabajo y el cuidado de su familia.

6.9 El 58% manifiestan que nunca tuvieron problemas con el espacio para realizar sus labores.

Concluyendo la información referente a la pregunta 6, se desarrolló el siguiente gráfico.



En su mayoría con un porcentaje del 27% las personas entrevistadas manifestaron que siempre han tenido que estar en posible riesgo de contagio en su entorno laboral y con alta carga de trabajo haciendo que su jornada de laboral se haga más larga, y por otra parte el 25% manifiesta no haber sentido riesgo de contagio ni sobrecarga laboral.

### Figura 7.

*El trabajo que hago me exige:*

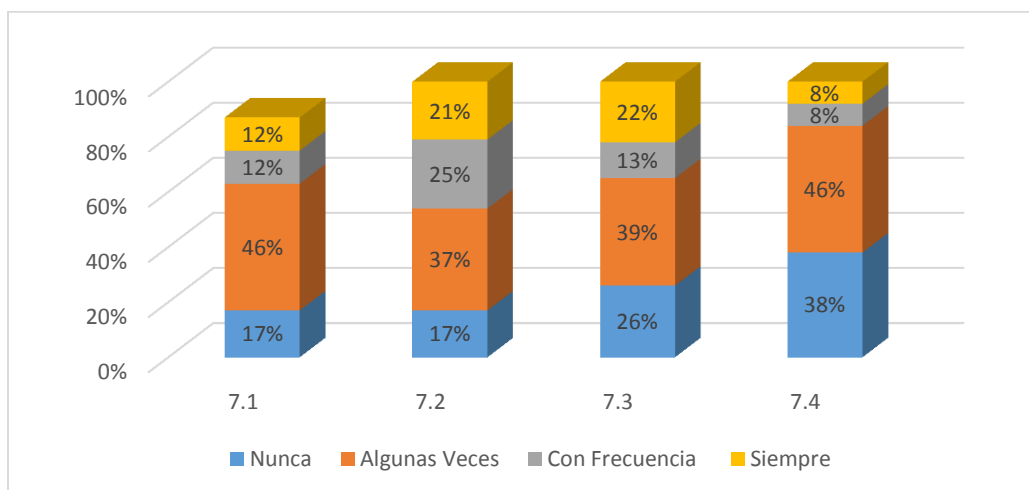


Figura 7: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

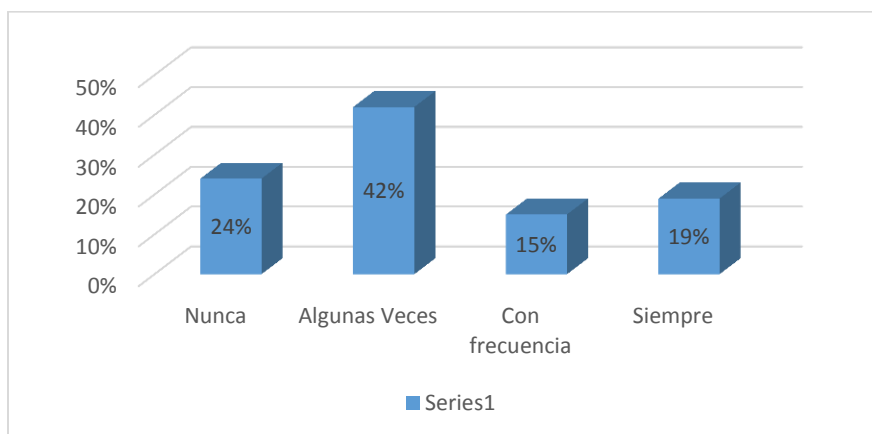
7.1 El 46% manifiesta algunas veces tener trabajo contra reloj

7.2 El 37% manifiesta algunas veces tener más trabajo del que hacer

7.3 El 39% manifiesta algunas veces tener que hacer sus labores del día pero con poco tiempo

7.4 El 46% manifiesta alguna vez tener exceso de trabajo y no poderlo hacer bien.

Concluyendo la información referente a la pregunta 7, se desarrolló el siguiente gráfico.



En su mayoría con un porcentaje del 42% las personas entrevistadas manifestaron que algunas veces han tenido que trabajar contra reloj, con tiempo limitado que le impide realizar las tareas completas.

### Figura 8.

En relación con la infección del COVID-19.

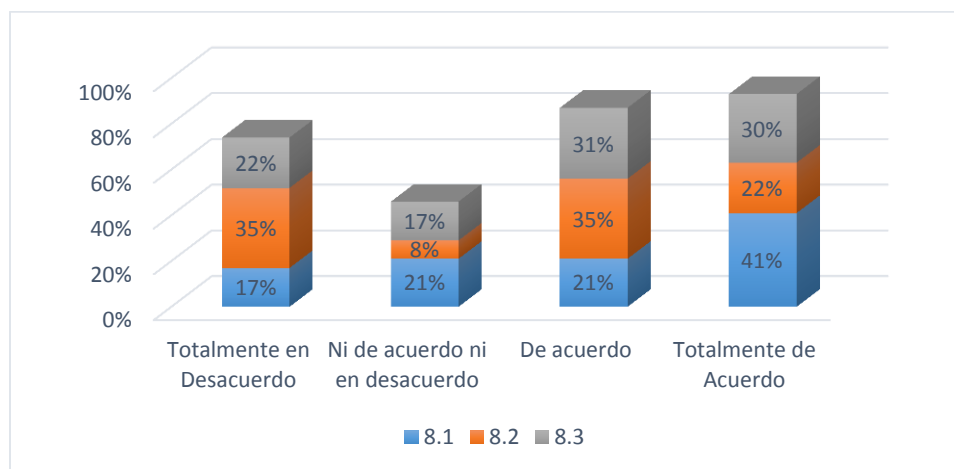


Figura 8: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

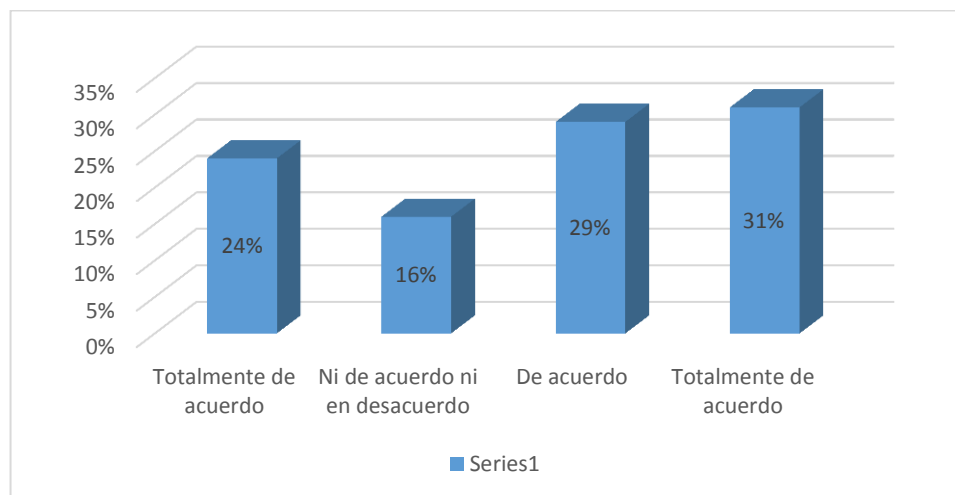
8.1 El 41% manifiesta que está totalmente de acuerdo respecto a que su trabajo le ha facilitado la suficiente información sobre los riesgos y prevención del COVID-19.

8.2 Respecto a la pregunta “su organización le ha facilitado los equipos de protección personal adecuados, así como los medios para su sustitución, (guantes, mascarillas)”, un 35% responde estar en total desacuerdo, mientras otro 35% responde estar de acuerdo.



8.3 Respecto a la “Esta implantado y se desarrolla con normalidad un sistema de limpieza y descontaminación de los lugares de trabajo” el 31% está de acuerdo y el otro 30% totalmente de acuerdo.

Concluyendo la información referente a la pregunta 8, se desarrolló el siguiente gráfico.



En su mayoría con un porcentaje del 29% y 31% las personas entrevistadas manifiestan que están totalmente de acuerdo respecto a que en su sitio de trabajo se les facilitó información y medios de protección referente a la emergencia sanitaria.

### Figura 9.

Cuestiones referentes a su actividad laboral durante el estado de alarma COVID-19.

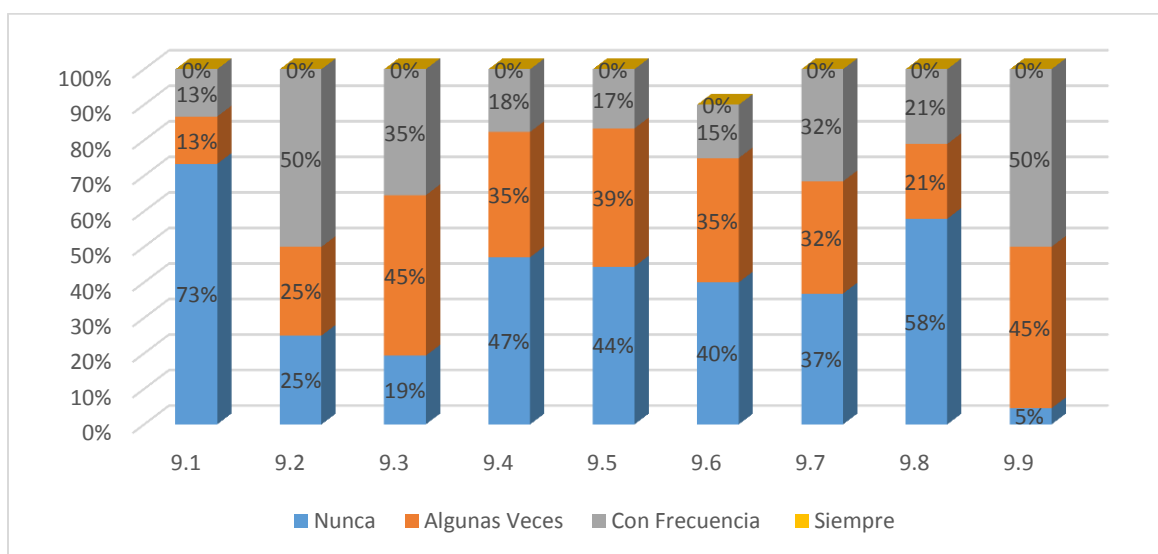


Figura 9: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

9.1 El 73% manifiesta nunca haberse sentido agotado emocionalmente por su trabajo.

9.2. El 50% manifiesta haber podido resolver con frecuencia los problemas presentados.

9.3. El 45% manifiesta que algunas veces se hace tensionante trabajar todo el día

9.4 El 47% de la población manifiesta no contribuir efectivamente a lo que hace su organización

9.5 El 45% manifiesta no haber perdido interés en su actividad laboral, mientras que el 39% responde algunas veces haber perdido el interés.

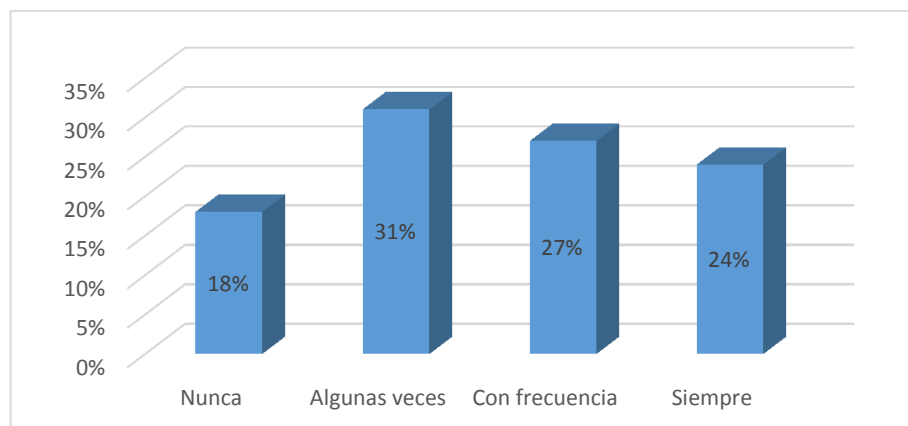
9.6 El 40% de las personas responden de manera negativa, manifestando que nunca son buenos en la actividad que desempeñan.

9.7 A la pregunta me estimula conseguir objetivos en mi trabajo, se obtuvieron opiniones divididas con los siguientes porcentajes: nunca 37%, algunas veces 32%, con frecuencia 32%.

9.8 El 58% manifiesta no haber conseguido cosas valiosas en su actividad laboral.

9.9 El 50% de las personas entrevistadas dudan de la trascendencia del valor de su trabajo.

*Concluyendo la información referente a la pregunta 9, se desarrolló el siguiente gráfico.*



En su mayoría con un porcentaje del 31% las personas entrevistadas han manifestado que algunas veces se han visto afectadas emocionalmente por sus labores en la pandemia del Covid 19.

**Figura 10.**

*Qué ha supuesto la experiencia con el COVID-19*

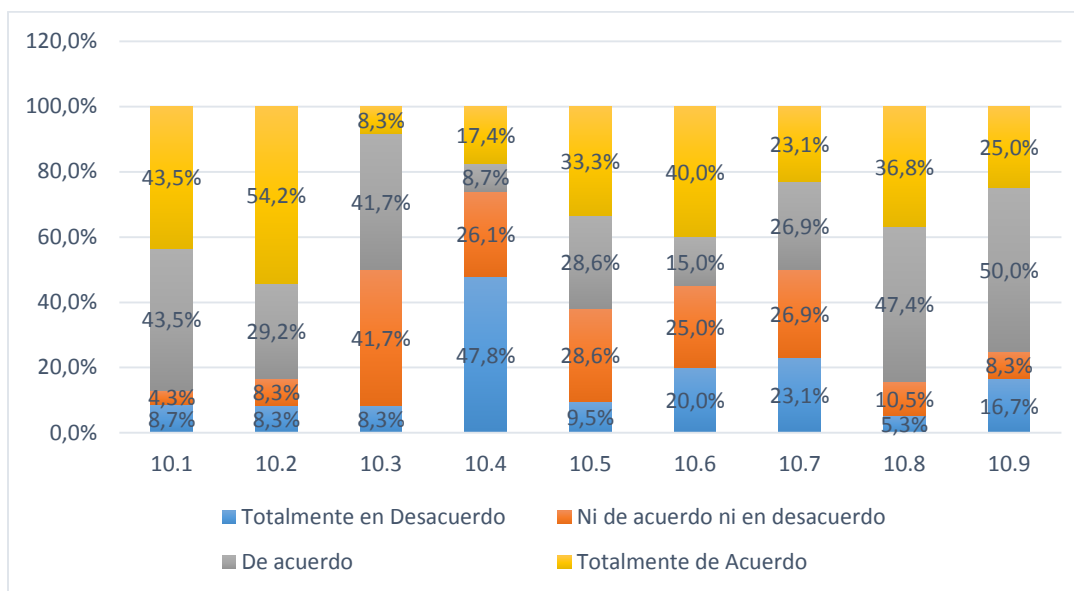


Figura 10: Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.

10.1 A la pregunta veo la vida de forma positiva se obtuvo lo siguiente: el 43.5% se encuentra totalmente de acuerdo y otro 43.5% se encuentra de acuerdo.

10.2 Tengo la esperanza de que todo vuelva a la normalidad en breve, el 54.2% se encuentra totalmente de acuerdo.

10.3 Me siento valorado en mi entorno personal por el trabajo desempeñado, el 47.1% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo., al igual que el otro 47.1% se encuentra de acuerdo.

10.4 Me siento más preparado para afrontar los problemas en mi vida, el 48.7% manifiesta estar totalmente en desacuerdo.

10.5 He aprendido de esta situación, el 28.6% manifiesta estar de acuerdo

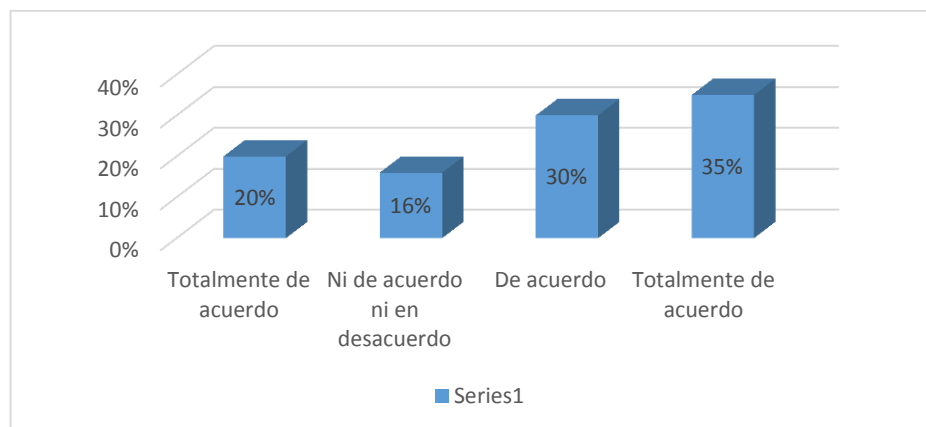
10.6 Hace que me cueste mucho salir de casa, el 40% manifiesta que se encuentra totalmente de acuerdo.

10.7 Me provoca una mayor preocupación por mis familiares más vulnerables, en su mayoría con un porcentaje del 29.6% se encuentran de acuerdo al igual que otro 29.6% no se encuentra ni de acuerdo y en desacuerdo.

10.8 A la pregunta” Ha alterado mi estilo de vida, el 47% manifiesta estar de acuerdo y un 36.8% totalmente de acuerdo.

10.9 A la pregunta me siento desconectado de los demás, en su mayoría con un porcentaje del 50%, manifiesta estar de acuerdo.

Concluyendo la información referente a la pregunta 10, se desarrolló el siguiente gráfico.



En su mayoría con un porcentaje del 35% las personas entrevistadas han respondido que se encuentran totalmente de acuerdo respecto al que el COVID-19 ha conllevado a tener una perspectiva diferente de la vida dejando una enseñanza positiva.

## 9. Discusión

Nos enfocamos en el **ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DEL BARRIO MORAVIA DE MEDELLIN-ANTIOQUIA, POR LA EMERGENCIA SANITARIA CAUSADA POR LA COVID-19.**

Nos centralizamos en este grupo de población trabajadora ya que, desde nuestro punto de vista, los Micronegocios han sido los más vulnerables tanto económicamente como también la parte psicosocial.

Con la información dada por las personas entrevistadas, se tabularon los datos recogidos de la encuesta física, lo que llevo a cabo el siguiente análisis.

En los aspectos sociodemográficos evidenciamos el (58%) de las personas son de 30 o más años de edad, el nivel educativo es bajo con un porcentaje del 46% en básica primaria, el 59% conviven con sus parejas, un porcentaje del 62% tienen hijos. El 52% de los empleados son hombres y el 48% son mujeres.

En las causas y efectos de autocuidado e información general en cuanto al Covid, la población entrevistada manifestó lo siguiente, el 50% indica que estuvo en contacto con personas sin implementos de protección personal, un 36% manifiesta no haber estado de manera frecuente con personas sintomáticas al Covid, mientras que otro 36% afirma si haber tenido contacto con este tipo de personas.

En causas y efectos psicosociales podemos decir que un 46% manifestó sentir sobre carga laboral, un 44% haber sentido su día de trabajo mucho más largo, un 41% tuvo problemas para compatibilizar entre el trabajo y su tiempo en familia, y con un porcentaje de mayor impacto tenemos que el 83%8 manifiesta que el Covid cambio su vida por completo.

Se puede decir que es de suma importancia y fundamental evaluar a los trabajadores desde la parte psicosocial, con esto se determinó que la mayoría de los trabajadores fueron afectados desde la parte psicosocial debido a este flagelo, ya que esta población es demasiado extensa, no solo en el barrio que caracterizamos, sino alrededor del mundo.

### 9.1 Tabla 1

#### *Factores de riesgo*

<b>Factor</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Observación</b>
No sentir avance en su ámbito laboral, y sentimiento negativo de no ser útil en su trabajo.	<b>58%</b>	La gran mayoría de la población cuenta con un nivel mínimo de educación, lo que conlleva a que se pueda presentar trastornos de ansiedad, angustia y miedo de no poder avanzar y escalar hacia otros cargos y labores por su nivel educativo.
Tensión en su jornada laboral	<b>47%</b>	Las noticias constantes sobre la situación actual por Covid 19, todas los daños ocasionados a nivel mundial y el no saber que puede suceder. Ocasionan sentimientos de ansiedad y miedo a lo que pueda venir.
Sobrecarga laboral	<b>46%</b>	La pandemia ocasiono a nivel mundial que se redujera el personal de grandes y pequeñas empresas, lo que ocasiono que las personas que quedaban tuviesen que remplazar el trabajo que realizaban otras personas.
Poco tiempo para compatibilizar con el trabajo y las labores del hogar	<b>41%</b>	En el caso de aquellos que tienen hijos pequeños, deben no solo cumplir con sus actividades laborales, sino también velar por el cuidado y aprendizaje de los niños”. (Cortés Díaz et al., 2020).
Temor a salir y socializar	<b>40%</b>	La imposibilidad de socializar, compartir en familia, amigos y otro tipo de actividades al aire libre puede ir generando trastornos de ansiedad, stress, angustia y depresión, miedo, insomnio entre otros síntomas.

*Elaboración propia a partir del instrumento utilizado en esta investigación.*

## 10. Conclusiones

- ✓ Las consecuencias que tienen los factores de riesgo psicosocial en las personas de los Micronegocios de barrio Moravia de Medellín por el Covid 19, es una alteración por completo en sus estilos de vida, tanto en el ámbito laboral, familiar y social.
- ✓ Los principales factores de riesgo psicosocial que se evidenciaron fue el poco tiempo para compatibilizar entre el trabajo y el hogar, teniendo en cuenta que el 62% de la población encuestada son padres de familias y por tanto requieren del espacio suficiente para cuidar de sus hogares y realizar sus actividades familiares, además de manifestar también tener mucho exceso de trabajo no permitiendo realizar sus labores correctamente.
- ✓ La población encuestada manifiesta que su carga laboral ha aumentado, sus días de trabajo son más largos y tensionantes.
- ✓ El 87% de la población encuestada manifiesta tener una actitud más positiva frente a la vida y haber aprendido cosas positivas, además esperando que todo lo que está sucediendo termine pronto y puedan continuar con sus vidas.

## 11. Propuestas de intervención.

Tabla 2

PROPUESTA	OBJETIVO
<b>Charlas de Diálogo, escucha y comprensión.</b>	Afianzar pautas de comunicación que favorecen las relaciones sociales en la comunidad.
<b>Charlas de conflictos. Una oportunidad de transformación social.</b>	Reconocer la importancia de desarrollar habilidades sociales como elemento que aporta a la convivencia social.
<b>Relaciones laborales: valoración y respeto por el otro y su espacio físico.</b>	Establecer acuerdos sobre la resolución de conflictos de manera asertiva
<b>Pausas Activas, actividades de esparcimiento.</b>	Establecer espacios de descanso que permitan alejarnos un momento del espacio de trabajo y descansar el cuerpo y la mente.
<b>Política micro empresarial</b>	Desarrollar una política micro empresarial que les permita un ajuste al horario laboral.
<b>Programa de bienestar laboral.</b>	Crear programas de bienestar laboral donde se vean incluidos no solo los colaboradores, sino también los propietarios de cada Micronegocio.
<b>Técnica sugerida:</b> Contar con un profesional en el tema, (PSICOLOGO) que proporcione el acompañamiento adecuado y poder obtener resultados satisfactorios que ayuden a dar solución a todas las afectaciones psicosociales.	



## 12. Referencias

- Calero, D. K. (2021).** Economía de subsistencia en reactivación. *Editorial La República S.A.S*, 1-2. Obtenido de <https://www.larepublica.co/analisis/daniela-konietzko-calero-3270724/economia-de-subsistencia-en-reactivacion-3270625>
- Gil-Monte, P. R. (2012).** Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Scielo*, 1-7. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)
- Gonzalez, L. M. (2021).** De recuperación, nacimiento y muerte de negocios en México. *EL ECONOMISTA*, 2-3. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/opinion/De-recuperacion-nacimiento-y-muerte-de-negocios-en-Mexico-20211222-0002.html>
- Villalobos F., Gloria H (oct.-dic. 2004) Artículo en Español, biblioteca virtual en salud, obtenido de**  
**<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/?lang=es&q=au:%22Villalobos%20F.,%20Gloria%20H%22>**
- Haro, I. (2020).** Los pequeños negocios están despidiendo menos que los grandes durante la crisis. *Autonomos y emprendedores.es*, 1-10. Obtenido de <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/tu-negocio/pequenos-negocios-estan-despidiendo-menos-grandes-crisis/20200807184210022812.html>
- Jiménez, B. M. (2011).** Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*, 1-14. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

**Moreno Jiménez, B., & Baez León, C. (2010).** *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Madrid: Insst. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

**OIT. (2020).** *Impacto de la COVID-19 en las Mipymes colombianas*. Colombia: Copyright. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_774974.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774974.pdf)

**Osorio Suarez, D. C., & Urrego Jaramillo, J. M. (2013).** *FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO*. Bello: Repository Uniminuto. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/3265/1/TTS\\_OsorioSuarezDianaCristina\\_2013.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/3265/1/TTS_OsorioSuarezDianaCristina_2013.pdf)

**Rivera, J. J. (2020).** El Efecto del COVID-19 en la Economía y la Educación: Estrategias para la Educación Virtual de Colombia. *Revista Cientific*. Obtenido de [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/500](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/500)

SciELO. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1-16.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=en)

SciELO. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)

Open Edition Journals. (2020). El Covid-19 en España y sus primeras consecuencias. *Revista Brasileira de Geografia Economica*, 54-61

<https://journals.openedition.org/espacoeconomia/10142>

Cámara de Comercio de Bogotá (2020). Balance de la economía de la región Bogotá - Cundinamarca 2019: Región de oportunidades para las empresas y los negocios. ISSN: 2357-4097. Colombia: Dirección de Gestión y Transformación de Conocimiento de la Cámara de Comercio de Bogotá. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11520/25364>

DANE (2020). Boletín Técnico: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Bogotá, Colombia: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Recuperado de: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_may\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_may_20.pdf)

Espitia Castellanos, E. G., & Paola Andrea Echeverri Gómez. (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 [MasterThesis, Universidad EAFIT].

<http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>

CORONAVIRUS (COVID-19). (s. f.). Recuperado 29 de marzo de 2021, de [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx) Cortés

Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador.

<http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

Más información sobre la pandemia de Covid-19, Organización Mundial de la salud.

[https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

Universidad ces Medellín. (2020). El 40% del personal de salud en Colombia padece trastornos por la pandemia: cesism. Retrieved from <https://www.ces.edu.co/es/noticias/el-40-delpersonal-de-salud-en-colombia-padece-trastornos-por-la-pandemia-cesism/#:~:text=la%20pandemia%3a%20cesism,e1%2040%25%20del%20personal%20de%20salud%20en%20colombia,trastornos%20por%20la%20pandemia%3a%20cesism&t>.