

Análisis documental de la producción investigativa asociada a la pandemia por COVID 19

Análisis documental de la producción investigativa asociada a la pandemia por COVID 19
generada en el año 2020 en la especialización de GSST de la Universidad ECCI Bogotá

Paola Andrea Barrera Bejarano

Laura Camila Parra Martin

Análisis documental de la producción investigativa asociada a la pandemia por COVID 19

Análisis documental de la producción investigativa asociada a la pandemia por COVID 19
generada en el año 2020 en la especialización de GSST de la Universidad ECCI Bogotá

Paola Andrea Barrera Bejarano 99490

Laura Camila Parra Martin 100347

Asesor

July Patricia Castiblanco Aldana

Especialización Gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Escuela Colombiana de carreras industriales ECCI

2021

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen	4
1.1 Abstract	6
2. Titulo	7
3. Planteamiento del problema	7
3.1. Descripción del problema	8
3.2. Pregunta de investigación	8
4. Objetivo general y objetivos específicos	9
4.1. Objetivo general	9
4.2. Objetivos específicos	9
5. Justificación	10
5.1. Delimitación	10
5.2. limitación	10
6. Estudio del arte	11
7. Marco Teórico	32
8. Marco Legal	39
9. Marco metodológico de la investigación	41
9.1. Análisis general de la literatura revisada	43
10. Resultados	84
11. Conclusiones y recomendaciones	93
12. Bibliografía	96

1. Resumen

El conocimiento generado por consecuencia de la pandemia provocada por el COVID-19 ha sido, sin lugar a dudas un fenómeno sin precedentes, puesto que, la producción de un sinnúmero de investigaciones en un corto tiempo ha traído consigo una oleada de diferentes puntos de vista y conclusiones, las cuales generan en la población lectora un sentimiento de desinformación o exceso de datos. El objetivo de este trabajo es realizar un muestreo aleatorio de los últimos diez trabajos generados por los estudiantes de la Universidad ECCI que tengan en común el SARS-COV-2 con el fin de debatir los resultados de los mismos, por medio de una revisión documental a partir de la construcción de fichas descriptivas, encontrando similitudes, desacuerdos y/o conclusiones que contribuyen a mejorar aspectos de riesgo psicosocial o biomecánico en la población trabajadora que ha sido afectada por consecuencia de la pandemia y las nuevas modalidades del desarrollo de las actividades laborales.

En el transcurso de la investigación se identifica que las investigaciones se encuentran aún en una fase evolutiva, razón por la cual se ha presentado que algunas de ellas han perdido vigencia en cuanto a normatividad por otro lado, la humanidad a través del tiempo ha logrado esquivar los obstáculos impuestos por la pandemia generada por COVID-19 llegando a ser impredecible el rumbo de este fenómeno, razón por la cual fue imperativo consultar las fuentes más recientes y actualizadas en el tema.

Finalmente, se resalta la necesidad de continuar la trazabilidad aquí descrita, con el fin de mantener la investigación actualizada y al día de los avances de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 y sus repercusiones en el tiempo en la salud y bienestar de los trabajadores.

Es de vital importancia reconocer que esta pandemia revolucionó el ámbito laboral, a nivel intralaboral y extralaboral; las empresas tuvieron que volverse flexibles ante los nuevos cambios,

los trabajadores adaptaron su hogar para las nuevas exigencias laborales, muchas de ellas no estaban preparadas ni tenían un sistema firme de bioseguridad implantados y aplicados en su empresas, durante la llegada del virus las organizaciones cambiaron sus protocolos, adoptaron nuevas políticas y crearon reglamentos basados en la normatividad e instrucciones gubernamentales, enviaron a sus trabajadores a casa bajo la figura de trabajo en casa que en algunas empresas le llamaron teletrabajo, siendo un término erróneo, de allí surgió la inquietud de muchos estudiantes de realizar un análisis más profundo del impacto que este virus creó en las organizaciones, muchos trabajos de la universidad Ecci en el 2020 intentaron describir cuales fueron los cambios o el impacto que trajo la pandemia a nivel organizacional, algunos de ellos con falencias o vacíos investigativos por ser un tema tan nuevo, tomaron datos cualitativos y cuantitativos basándose en la percepción de cada trabajador, por medio de entrevistas, creación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, midiendo el ambiente laboral por eso se hace necesario realizar una recopilación de las tesis elaboradas construyendo fichas descriptivas, para establecer las similitudes y los hallazgos encontrados como se nombró anteriormente y de esta forma establecer que impactos realmente generó la pandemia en las organizaciones, a nivel psicosocial, biomecánico y la influencia que este tuvo en la creación de nuevos sistemas de bioseguridad, la propuesta del presente trabajo es tener un acercamiento a generar conclusiones claras y precisas con hallazgos y falencias investigativas, que contribuyan a un mejor entendimiento del impacto que la pandemia género en el ámbito laboral.

Palabras clave: COVID-19, desordenes musculo esqueléticos (DME), riesgo psicosocial.

1.1 Abstract

The knowledge generated as a result of the pandemic caused by COVID-19 has been, without a doubt, an unprecedented phenomenon, since the production of endless investigations in a short time has brought with it a wave of different points of view and conclusions, which generate in the reading population a feeling of misinformation or excess data. The objective of this work is to carry out a random sampling of the last ten works generated by the students of the ECCI University that have the SARS-COV-2 in common in order to debate their results, by means of a documentary review. from the construction of descriptive files, finding similarities, disagreements and / or conclusions that improve aspects of psychosocial or biomechanical risk in the working population that has been a consequence of the pandemic and the new modalities of the development of work activities.

In the course of the investigation, it is identified that the investigations are still in an evolutionary phase, which is why it has been presented that some of them have lost validity in terms of regulations, on the other hand, humanity over time has managed to avoid taxes due to the pandemic generated by COVID-19, the course of this phenomenon becoming unpredictable, which is why it was imperative to consult the most recent and updated sources on the subject.

Finally, the need to continue the traceability described here is highlighted, in order to keep the research updated and up-to-date with the progress of the pandemic caused by the COVID-19 virus and its repercussions over time on the health and well-being of the workers.

It is vitally important to recognize that this pandemic revolutionized the workplace, both within and outside the workplace; Companies had to become flexible to the new changes, workers adapted their homes to the new work demands, many of them were not prepared and did not have a firm biosafety system implemented and applied in their companies, during the arrival of the

virus organizations changed their protocols, adopted new policies and created regulations based on government regulations and instructions, They sent their workers home under the figure of work at home that in some companies called telework, being a misnomer, from there arose the concern of many students to make a deeper analysis of the impact that this virus created in organizations, many works of the Eccí university in 2020 tried to describe what were the changes or the impact that brought the pandemic at the organizational level, Some of them with shortcomings or research gaps for being such a new topic, took qualitative and quantitative data based on the perception of each worker, through interviews, creation of management systems in safety and health at work, measuring the work environment so it is necessary to make a compilation of the theses prepared by building fact sheets, to establish the similarities and the findings found as mentioned above and in this way establish what impacts the pandemic really generated in the organizations, at a psychosocial and biomechanical level and the influence it had on the creation of new biosafety systems. The proposal of this work is to have an approach to generate clear and precise conclusions with findings and research shortcomings, which contribute to a better understanding of the impact that the pandemic generated in the workplace.

Keywords: COVID-19, musculoskeletal disorders (MSD), psychosocial risk,

2. Título del trabajo de grado

Análisis documental de la producción investigativa asociada a la pandemia por COVID 19 generada en el año 2020 en la especialización de GSST de la Universidad ECCI Bogotá.

3. Planteamiento del problema

Es evidente que la pandemia del 2020 cambio la vida de muchas personas de manera abrupta en todos los roles que realizaban, dentro de las organizaciones se cambiaron rutinas, horarios,

ergonomía entre otros, surgiendo diferentes análisis, monografías, estudios y artículos a nivel de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo que los estudiantes de la universidad ECCI desarrollaron, documentando algunos cambios que la pandemia había traído en las organizaciones, tales como alteraciones osteomusculares, aumento del riesgo psicosocial, con la información suministrada se hace necesario realizar un análisis de contenido para unificar la información.

3.1 Descripción del problema (Contextualización)

La universidad ECCI, es consciente de los cambios que la pandemia causada por la Covid 19 trajo en las organizaciones en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por tal razón sus estudiantes para ir a la vanguardia realizaron investigaciones del impacto que esta había generado a nivel organizacional, como lo es las alteraciones de tipo osteomuscular por los cambios en los puestos de trabajo, las posturas mantenidas e inadecuadas, el riesgo psicosocial, por la falta de interacción con sus compañeros, protocolos de bioseguridad, en los cuales las empresas tuvieron que crearlos porque nadie estaba preparado para el impacto de la pandemia generada por el virus en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, también analizaron los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el Covid 19 en el entorno laboral, por tal razón es de vital importancia que se unifique la información recopilada para estandarizar los conceptos, cambios y limitaciones con las respectivas consecuencias que la pandemia causó a nivel laboral.

3.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los hallazgos y recomendaciones de mejora encontrados en la revisión documental en las 10 investigaciones producidas en la especialización GSST de la Universidad ECCI en Bogotá, con respecto a la pandemia COVID-19 generada en el año 2020?

4. Objetivo general y objetivos específicos

4.1 Objetivo general

Realizar un análisis de contenido en los 10 trabajos de los estudiantes de la universidad ECCI de Bogotá, relacionado con el SARS-COV-2 en la pandemia y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo en el 2020.

4.2 Objetivos específicos

- Seleccionar los trabajos referentes al impacto de la pandemia generada por el SARS-COV-2 relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar el contenido, estableciendo 3 categorías principales que han incidido en la seguridad y salud en el trabajo
- Presentar el análisis de los hallazgos más relevantes, para establecer la incidencia de la pandemia generada por el SARS-COV-2 ha tenido en la seguridad y salud en el trabajo.

5. Justificación

Los motivos por los cuales se ejecutó el siguiente trabajo radica en la importancia de unificar los conceptos encontrados en los diferentes trabajos de grado, realizados por los estudiantes de la Universidad ECCI, para establecer cuál fue el impacto de la pandemia en las diferentes organizaciones en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, por otro lado, según la Organización Panamericana de la Salud, el brote de COVID-19 y la respuesta correspondiente han estado acompañados de una infodemia masiva, es decir, de una cantidad excesiva de información –en algunos casos correcta, en otros no– que dificulta que las personas encuentren fuentes confiables y orientación fidedigna cuando las necesitan. El término infodemia se refiere a un gran aumento del volumen de información relacionada con un tema particular, que puede

volverse exponencial en un período corto debido a un incidente concreto como la pandemia actual.(Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Es importante realizar el análisis del contenido, para establecer desacuerdos, coincidencias entre otros que esta situación trajo a las organizaciones y manejar un lenguaje común.

5.1 Delimitación

Esta investigación fundamentada en 10 trabajos de grado de la Universidad EECI desarrollados en los últimos años (2020 y 2021) con respecto a la pandemia generada por el COVID-19.

Dichas investigaciones están divididas en tres categorías: Riesgo Psicosocial, Desordenes Musculo Esqueléticos (DME) y Covid-19 las cuales están directamente relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2 Limitación

Por consecuencia del surgimiento inesperado y del poco tiempo que habita en la humanidad el virus, las investigaciones están en una fase evolutiva, para discurrir el qué investigar, es fundamental conocer algunos antecedentes sobre el tema en cuestión; pues existen algunos en los que se ha desarrollado mucha investigación, otros en los que hay investigación, pero sin una estructura definida, y otros muy poco investigados o simplemente no investigados. Este conocimiento previo es importante entre otras cosas, para evitar la utilización de metodologías y diseños ya reportados en el área de nuestro interés, pues al limitarnos a repetir experiencias ya realizadas, puede no sólo que no generemos conocimiento, sino que además gastemos una cantidad no despreciable de recursos y energía, con pobres resultados y una gran dosis de frustración (Hernández Sampieri et al., 1998)(Manterola & Otzen H, 2013). Con respecto a las

investigaciones del Covid-19 está en una etapa en la cual es impredecible el rumbo que pueda llegar a tomar en el tiempo.

6. Estado del arte

Título: Diseño de una guía para aplicar el cambio organizacional en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015

Autores: Luis Fernando Álvarez Barona y Luz Stella García Astorga

Instituto: Universidad Externado

Tipo: Tesis de Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Dos estudiantes de la Universidad Externado de Colombia realizaron un estudio, cuyo objetivo fue establecer que una de las mayores dificultades en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es la gestión del cambio en dichos procesos de implementación. Por tal motivo, el trabajo de investigación estuvo encaminado a: Establecer la importancia entre la implementación de un SG-SST y la necesidad de aplicar la gestión del cambio organizacional para que dicho proyecto se realice adecuadamente. El objetivo fue hacer una investigación detallada de los aspectos que deben tomarse en cuenta para poder lograr la gestión del cambio necesaria para la implementación exitosa de un SG-SST, diseñar un documento que contenga el procedimiento que se propone sea utilizado por las compañías que vayan a implementar un SG-SST y reconozcan la importancia de gestionar el cambio. El enfoque del trabajo es cualitativo ya que está basado en elegir el método más adecuado para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y mejorar la resistencia al cambio, los métodos fueron los siguientes: DAKAR, LEWIN, PLATEA

o KOTTER. El modelo de Kotter en especial tiene preocupación por la resistencia al cambio, y esto es considerado de gran importancia para los autores ya que no existe un cambio exitoso si no cambia la conducta de los colaboradores en la organización, enfocando a sus líderes a realizar el cambio en su cultura. El resultado fue la creación de una guía que, está compuesta de 11 pasos en los cuales se contempla cumplir con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en el ciclo del cambio y tratando de cumplir con el modelo de hacerlo. En conclusión, Se estudiaron algunos de los modelos de gestión del cambio que consideraron tenían algún grado de adaptabilidad al modelo de implementación sugerido, el modelo seleccionado fue el modelo de Kotter por su adaptabilidad a procesos no muy complejos y a su facilidad de comprensión, por ser un modelo actualizado y se puede aplicar en las compañías colombianas, también, se logró determinar en la elaboración del proyecto que este modelo propuesto es de utilidad incluso para la implementación de otros sistemas de gestión cuya base sea el ciclo PHVA. (Barona et al., 2017) El resultado de este trabajo fue puesto en marcha en una empresa anónima, se pudo evidenciar el proceso de implementación y sus resultados, fue interesante la manera en la que la guía con los 11 pasos creó conciencia en la población trabajadora ya que por medio de un listado iba clasificando las tareas que requerían un “sentido de urgencia” ubicando en listas de colores aquellas que eran de mayor prioridad pero que requerían de tareas menores para su cumplimiento total. Se realizó también un tarifario para que el personal pudiera vislumbrar el costo del incumplimiento de algunos ítems, finalmente los autores realizaban un cuadro en el que explicaban de forma coloquial cada normativa e iban generando propuestas de mejora.

Título: El COVID-19 y el mundo del trabajo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política

Autores: Christopher Ernest y Elva López Mourelo

Instituto: Oficina de País de la OIT para la Argentina**Tipo: Nota Técnica**

La crisis sanitaria causada por el COVID-19 llegó a Argentina en un momento de fragilidad económica y social. El gobierno se encontraba en proceso de renegociar su deuda pública, que alcanzó niveles insostenibles¹; el país enfrenta problemas serios para cumplir con el pago de sus deudas como había sido acordado. Eso ocurre en un contexto de crecimiento económico negativo y un alto nivel de inflación –con una variación interanual del 50,3 por ciento registrada en febrero 2020 (INDEC, 2020)–, que introduce presión a las empresas, sobre todo a las pymes. Como resultado, el mercado de trabajo ya está debilitado con una tasa de desempleo alta, en particular entre los jóvenes, sumado a una alta informalidad de la economía, lo cual genera empleo precario para una gran parte de la población. Un estudio reciente muestra que son ligeramente más los hombres afectados por el COVID-19. Sin embargo, son las mujeres que tienen la mayor carga de la disrupción socioeconómica (Paskin, 2020). Esto se debe a su sobrerrepresentación en actividades profesionales en servicios y porque ellas hacen frente en mayor parte a las responsabilidades de cuidado familiares. Además, en el contexto actual, los trabajadores y trabajadoras –mayoritariamente mujeres– de la salud, que ya exhibían condiciones de vulnerabilidad antes de la crisis, experimentan el deterioro de su situación laboral, lo que merece un análisis en mayor profundidad. Las políticas de respuesta a la crisis que fueron tomadas por el gobierno argentino y por otras naciones con las que mantiene vínculos comerciales, tuvieron como consecuencia el actual freno de gran parte de actividades profesionales. Esto ocasionó una fuerte caída comercial³ que afecta a todas cadenas de valor de la producción. Esas medidas, junto a la incertidumbre sobre el fin de esta crisis, impactarán fuertemente sobre la economía nacional. Se deben implementarse medidas apropiadas para los grupos más afectados y menos protegidos. En

particular, se requieren políticas de protección social y contención económica para los trabajadores informales, los cuentapropistas, las trabajadoras domésticas, los migrantes y todos aquellos grupos a los que resulta más difícil llegar, porque están al margen del alcance de la capacidad de las instituciones, es necesario considerar la perspectiva de género en la respuesta. Las mujeres son las más afectadas por el impacto socioeconómico de esta crisis, que en varias de sus aristas toca la dimensión del cuidado.(Ernst & Mourelo, s. f.) Es evidente que en Argentina la desigualdad de género ha sido un problema que ha empeorado en los últimos tiempos por consecuencia del COVID-19 razón por la cual se han desatado diversos factores que impide mejorar la calidad de vida, uno de ellos es el riesgo psicosocial por consecuencia del cambio abrupto de las labores que se desempeñan en el trabajo y la incertidumbre y desasosiego por la pérdida del mismo, es pertinente en estos casos, brindar alivios financieros a las empresas en las cuales la tasa de ocupación laboral sean equitativas (con el fin de asegurar que existe igualdad de género) a modo de reconocimiento con el fin de mantener el trabajo a la población y de esta forma se puede mitigar el riesgo psicosocial y demás factores disminuyen la calidad de vida.

Título: Análisis de la incidencia del trabajo en casa en las enfermedades asociadas a riesgo ergonómico, en la empresa Ari Group durante el período de abril a octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá.

Autores: Silvia Katerin Cardona Campos, Yoana Yesenia Díaz Guzmán y Mónica Stephany Urrea Ojeda

Instituto: Facultad de Administración, Universidad EAN

Tipo: Trabajo de grado especialización SST

El análisis de la incidencia que puede tener el trabajo en casa derivado del aislamiento preventivo obligatorio que se reglamentó en Colombia a través del decreto 457 de 2020 producto de la emergencia sanitaria derivada por la pandemia de covid-19; con la presencia de enfermedades asociadas a riesgo ergonómico se determina en este estudio a partir de la clarificación de conceptos y el estudio del riesgo, la ergonomía y el riesgo que se deriva de la unión de estos dos como el riesgo biomecánico que es el que más se encuentra presente en el desarrollo de las actividades de las personas que se encuentran trabajando en casa sin contar con las herramientas adecuadas que cumplan con los estándares ergonómicos; teniendo en cuenta la postura de trabajo y los movimientos repetitivos que realizan durante su jornada, lo cual puede desencadenar en el desarrollo de desórdenes músculo esqueléticos como trastornos del miembro superior. Para comprobar esta incidencia se realiza un estudio cuantitativo, correlacional a partir de la aplicación de una encuesta a una población de 32 personas de la empresa Ari Group que trabajan desde casa durante el período de abril a octubre del año 2020.

Ari Group procede a enviar a sus colaboradores administrativos a trabajar desde la casa únicamente realizando ajustes en las herramientas tecnológicas, no toma decisiones en cuanto adecuación de puestos de trabajo por la rapidez en que suceden los eventos y la obligatoriedad inmediata de las medidas tomadas en Colombia. Los 32 empleados que se enviaron a trabajar desde casa no cuentan con los elementos necesarios para desarrollar sus labores, pues no cuentan con escritorio, silla ergonómica, teclado auxiliar, eleva pantallas para el computador portátil o pantalla auxiliar, únicamente la empresa pudo hacer entrega del mouse para que pudieran trabajar desde casa; por esta razón toma relevancia el objeto de esta investigación pues los 32 empleados de la empresa Ari Group se encuentran expuestos al riesgo biomecánico por la falta de estos elementos durante el tiempo que ha transcurrido el trabajo en casa. Finalmente, se determinó que la falta de elementos

como un teclado auxiliar, ratón, eleva pantallas y escritorio que se adapte a las características antropométricas de los trabajadores, y las condiciones ergonómicas de la silla están directamente relacionadas a las dolencias presentadas por los trabajadores en estos últimos siete meses. Se recomienda realizar una inspección o revisión de los puestos de trabajo de quienes están laborando desde casa. Se recomienda asignar los recursos económicos para adecuar los puestos de trabajo de las personas que seguirán trabajando desde sus viviendas. (Campos, 2020) Por consecuencia de la llegada inesperada del COVID-19, varias empresas tuvieron que trasladar sus operaciones a los hogares de los trabajadores, no obstante, aunque la medida fue improvisada y con el fin de mantener y asegurar el bienestar de los trabajadores, esto desató una ola de imprevistos los cuales desmejoraron los hábitos posturales, no obstante, es un tema con muchos matices ya que las empresas se pueden escudar con la disminución de los activos por consecuencia de la crisis económica mundial, por ende, la destinación de los recursos a las diferentes áreas de la organización pueden verse afectadas.

Título: Teletrabajo en tiempos de COVID-19

Autores: Derly Carolina Rodríguez Martín Mayra Lizeth Pardo Díaz

Institución: Universidad Católica de Colombia

Tipo: Ensayo argumentativo

El teletrabajo es una modalidad que ha estado presente en el mundo desde hace varios años y en algunos países se ha venido implementando eficazmente, arrojando muy buenos resultados tanto para las empresas en el factor monetario como para los trabajadores en el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora el mundo se enfrenta a una problemática inusual, se enfrenta a un enemigo

difícil de combatir, el Covid-19, quien nos ha obligado a cambiar completamente nuestro estilo de vida. Por ello los empresarios han tenido que incursionar en nuevas formas de trabajo para no entrar en pérdidas.

Para las empresas el reinventarse implica análisis de costos, liderazgo y comunicación continúa; esta inversión se puede ver reflejada en un atractivo ahorro de gastos, como el de arriendos de oficinas o bodegas, mantenimiento de equipos e infraestructura y reducción en consumo de servicios públicos; en cambio para las pequeñas empresas la reinversión no siempre es la mejor solución ya que no tienen liquidez inmediata y tendrían que acudir a las entidades financieras para obtener la solvencia económica que les permita adquirir todas las herramientas que sus trabajadores necesiten. El trabajo en casa es muy gratificante para muchos trabajadores, ya que las horas que usaban para movilizarse y llegar a una oficina o lugar de trabajo, ahora las invierten en compartir con su familia. Un horario flexible y cómodo les permite tener un equilibrio entre la vida profesional y personal generando un mayor índice de sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa. Y es que cuando la empresa da confianza a sus trabajadores para que organicen sus actividades laborales, delegan tareas de importancia o que impliquen retos, genera un sentido de responsabilidad, compromiso y agradecimiento en el trabajador, factores que influyen en el famoso indicador de productividad.(Martín & Díaz, s. f.) La otra cara de la moneda de la nueva modalidad laboral, es el teletrabajo, una práctica regulada en el cual las empresas si están en la obligación de velar por monitorear, prevenir y mitigar los riesgos que pueden llegar a presentarse en los hogares de los trabajadores, como lo exponen las autoras en el ensayo anterior, el teletrabajo trae consigo varios beneficios al empleado lo cual genera el incremento de la productividad y estabilidad emocional del mismo, lo anterior, se llega a obtener cuando la organización es consciente de destinar los recursos necesarios.

Título: Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19

Autores: Karla Patricia Valdés García, José González-Tovar, Alicia Hernández Montaña, Luis Miguel Sánchez Loyo

Institución: Revista colombiana de salud ocupacional

Tipo: Artículo de investigación científica y tecnológica

En relación específica al COVID-19 se han identificado estudios en personal de salud enfocados en analizar variables como la soledad, la autoeficacia y el locus de control; la percepción de riesgo y el estado psicológico; el estrés, depresión, insomnio y ansiedad; el apoyo social y la calidad del sueño.¹⁸ En esta población incluso se ha reportado afectaciones en la salud mental de los familiares de personal de salud ante la pandemia del COVID-19 encontrando en ellos sintomatología del trastorno de ansiedad generalizada y depresión. Dentro de las acciones que se consideran necesarias para el afrontamiento de las pandemias se encuentra la asistencia psicológica. El ofrecer servicios de atención a la salud mental en emergencias sanitarias permite incidir en la adaptación y resiliencia de la población, que en general se ve afectada por las pandemias. Este tipo de atención favorece la reducción en las afectaciones psicológicas individuales y sociales.

Se desarrolló un estudio transversal, cuantitativo en el cual se aplicó tres instrumentos para analizar el autocuidado, la regulación emocional y el burnout en psicólogos clínicos que hayan brindado atención en servicios de salud mental durante la pandemia del COVID-19. La muestra fue no probabilística incidental fue de 131 psicólogos clínicos, que estaban dando atención

psicológica remota durante la pandemia de COVID-19. El 82.4% era mujeres y 17.6% hombres. El 20.6 % cuenta con estudios de licenciatura únicamente, 6.1.% tiene especialidad, 16.8% son estudiantes de maestría, 39.7% ya cuenta con el grado de maestría, 9.2% son estudiantes de doctorado y 7.6% ya contaba con este grado académico. Finalmente, dentro del campo de la salud ocupacional se ha incrementado el conocimiento en cuanto a las repercusiones e implicaciones de una diversidad de variables asociadas a la seguridad y salud en el trabajo. El estudio de los diferentes factores psicosociales en la relación salud-trabajo y la prevención de riesgos laborales es fundamental para incrementar el bienestar de los trabajadores y garantizar una eficiente prestación de servicios. Sin embargo, ante situaciones de crisis y atípicas como lo es el contexto actual de la crisis sanitaria del COVID-19 aún se requiere revisar los impactos psicosociales, riesgos laborales y las implicaciones en el ámbito laboral. Tomando en cuenta que los efectos de esta pandemia son a largo plazo, y que los sistemas de salud han quedado rebasados no existen medidas que contemplen claramente la regulación en el actuar profesional, el cuidado y la capacitación de los psicólogos clínicos ante esta emergencia de salud.(Valdés García, González-Tovar, Hernández Montaña, Luis Sánchez Loyo, 2020)

Título: Impactos de la pandemia generada por el virus COVID-19 en la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Autores: Jesús Arley Mora Tejada, Valentín Casas Valero, Victoria Eugenia Hurtado de la Roche

Institución: Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI

Tipo: Tesis de grado

La investigación se desarrolla teniendo como objetivo establecer los impactos generados por la pandemia en la Gestión de la Seguridad y la salud en el Trabajo, para esto se establecen las fases del estudio, iniciando con la búsqueda de la literatura relacionada, esta sirve como soporte del desarrollo investigativo y científico así como argumentativo evidenciando el conocimiento existente en el área de estudio; otra de sus fases consiste en el desarrollo y la aplicación de instrumentos, estos tendientes a establecer la realidad con base en el conocimiento y la práctica de la Seguridad y Salud en el trabajo mediante entrevista virtual estructurada; La revisión y clasificación bibliográfica, los resultados recopilados a partir de la aplicación de instrumentos genera decisiones con las cuales se determina que el sector en el cual se concentrará la estimación de los impactos es el de transporte público y por último la elaboración del informe final en el cual se cumplen los objetivos propuestos.(Tejada & Valero, 2020). La aplicación de un diagrama de profundidad, usando recolección de datos de un grupo de individuos está enfocado principalmente en el sector del transporte y es allí donde se hace un énfasis en cuanto a la normatividad vigente y las diferentes medidas de bioseguridad y distanciamiento social los cuales los autores le dan un visto bueno, por otro lado resaltan el incremento de las responsabilidades del encargado del SG-SST de las empresas de transporte en cuanto a la situación actual del COVID-19.

Título: Diseño de una Guía de Manejo de Tecnoestrés en Docentes Trabajadores Remotos de un Colegio de Bogotá durante la Pandemia del Covid-19.

Autores: Olga María Botía Sánchez Mónica Patricia Piñeros Fernández Diana Marcela Riaño Álvarez

Institución Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI

Tipo: Tesis de grado

El tecnoestrés, enmarcado en los factores y riesgos psicosociales, se ha identificado en las últimas décadas, debido al uso frecuente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) y por la sobreexposición de los trabajadores remotos a estos recursos digitales. Con ocasión de las medidas de aislamiento, establecidas por el gobierno, para evitar el contagio con el COVID 19, el número de trabajadores remotos a nivel nacional y mundial aumentó, por la necesidad de las empresas y distintas organizaciones de continuar operando, entre ellas las del sector educativo. Debido a ello, esta investigación se orienta a identificar las repercusiones del tecnoestrés en los docentes trabajadores remotos y a definir los elementos que deben constituir una guía para la mitigación de los signos de este en docentes con modalidad de trabajo remoto en un Colegio de Bogotá. Esta investigación puso en evidencia los niveles de tecnoestrés que enfrentan los docentes en la modalidad de tecnosobrecarga, así como el grado de tecnoinvasión en sus espacios personales y la tecnoincertidumbre frente a los cambios de tecnología del Colegio. No se observó un alto grado de tecnocomplejidad puesto que, los docentes del estudio consideran tener las capacidades necesarias para el manejo de las tecnologías y así mismo, no consideran una amenaza para su estabilidad laboral y personal el tema de las innovaciones en la tecnología, razón por la cual no experimentan tecnoinseguridad. Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo intencional dirigido, que consiste en evaluar al 100 por ciento de docentes de la institución, de los cuales se tomaron un total de 45 personas para obtener los datos que son objeto de investigación. Esta muestra se discriminó por medio de varios requisitos que se deberían cumplir (Sánchez et al., 2020) En concordancia con la premisa de los autores, el término tecno estrés es un concepto poco conocido y por ende las medidas de control y evasión son remotas, al enfocar el trabajo en mención en el sector de la educación es interesante y con un impacto de acogimiento alto, este trabajo resalta

que a la población estudiada el uso de las TIC's les genera una dedicación de tiempo en sus actividades laborales mayor que el tiempo empleado anteriormente.

Título: Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional

Autores: Bonifacio Sandín, Rosa M. Valiente, Julia García-Escalera y Paloma Chorot

Institución: Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España

Tipo: Artículo científico

El objetivo del estudio fue examinar el impacto psicológico de la pandemia y el confinamiento nacional vivido en España durante los meses de marzo y abril de 2020. Se investigó la prevalencia del miedo al coronavirus, los síntomas emocionales, y los problemas de sueño. También examinamos los posibles efectos positivos. Una muestra de 1.161 participantes (edad: 19-84 años) cumplimentó online el Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus, la Escala de Intolerancia a la Incertidumbre-12, y las escalas PANAS de afecto positivo y negativo. Los resultados indican que los miedos más comunes corresponden a las categorías de contagio/enfermedad/muerte, aislamiento social, y problemas de trabajo/ingresos. Encontramos niveles elevados de impacto emocional reflejado en los miedos al coronavirus, problemas de sueño, y síntomas emocionales (preocupación, estrés, desesperanza, depresión, ansiedad, nerviosismo, e inquietud). La intolerancia a la incertidumbre y la exposición a los medios de comunicación son poderosos predictores del impacto. También encontramos que el confinamiento favorecía algunas experiencias personales positivas. Se aporta un nuevo instrumento de autoinforme para la evaluación del impacto psicológico del coronavirus.(Sandin et al., 2020) Este

análisis, demuestra que la ansiedad, miedo e incertidumbre traspasa fronteras, no discrimina y se presenta en todos los estratos sociales a nivel mundial. El uso de las herramientas tecnológicas en tiempos de pandemia tiene también incidencia en el aumento de las enfermedades psicológicas junto con la desinformación de cómo detectar y tratar las mismas.

Título: Implementación ISO 45001:2018 como gestión del cambio frente al factor de riesgo biomecánico generado por la contingencia COVID-19

Autores: Julieth Daniela Vera Ríos

Institución: Universidad Militar Nueva Granada

Tipo: Ensayo

En tiempos de pandemia las empresas se vieron obligadas a trasladar sus actividades y procesos a casa, esto es una condición súbita que cambio las dinámicas laborales; por ello, las actividades económicas tuvieron que modificar la evaluación de desempeño en los trabajadores y afrontar las molestias generadas por la ausencia del recurso humano. Para la salud y seguridad en el trabajo existe la necesidad de evaluar el riesgo biomecánico en casa, dadas las actuales condiciones en las cuales el trabajador se ha visto inmerso, donde su hogar es hoy por hoy su lugar de trabajo; vale la pena considerar evaluar la presencia de riesgo biomecánico en entornos laborales que no están asociados necesariamente a la ergonomía organizacional. Dicho esto, es importante analizar el impacto que puede causar la gestión del cambio según la norma ISO 45001 del 2018 con el fin de mitigar este riesgo en los trabajadores que se encuentran desempeñando su labor en casa, este proceso busca minimizar nuevos peligros y riesgos que impactan el desempeño de la salud y seguridad en el trabajo, por medio de diferentes variables asociadas a la organización y condiciones

de trabajo, las cuales debemos controlar en casa.(Ríos, 2020) El replanteamiento de esta norma aplicada en casa, es un aporte contributivo para la población trabajadora en casa, de esta forma pueden comprender de manera eficiente las técnicas y/o recomendaciones para prevenir y controlar el riesgo biomecánico.

Título: Desarrollo de hábitos saludables para la mejora de la higiene postural en el alumnado desde el área de educación física

Autores: Yohaly Vargas Pérez

Institución: Universidad de la Laguna

Tipo: Tesis de grado

se presenta una innovación educativa desde el área de Educación Física. Se realiza una propuesta de intervención para la mejora de los hábitos posturales en los escolares de Educación Primaria con edades comprendidas entre los 6 y los 12 años, en un centro educativo. En un primer lugar, se pretendía realizar una investigación para conocer el peso de las mochilas, que forma parte de la vida diaria de los escolares y una vez conocidos los resultados se pretendía realizar una propuesta para disminuir el peso si fuera necesario y al mismo tiempo realizar una intervención para la mejora de hábitos posturales en los estudiantes. Debido a las condiciones actuales del COVID-19 que nos obligan a un confinamiento, he tenido que realizar un cambio en este TFG, ya que la investigación en el centro escolar no se podrá llevar a cabo y este proyecto se ha rediseñado como una innovación educativa. Esta innovación se diseña para llevarla a cabo en un centro educativo de Educación Primaria de carácter público localizado en el norte de la isla de Tenerife, en el municipio de San Cristóbal de La Laguna. Se contará con gran parte de la comunidad educativa, en nuestro caso con

familias, profesorado, profesionales de la salud y estudiantes del centro donde todos y cada uno de ellos participarán activamente en este proyecto mediante actividades (talleres, charlas, peso de las mochilas, los posibles resultados y conclusiones, etc.). Finalmente, se pretende obtener los posibles resultados y conclusiones de esta innovación, para futuras implementaciones en este u otro centro. (*Desarrollo de hábitos saludables para la mejora de la higiene postural en el alumnado desde el área de Educación Física.pdf*, s. f.) El propósito de este trabajo resulta interesante y con una carga alta de aporte de conocimiento a la población estudiantil, ya que el sedentarismo y la obesidad infantil influyen en los malos hábitos posturales a la hora de cargar las maletas, por otro lado, el enfoque del trabajo resulta ser beneficioso a la hora de generar un hábito en las personas desde una corta edad referente a la higiene postural y las consecuencias que traen consigo al pasar de los años. No obstante, el trabajo al haberse desarrollado en tiempos de estudio en casa, pudo ser enfocado en los hábitos posturales en casa.

Título: Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020

Autor: Risco Mozo, Jaime Antenor

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Tipo: Tesis de grado Maestría

Con el objetivo de determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” – 2020, se desarrolló una investigación descriptiva correlacional involucrando la participación de 104 personas que aplicaron para cuestionarios de clima laboral y satisfacción laboral adaptados para el estudio con alta aceptación y concordancia

positiva de cinco jueces expertos y resultados positivos de confiabilidad (Alfa de Cronbach > ,750). Como resultados se encontró que el clima laboral es percibido mayoritariamente como regular (76,0%) y la satisfacción laboral como satisfacción (69,2%). Las dimensiones del clima laboral, como realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales son percibidas mayoritariamente como regulares (73,1%, 66,3%, 69,2%, 68,3% y, 62,5% respectivamente). Se concluye que el clima laboral y sus dimensiones de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se correlacionan significativamente ($p < 0,001$) con la satisfacción laboral en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” – 2020.(Mozo & Antenor, s. f.) La realización de estudios por cuenta de personas ajenas a las empresas logran que se obtenga un resultado franco por parte del personal, por ejemplo, en este trabajo las encuestas de clima organizacional obtuvieron en su mayoría un resultado regular, es decir, el personal en época de pandemia presenta una visión distorsionada del clima laboral, lo anterior por el temor de perder el trabajo y el aumento de las horas extra, otro factor importante es el incremento de las discusiones en los equipos de trabajo, resultado del desentendimiento que genera trabajar en modalidad virtual.

Título: Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá

Autores: Mary luz Bernal Pinilla Conrado Adolfo Gómez Vélez Félix Alberto Suárez Bulla

Institución: Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI

Tipo: Trabajo de grado especialización

Se exploró mediante encuesta la exposición a riesgos psicosociales de trabajadores en casa, en Bogotá, como consecuencia de las medidas de confinamiento de emergencia, ordenadas para atender la pandemia de Covid 19. El trabajo en casa no se reconoce como el teletrabajo reglamentario, se presta de forma obligatoria e imprevista, y no fue cubierto por las medidas preventivas, educativas y legales, que se conocen y se han considerado necesarias para el teletrabajado fijado en la normatividad vigente. Puesto que Bogotá pasó en meses de tener 63.995 teletrabajadores, registrados en 2018, a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa, es necesario evaluar su exposición a los factores de riesgo psicosocial, y así recomendar medidas protectoras, preventivas y de mitigación. La encuesta se aplicó de manera voluntaria a 124 personas, para un nivel de confianza del 90% y un nivel de error máximo aceptado del 6%. Se evaluaron los factores intralaborales, extralaborales y del individuo, encontrando que existe una elevada exposición a dichos factores de riesgo. En componentes como comunicación, conflictos entre el ambiente familiar y laboral, horarios de trabajo, jornada laboral, información y acceso a los compañeros de trabajo y jefes, planificación y organización del trabajo y adecuado uso de las tecnologías de la conformación y la comunicación se encontraron déficits, con una exposición a riesgos que oscila entre 20% y un 50%. Para factores de riesgo asociados a dotación de equipos y mobiliario, la disposición de un espacio de trabajo la exposición a riesgos es mayor, alcanzando el 70%. Se encontró que en promedio el trabajo en casa no ha afectado significativamente el nivel de ingresos de los encuestados. Puesto que la exposición crónica y sostenida a factores de riesgo de estrés laboral, en ausencia de medidas protectoras, de mitigación y prevención puede ocasionar daños, tanto a los trabajadores como a las empresas, es necesario que se adopten 14 medidas para su adecuado manejo, máxime cuando son conocidas y muchas de ellas pueden implantarse a bajo costo y de manera sencilla. (Bulla, 2021)

Título: La desigualdad social frente al COVID-19 en el Área Metropolitana de Santiago (Chile)

Autores: Alejandro Canales

Institución: Revista notas de población

Tipo: Artículo de investigación

En América Latina, tal vez más que en cualquier otra región, esta pandemia pone en evidencia dos situaciones contextuales que hacen aún más incierta la efectividad de las políticas adoptadas para su control y mitigación. Por una parte, la fragilidad de los sistemas de salud pública, como consecuencia de las políticas neoliberales implementadas desde los años noventa, que han llevado al desmantelamiento de gran parte de la infraestructura sanitaria pública y estatal, lo que provoca grandes dificultades para, desde el Estado, implementar políticas eficaces en el combate a esta pandemia (CEPAL/OPS, 2020; Ríos-Sierra, 2020). Por otra parte, la desigualdad social imperante en la región también ha contribuido a la expansión de la pandemia. La pobreza, la precariedad de las condiciones de vida y la desigualdad social constituyen contextos de alta vulnerabilidad de la población frente al virus y sus consecuencias en materia de salud y mortalidad. Sabemos que el virus no reconoce clases, etnias, géneros ni nacionalidades, pero también sabemos que las desigualdades de clase, de género, étnicas y de nacionalidad constituyen campos de cultivo que propician modos de vulnerabilidad social y demográfica de los estratos y las categorías sociales que se encuentran en condiciones de desigualdad frente a otros (Laster Pirtle, 2020). Diversos estudios han demostrado que la desigualdad es un fenómeno que incide directamente en las condiciones de vida, salud y mortalidad de las poblaciones. Desde enfoques sociodemográficos se ha mostrado no solo que el volumen de muertes es diferenciado según clases sociales, sino también

que las causas que llevan a esas muertes son distintas y establecen patrones epidemiológicos y de morbimortalidad desiguales según clases, géneros, etnias y nacionalidades (Behm, 1992; Durán, 1983).(Canales Santiago, 2021) La investigación realizada por el autor, es una herramienta útil ya que en primer lugar es reciente y aborda temas álgidos con respecto a cómo el COVID-19 ha influido en el aumento de la desigualdad social, aunque es cierto que este estudio es realizado en Chile, las situaciones comparadas con Colombia son similares, por ejemplo, tienen en común el problema del aumento de población inmigrante y el trabajo informal.

Título: Madres solteras: Un acompañamiento en tiempos de pandemia COVID-19 desde la perspectiva del trabajador social

Autores: Bertha Janneth Cárdenas-Lata, Nora Cueva-Palacios, Mario Cabrera-Quezada, Andrés Ernesto Cañizares-Medina

Institución: Revista científica dominio de las ciencias

Tipo: Artículo de investigación bibliográfica

La presente investigación se dirige al análisis de cómo el Trabajo Social desde su perspectiva de intervención acompaña en tiempos de pandemia. El estudio centra su atención en las madres solteras como un grupo que, por sus características es considerado en riesgo. La realidad de la crisis sanitaria que vive el país coloca a este grupo frágil de mujeres en una lucha diaria no solo por buscar el sustento sino de proteger a sus hijos de un enemigo invisible que ha recortado sus recursos. La realidad del COVID 19 no puede ser vista solo desde el enfoque médico o psicológico, pues el eje transversal es su dimensión social. El quehacer profesional se ha visto interrumpido por la llegada de la pandemia, colocando al profesional en la disyuntiva de qué hacer, cómo hacerlo y

cuál es la metodología idónea para cada caso. Se pone de manifiesto una transformación de los servicios sociales, adaptando a las intervenciones tradicionales ciertas particularidades de la nueva normalidad “COVID-19” Se enfatiza en la intervención psicosocial, una práctica especializada del Trabajo Social que ayuda a la persona en el afrontamiento de sus conflictos psicosociales, superar el malestar social y lograr relaciones interpersonales satisfactorias utilizando sus capacidades personales, así como los recursos del contexto socio relacional.

En tiempos de pandemia, el desafío por transformar escenarios dolientes de la nueva normalidad ha sido aceptado por el trabajador social con entereza, compromiso por acompañar en un proceso de adaptación, generando oportunidades y destacando a una profesión aún más resiliente como lo es el Trabajo Social. (Cárdenas-Lata et al., 2021) Para el desarrollo del trabajo, es imprescindible la recopilación de diferentes puntos de vista relacionados con la afectación de la población debido a la pandemia del COVID-19, en este caso las madres solteras deben ser un foco de atención prioritaria, debido a la carga que recaen sobre ellas al ser el bastión del hogar, la fuente de ingresos y el modelo a seguir para los hijos de las mismas. Una mala atención al riesgo psicosocial de esta población, puede llegar a desencadenar situaciones trágicas, este estudio pudo haber indagado más sobre las posibles causas de la pérdida del empleo de estas mujeres o la manera adecuada de atender de manera eficiente las labores domésticas y al tiempo desempeñar las actividades laborales.

Título: Métodos ergonómicos observacionales para la evaluación del riesgo biomecánico asociado a desordenes musculoesqueléticos de miembros superiores en trabajadores 2014-2019

Autores: Sara Patricia Angulo Martínez, Yensi Johana Valencia Quintero, Liliana Marcela Rivera Huertas, Lessby Gómez Salazar

Institución: Revista colombiana de salud ocupacional

Tipo: Artículo de investigación

Debido a los avances en tecnología y a la preocupación por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se han desarrollado métodos de evaluación observacionales (MEO) para la evaluación del riesgo biomecánico (ERB) asociado a desordenes musculoesqueléticos (DME), que han sido empleados en investigaciones publicadas durante los años 2014 - 2019. Sin embargo, la existencia de nuevos métodos, así como la frecuencia y forma de uso de los ya reconocidos, es una información que está diseminada y no es de fácil acceso para los profesionales interesados en el tema. Esta investigación busca compilar lo reportado sobre esta temática para facilitar su consulta y evidenciar las tendencias y vacíos en torno a los MEO. Se Realiza una revisión bibliográfica de la literatura científica publicada entre 2014-2019, donde se evidencie el uso de los MEO para ERB de DME en miembros superiores (MMSS) en trabajadores. Se realizó una búsqueda de artículos que evidenciaran el uso de MEO, publicados en idioma inglés en Medline, ScienceDirect y Scopus desde el 08/03/19 hasta el 15/06/19. Aplicados los criterios de inclusión y exclusión, se encontró el uso de ocho MEO para el estudio de DME de MMSS, de los cuales RULA, STRAIN INDEX, TLV for HAL y Check list OCRA, fueron los más reportados. Los MEO continúan siendo altamente reportados siendo pocos los nuevos métodos encontrados. Se evidencia la necesidad de mayores publicaciones en Colombia y América latina. (Martínez et al., 2020) El conocimiento previo de diferentes métodos de evaluación observacionales que ayudan a mitigar el riesgo biomecánico es de gran utilidad para el desarrollo del trabajo puesto que, uno de los mayores

problemas de realizar trabajo en casa son los desórdenes musculo esqueléticos generados por las malas condiciones en las que la población desarrolla el trabajo (en los dormitorios, en los comedores, en el piso, etc).

7. Marco Teórico

Para la realización de este trabajo se documentará en la definición de los Sistemas de Gestión, el SARS-COV-2, la incidencia que la pandemia ha generado en la seguridad y salud en el trabajo, referente a diferentes aspectos como los psicosociales, desordenes musculo esqueléticos entre otros.

Sistema de Gestión

La definición propuesta por EFQM, “Esquema general de procesos y procedimientos que se emplea para garantizar que la organización realiza todas las tareas necesarias para alcanzar los objetivos”, el Sistema de Gestión es la herramienta que permite controlar los efectos económicos y no económicos de la actividad de la empresa. El control en este caso, se define como aquella situación en que se dispone de conocimientos ciertos y reales de lo que está pasando en la empresa tanto internamente como en su entorno y permite planificar, en cierta manera lo que pasará en el futuro. Mide el aprovechamiento eficaz y permanente de los recursos que posee la empresa para el logro de sus objetivos.

Desde un punto de vista global, permitirá:

- Realizar una planificación estratégica (futuro y largo plazo)
- Reducir los riesgos del negocio

- Dirigir los objetivos
- Controlar el grado de cumplimiento de objetivos estratégicos y operativos
- Adaptar la estructura de la organización según resultados y propuestas estratégicas.
- Revisar y adaptar los objetivos a largo plazo para hacerlos coherentes con las nuevas circunstancias. (Segura, 2005)

Por medio de la implementación del Sistema de Gestión las organizaciones tendrán una visión clara para poder estructurar todos los procesos y procedimientos, su seguimiento y la respectiva verificación.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones y asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo

que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.(Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ministerio del trabajo, s. f.)

Los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo permiten definir las etapas por las cuales las organizaciones se deben regir a nivel administrativo y operacional, para proporcionar entornos saludables a nivel laboral y prevenir enfermedades de tipo laboral y en lo posible controlar el riesgo de accidentabilidad.

Ciclo PHVA

A partir del año 1950, y en repetidas oportunidades durante las dos décadas siguientes, Deming empleó el Ciclo PHVA como introducción a todas y cada una de las capacitaciones que brindó a la alta dirección de las empresas japonesas. De allí hasta la fecha, este ciclo (que fue desarrollado por Shewhart), ha recorrido el mundo como símbolo indiscutido de la Mejora Continua. Las Normas NTP-ISO 9000:2001 basan en el Ciclo PHVA su esquema de la Mejora Continua del Sistema de Gestión de la Calidad.

Dentro del contexto de un sistema de gestión de la calidad, el ciclo PHVA es un ciclo que está en pleno movimiento. Que se puede desarrollar en cada uno de los procesos. Está ligado a la planificación, implementación, control y mejora continua, tanto para los productos como para los procesos del sistema de gestión de la calidad. El ciclo PHVA se explica de la siguiente forma:

Planificar:

- Involucrar a la gente correcta, recopilar los datos disponibles, comprender las necesidades de los clientes, estudiar exhaustivamente el/los procesos involucrados, ¿Es el proceso capaz de cumplir las necesidades?, desarrollar el plan/entrenar al personal.

Hacer:

- Implementar la mejora/verificar las causas de los problemas, recopilar los datos apropiados.

Verificar:

- Analizar y desplegar los datos, ¿Se han alcanzado los resultados deseados?, comprender y documentar las diferencias, revisar los problemas y errores, ¿Qué se aprendió?, ¿Qué queda aún por resolver?

Actuar:

- Incorporar la mejora al proceso, comunicar la mejora a todos los integrantes de la empresa, identificar nuevos proyectos/problemas (García P. et al., 2014)

Mejora Continua

Kaizen o la Mejora Continua en su caso, puede ser entendido, como un elemento más de la Gestión por Calidad Total (Crosby 1979; Ishikawa 1986; Deming 1986; Garvin 1987; Juran 1990; Hakes 1991; Feigenbaum 1991; Dean y Bowen 1994; Oakland 1999; Hellsten y Klefsjö 2000), o como la plataforma básica de Sistema de Producción Toyota o el Pensamiento Esbelto (o Lean Thinking) caracterizado por la participación de los empleados en la solución de los problemas o desperdicios (Muda) que surgen en el trabajo cotidiano; la forma en que se ejecuta dicha eliminación es a través de equipos de mejora o de la aplicación de las 5'S y la estandarización (Womack et al. 1990; Ho and Citmill 1996; Likert

2004; Spear 2004; Hino 2006; Dahlgaard y Dahlgaard-Park 2006). Ambas aproximaciones, la japonesa y la occidental también han sido estudiadas por algunos autores para comparar

conceptos, similitudes y principios (Magaña-Campos y Aspinwall 2003). (Barraza & Dávila, 2008).

Contabilidad de Gestión

La contabilidad de Gestión hace referencia al análisis económico orientado a facilitar la toma de decisiones por la Dirección de la Empresa y pretende destacar la interrelación existente entre el sistema de información interno y el proceso de toma de decisiones de la empresa. Va más allá de la contabilidad de costes o analítica ya que integra conceptos adicionales y diversos desde la teoría de la organización, las ciencias del comportamiento, la teoría de la información, etc. Por tanto, se puede decir que la contabilidad de gestión es la evolución tanto cualitativa como cuantitativa de la contabilidad de costes e integra la misma (Balada y Ripoll, 2000).

La contabilidad de gestión debe tratar las funciones de planificación de los gerentes, lo que supone:

- La identificación de tareas.
- Planificación de los flujos de recursos óptimos y su medición.
- Problemas de organización que incluye:
 - Adecuación entre la estructura de la firma y las tareas, instalación y mantenimiento de un sistema de información y comunicación efectiva, medición de los recursos existentes, descubrimiento de la ejecución excepcional e identificación de los factores causantes de dichas excepciones.
- Función del control de gestión, que incluye:

- Determinar las características de las áreas de ejecución apropiadas que son significativas en términos de las tareas, contribuir a motivar las realizaciones individuales deseables mediante una comunicación realista de la información respecto de las tareas. (El_contable_de_gestion_a_Nivel_Internacional.pdf, s. f.)

Sars-Cov-2

A través de la historia la humanidad ha padecido diferentes enfermedades de tipo contagioso de difícil manejo, llevando a pandemias por largos periodos de tiempo causando una mortandad importante, dentro de las diferentes formas de contagio existen los virus tipo coronavirus lo cual causa la enfermedad de la Covid 19, “ La COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) también conocida como enfermedad por nuevo coronavirus es causada por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2), su forma es redonda u ovalada y a menudo polimórfica, tiene un diámetro de 60 a 140 nm, la proteína espiga que se encuentra en la superficie del virus y forma una estructura en forma de barra, es la estructura principal utilizada para la tipificación, la proteína de la nucleocápside encapsula el genoma viral y puede usarse como antígeno de diagnóstico. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan.²⁾

Produce síntomas similares a los de la gripe, entre los que se incluyen fiebre, tos, disnea, mialgia y fatiga. También se ha observado la pérdida súbita del olfato y el gusto (sin que la mucosidad fuese la causa). En casos graves se caracteriza por producir neumonía, síndrome de dificultad respiratoria aguda, sepsis y choque séptico que conduce a alrededor del 3 % de los infectados a la muerte, aunque la tasa de mortalidad se encuentra en 4,48 % y sigue ascendiendo.³⁾

La covid-19 se identificó por primera vez el 1 de diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, en la China central, cuando se reportó a un grupo de personas con neumonía de causa desconocida, vinculada principalmente a trabajadores del mercado mayorista de mariscos del sur de China de Wuhan. El número de casos aumentó rápidamente en el resto de Hubei y se propagó a otros territorios.” (Pérez y Gómez 2020).

Covid y pandemia

La Covid 19 revoluciono el 2020, desde el año pasado genero un caos a nivel mundial por su rápida propagación, iniciando en China con rápida propagación hacia Europa, América y por último en África. ‘A mediados de diciembre de ese año los hospitales de Wuhan, en China empezaban a encontrarse con casos atípicos de neumonía con consecuencias letales, causadas ya por este coronavirus, y el 31 de diciembre el gobierno chino notificó oficialmente a la Organización Mundial de la Salud (OMS) la aparición de un nuevo virus causante de SARS. Cuatro meses después, cuando se escribe este análisis, ese brote había dejado atrás el foco inicial en China, se había extendido con rapidez hacia Europa y, después al continente americano y África. El 11 de marzo de 2020 la OMS declaró oficialmente a la COVID-19 como “pandemia global”, y a finales de abril ya se había extendido a 190 países.’ (Sanahuja 2020).

Covid y Riesgo Psicosocial

El riesgo Psicosocial es un factor muy importante en el ámbito laboral, los cambios abruptos de horarios, organización del trabajo y condiciones de empleo, demandas psicológicas entre otros pueden llevar a causar diferentes alteraciones como stress, ansiedad, crisis nerviosas e incertidumbre por el mañana; con la llegada de la pandemia por la Covid 19, muchos empleados

perdieron su trabajo o tuvieron que reformar su puesto de trabajo, compartiendo un solo espacio con su familia, siendo todo lo descrito anteriormente, un factor de riesgo a nivel Psicosocial.

‘La pandemia de la COVID-19 está afectando a toda la sociedad, y de manera especial a los trabajadores y a las empresas. Los ajustes de plantilla, algunos temporales, la reducción de horarios, el teletrabajo, son algunos de los cambios masivos que se están produciendo consecuencia directa de la pandemia.’

8. Marco Legal

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional, por la cual se dictan las medidas sanitarias, las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar u mejorar las condiciones necesarias en lo que se relaciona a la salud humana. Con relación a nuestro trabajo, esta ley sirve para la identificación y valoración de riesgos.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial, Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo, esta resolución brinda aspectos tales como, la prevención y mantenimiento del medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.

1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST, Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo. Los encargados de esta área realizan labores de: inspección, vigilancia y control al sistema SST de las organizaciones.

1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Sistema

General de Riesgos Profesionales. Una de los decretos/leyes más importante en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que su principal objetivo es proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas, uno de los lineamientos más importantes dentro del SGSST ya que su regulación obliga a todas las empresas a cumplir y realizar seguimiento exhaustivo todos los procedimientos de esta labor.

2014: Decreto 1443 de 2014 a través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es la normatividad que generó todo lo relacionado a lo contenido en este proyecto puesto que, al proclamarse obligatorio, su cumplimiento es imperativo y necesita unos lineamientos, los cuales son los pilares de investigación para la mejora continua de la implementación del Sistema.

2015: Decreto 1072 de 2015 Reglamento Único del Sector Trabajo, el cual ha traído consigo varios beneficios en los entornos laborales, tales como; mayor interés por el cumplimiento de la normatividad, ayuda a identificar los riesgos, genera una cultura de prevención en el trabajo, compila todas las normas referentes a la materia con el fin de mejorar la comprensión de las

mismas y finalmente, es el decreto que obliga a todas las empresas a implementar un SGSST en Colombia.

2019: Resolución 2404 2019, por medio de la cual se 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

2020: Resolución 1880 de 2020, expide los protocolos de bioseguridad para las prácticas de actividades físicas, recreativas y deportivas, deroga la resolución 991 de 2020. Expide: Ministerio de salud y protección social.

2020: Resolución 666, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19.

2020: Circular 0041 de 2020, lineamientos respecto al trabajo en casa.

2020: Circular 0064 de 2020, Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.

9. Marco metodológico de la investigación

Esta investigación presenta un enfoque documental, para Sampieri, la investigación documental consiste en: “Detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio” (Hernández-Sampieri, 2006).

La investigación documental juega un papel esencial en cualquier proyecto, pues ayuda a entender los acontecimientos históricos, espaciales y temporales que rodean un estudio. Esta técnica se utiliza para familiarizarse con la problemática que estudia y detectar posibles escenarios y estrategias (Lindlof, 1995).(Fernández-Ardèvol et al., 2013)

Partiendo de lo anterior, la presente investigación parte de una revisión documental desde la evaluación del estado del arte, soportándola con 10 trabajos de investigación producidos en la universidad ECCI con el fin de comprender el problema de investigación el cual tiene por objetivo: Realizar un análisis de contenido en 10 de los estudiantes de la universidad ECCI de Bogotá, relacionado con el SARS-COV-2 en la pandemia y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo en el 2020.

Una vez realizada la lectura minuciosa a cada uno de los textos, se procede a describir los aspectos fundamentales de cada uno, para lo cual fue procedente diseñar una ficha descriptiva, la cual contiene los aspectos más relevantes

Tabla 1 Formato de ficha descriptiva

NOMBRE DEL DOCUMENTO	Título del trabajo de grado
AUTOR	Nombre de los participantes
PAÍS	Colombia
AÑO	(2020 y/o 2021)
TEMA	Según los parámetros establecidos los temas que se van a abordar son: DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS, COVID-19 Y RIESGO PSICOSOCIAL
RESULTADOS	Se realiza una breve descripción de los hallazgos encontrados por los autores de los trabajos

9.1 Análisis general de la literatura revisada

La revisión documental de esta investigación está basada en 10 trabajos de grado producidos durante el 2020 y 2021 por estudiantes de la especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI, los trabajos en mención, tienen un factor en común, abordan desde las perspectivas de los autores, las consecuencias del COVID-19 en la población trabajadora en Colombia.

A continuación, se relacionan los temas relevantes de cada trabajo en mención, es importante mencionar que lo allí descrito, son el resultado de las investigaciones de los autores escogidos para esta revisión

NOMBRE DEL DOCUMENTO	SIERRA CADENA, E., VARGAS LÓPEZ, N., FUENTES MARIO, R. <i>Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral</i>
AUTOR	SIERRA CADENA, E., VARGAS LÓPEZ, N., FUENTES MARIO, R.
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	Riesgos psicosocial
RESULTADOS	Los análisis de las condiciones de trabajo intra laborales y extra laborales realizadas a la población antes mencionadas abordaron temas como, el aumento de carga física, carga mental, disminución del tiempo libre, entre otros durante la cuarentena ocurrida en el 2020, dieron como resultado en primer lugar, el temor incipiente por el contagio en la población trabajadora en casa (alrededor del 60%) en contraste con aquella que si debía desplazarse a planta (el 40%). Por otro lado, el comportamiento de la

organización se puede inferir que es buena puesto que, se evidencia una gestión favorable en el pago oportuno de los sueldos, no existió un aumento de carga laboral, o disminución significativa de los tiempos libres, en cuanto a las relaciones laborales, tampoco fue alterada, es decir, se contó con una buena comunicación.

RESUMEN

Metodología: Enfoque cualitativo, por medio de recolección de información de manera abierta.

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

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

Tamaño de la muestra: Este estudio fue llevado a cabo a diez (10) trabajadores de una empresa litográfica en la ciudad de Bogotá divididos así: 5 individuos trabajando en casa y 5 trabajando en planta.

LIMITACIONES

El trabajo no cumple con la pregunta problema ¿Cuáles han sido los efectos psicosociales en el entorno laboral por la emergencia sanitaria derivada del COVID - 19?, ya que, en primer lugar, la encuesta realizada, aunque fue acertada, es implícita y no se evidencia o identifica los posibles efectos psicosociales que la muestra puede llegar a presentar. Según el Consejo Colombiano de Seguridad, es probable que la pandemia de COVID-19 exacerbe los síntomas existentes o desencadene una recaída entre las personas con afecciones de salud mental preexistentes (especialmente si están aisladas, ya no tienen apoyo social / asistencia en el hogar o tienen problemas para acceder a su receta. Medicamentos durante un encierro). Las personas con problemas de salud mental preexistentes a menudo son menos capaces de hacer frente a los múltiples factores estresantes generados por la pandemia. Aquellos que anteriormente solo habían experimentado ansiedad y angustia en algunas ocasiones, pueden ver un aumento en el número e intensidad de tales experiencias, y algunas personas han desarrollado una condición de salud mental. Además, aquellos que anteriormente tenían una afección de salud mental pueden experimentar un empeoramiento de su afección y un funcionamiento reducido. (International Labour Organization, 2020), es decir, esta investigación no tuvo en cuenta los antecedentes de las condiciones de salud mental de la muestra, por otro lado, otro factor que no se tuvo en cuenta fue indagar acerca de la existencia del apoyo psicológico y social dentro de la organización.

CONCLUSIONES

-No se evidencian los posibles efectos psicológicos por consecuencia del COVID-19 tales como (ansiedad, aburrimiento, depresión, fatiga, irritabilidad, mal humor, melancolía, soledad, entre otros).

- No se evidencian medidas de control y prevención de los riesgos psicosociales para la población trabajadora de la litografía.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	<i>MORALES GUIO, D., OCAMPO NIETO, K., ORTIZ LEMOS, Y. Una Mirada Desde Los Factores De Riesgo De Los Desórdenes Musculo Esquelético En Los Trabajadores De La Agencia De Viajes Novatours Bajo la Modalidad de Teletrabajo por Contingencia SARSCovid-19.</i>
AUTOR	<i>MORALES GUIO, D., OCAMPO NIETO, K., ORTIZ LEMOS, Y.</i>
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	Desordenes musculo esqueléticos DME
RESULTADOS	Una vez evaluado el entorno laboral de la empresa Novatours se definen los métodos de evaluación para el trabajo en mención los cuales deben ser llevados a cabo de manera virtual ya que los empleados de la organización ejecutan sus labores en casa, razón por la cual se implementa el Método RULA, ARO y el cuestionario Nórdico. Estos lograron evidenciar en la población encuestada la existencia de una mala higiene postural

derivada de la insuficiencia de los mobiliarios que tenían en su hogar situación que conllevó a que sufrieran diferentes molestias musculares durante el desarrollo de sus actividades laborales.

RESUMEN

Metodología: Enfoque cuantitativo, ya que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas.

La investigación establece los riesgos que se pueden presentar desde la ejecución del teletrabajo para los empleados del área administrativa de Novatours, todo esto enmarcado en el confinamiento causado por el COVID-19, teniendo en cuenta la estructuración en el cambio de funciones, debido a que se realizará un trabajo 100% remoto, lo cual implica mayor exposición a postura sedante, ejecución de movimientos repetitivos principalmente en miembros superiores, todo esto también asociado a los factores de estrés y los cambios en la dinámica laboral, si se logra identificar los riesgos, se podría establecer medidas de control y de gestión para asegurar la implementación de un programa que logre la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, y lo más importante asegurar la calidad de vida de los empleados.

Tamaño de la muestra: Colaboradores del área administrativa (3) de la empresa agencia de viajes Novatours que voluntariamente deciden participar enviando las fotos para la aplicación del RULA y el cuestionario.

LIMITACIONES

El tamaño de la muestra es baja, razón por la cual no se puede objetar más allá de lo evidenciado con las 3 personas, es decir no es posible asegurar que todo el personal de la organización presentara las mismas condiciones de trabajo en casa. No obstante, el estudio responde el planteamiento del problema, ¿Qué métodos de evaluación se deben tener en cuenta para desarrollar un programa de intervención enfocado a la prevención de desórdenes musculoesqueléticos (DME) en trabajadores del área administrativa de la agencia de viajes Novatours? Puesto que se identificaron y ejecutaron los métodos anteriormente descritos y finalmente se desarrolla el programa de intervención para los cargos evaluados, sin embargo, no se lleva a cabo la parte final, esto llega a ser una desventaja debido a que no se pudo evaluar los resultados.

CONCLUSIONES

- Una acción correctiva a implementar en Novatours con miras a mitigar el riesgo biomecánico al trabajar en casa, es permitir el préstamo del mobiliario de oficina para instalarlo en los espacios acondicionados en los hogares de la comunidad trabajadora.
- En la afirmación final, “ya que la demanda laboral en su mayoría fue extenuante, y en muchas de las viviendas no se contaba con los elementos ergonómicos propios de las labores de oficina, lo cual genera duda si Colombia está preparada para el teletrabajo.” Según Morales Manchego, las reglas de juego para el teletrabajo están contenidas en la ley 1221 de 2008, mientras que el trabajo remoto se puso en pie a la luz de la emergencia desatada por el coronavirus, por lo cual el Ministerio de Trabajo, al emitir el pasado 4 de junio la circular 041, enfatizó en que “el trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo, dado que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la ley 1221”. (Morales Manchego, 2020), el teletrabajo es una modalidad regulada en Colombia, la cual es celebrada por medio de un contrato laboral, el empleador debe velar porque el empleado posea un espacio que cuente con todas las medidas

ergonómicas, realiza un monitoreo constante a los posibles riesgos que pueda tener el trabajador para posteriormente controlarlos o mitigarlos finalmente, el tiempo de dedicación al trabajo y/o misión no es más de 3 veces por semana. Se puede inferir que, los autores de este trabajo no tenían conocimiento de los conceptos y diferencias de trabajo en casa y teletrabajo.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	BOTÍA SÁNCHEZ, O., PIÑEROS FERNÁNDEZ, M., RIAÑO ÁLVAREZ, D. Diseño de una Guía de Manejo de Tecnoestrés en Docentes Trabajadores Remotos de un Colegio de Bogotá durante la Pandemia del Covid-19.
AUTOR	BOTÍA SÁNCHEZ, O., PIÑEROS FERNÁNDEZ, M., RIAÑO ÁLVAREZ, D.
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	Riesgo Psicosocial
RESULTADOS	La encuestas arrojan que los docentes presentan tecno sobrecarga en una media del 40%, es decir, existe una percepción en la comunidad que el trabajo en casa les está ocupando más tiempo de lo habitual afectando sus tiempos libres, por otro lado un factor por destacar es que la muestra no presenta inconvenientes (solamente el 2% presentó percances) con las TIC's, son conscientes de estar en continuo aprendizaje con respecto a las nuevas tecnologías.

RESUMEN

Metodología: Carácter cuantitativo con un paradigma empírico Analítico.

El trabajo contribuye a comprender cómo los docentes de un colegio de Bogotá experimentan el tecnoestrés en el trabajo remoto durante la pandemia. El tema de la investigación permite verificar e indagar sobre la necesidad de buscar estrategias de mitigación del tecnoestrés, que respondan a las exigencias y tensiones durante la pandemia. Se identificó la existencia de tecnoestrés en los docentes de un colegio de Bogotá durante la pandemia Covid 19. Se realizó la aplicación del instrumento de Creadores del Tecnoestrés de Tarafdar et al. (2007) en la versión validada por Salazar (2019) en Chile y que se ajusta a la población latinoamericana previa revisión por pares colombianos. **Tamaño de la muestra:** El 100% de la población, es decir 45 docentes.

LIMITACIONES

La ejecución de la investigación es favorable, atiende la pregunta principal ¿Cuáles son los elementos que debe tener una guía de manejo de tecnoestrés para los docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del covid-19? Aunque, no realizan la implementación de la guía si se observan los parámetros recomendados a seguir en la comunidad, como una medida interesante que pudo haber sido realizada al principio, es una capacitación con la familiarización de los términos, puesto que, son desconocidos para la mayoría.

CONCLUSIONES

-El término tecno estrés ha tomado trascendencia en los últimos tiempos por consecuencia de la pandemia del Covid-19, siendo esta una de las tantas consecuencias del descuido de los riesgos

psicosociales presentados en el trabajo en casa. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, las consecuencias del tecnoestrés la investigación es más escasa pero ha destacado entre otras consecuencias: las quejas psicosomáticas tales como problemas en el sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales tales como el absentismo y la reducción del desempeño sobre todo debido al no uso o mal uso de las TICs en el puesto de trabajo. A la larga, el tecnoestrés podría acabar desarrollando también burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.(Llorens, 2019)

-Es evidente que el empleador no incurre en gastos por mitigar el riesgo psicosocial latente en la población trabajadora del colegio.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	MORA TEJADA, J., CASAS VALERO, V., HURTADO DE LA ROCHE, E. <i>IMPACTOS DE LA PANDEMIA GENERADA POR EL VIRUS COVID 19 EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</i>
AUTOR	MORA TEJADA, J., CASAS VALERO, V., HURTADO DE LA ROCHE, E.
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	COVID-19

RESULTADOS

Las fases de esta investigación son Búsqueda de literatura relacionada, desarrollo y aplicación de instrumentos, revisión y clasificación de resultados y elaboración del informe final, las cuales evidencian que el trabajo fue desarrollado en el momento donde el confinamiento causado por la pandemia del COVID-19 era latente, esto deriva que la percepción del impacto económico haya registrado el 41% de coincidencia dentro del cual se destaca la baja producción, el uso limitado de la capacidad instalada y la generación de nuevas estrategias de negocio, seguido que el 28% de las personas tuvieran temor de la incertidumbre laboral en cuanto a despidos. En referencia a los aspectos SGSST existe una premisa y es un cambio en el manejo de los procesos, no obstante, el trabajo en mención se limita en dejar esa problemática evidenciada sin ninguna recomendación para mejorarla.

RESUMEN

Metodología: La investigación será desarrollada a partir del método de investigación de tipo cualitativo y cuantitativo teniendo en cuenta la escasez de información.

Desde la postura de los investigadores se estiman los impactos que ha generado y que generará la pandemia como evento en el ejercicio profesional, tratando temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo desde los aspectos: normativo, evaluativo y económico.

Tamaño de la muestra: Trabajadores de diferentes niveles organizacionales que hayan sido afectados en sus actividades por las decisiones tomadas a partir de las medidas generadas para hacer frente a la pandemia entre ellos, docentes, profesionales de la seguridad y salud en el trabajo. (44 personas)

LIMITACIONES

La muestra tuvo en su mayoría una participación del sector transporte y por tal motivo la parte final del trabajo fue enfocada en las condiciones contraproducentes de la pandemia por COVID-19 en los medios de transporte en Colombia, no obstante, es necesario entrar en realizar una investigación más profunda en la forma en la que las personas pertenecientes a esta muestra dieron respuesta, puesto que, se evidencia un alto grado de participación en ciertas preguntas con una respuesta “no sabe” alrededor del 40% o 20% esto como es de conocimiento en estadística colocar este tipo de respuestas no reflejan con exactitud el resultado, de igual forma, no se debe descartar los demás sectores encuestados ya que pudieron arrojar una visión más amplia a la solución del problema.

CONCLUSIONES

-Si bien es cierto que la investigación se llevó a cabo durante los seis primeros meses de la pandemia del COVID-19, en el artículo 2.2.4.6.26 del decreto 1062 de 2015 establece que el empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SG-SST, que pueden generar cambios externos o internos, es decir, la situación derivada

por la COVID-19 requiere que las empresas ejecuten su procedimiento de gestión del cambio. (SafetYA, 2020).

NOMBRE DEL DOCUMENTO	LOPEZ QUEVEDO, N., RUANO CONTA, <i>Diseño e Implementación de Protocolo de Bioseguridad para los Trabajadores de Sur Ambiental S.A.S para la Prevención, Mitigación y Preparación como Respuesta a la Emergencia Presentada por el COVID -19</i>
AUTOR	LOPEZ QUEVEDO, N., RUANO CONTA, L.
PAÍS	Colombia
AÑO	2021
TEMA	COVID-19
RESULTADOS	Se identifican las actividades económicas de la organización, seguido de ello el equipo de investigación realiza una exploración de todas las normas, leyes, decretos, circulares existentes a la fecha, luego realizan un estudio de riesgos y peligros existentes en la planta los cuales son identificados, mitigados y/o controlados y finalmente convalidan la información con la Resolución 666 junto con la asesoría de la ARL SURA para dar por establecido el protocolo de Bioseguridad de la organización, que fue aprobada por la ARL (más no se

tiene conocimiento si fue aprobada por la alcaldía de
Florencia Caquetá).

RESUMEN

Metodología: es mixto de tipo exploratorio-descriptivo debido a que es el primer acercamiento que se tiene en la organización sobre el diseño e implementación de un protocolo de bioseguridad, y se describirá el proceso de acoplamiento del personal a dicho protocolo.

A raíz de las directrices nacionales para la reactivación de la economía y el aseguramiento de los empleados, se observa que la empresa SUR AMBIENTALES S.A.S debe adoptar la resolución en mención mediante el diseño e implementación de un protocolo de bioseguridad para la empresa, de acuerdo con la emergencia decretada por la pandemia, con el fin de reducir el riesgo de transmisión y contagio durante la ejecución de los procesos y procedimientos en la organización.

Tamaño de la muestra: todo el personal de la empresa SUR AMBIENTALES S.A.S (11 empleados)

LIMITACIONES

Siendo un tema reciente en la historia de Colombia, el cambio constante en cuanto a normatividad, es considerablemente alta, esto llega a generar mal entendidos a la hora de tener el conocimiento que protocolo sigue activo y cuál ha sido derogado es por ello que pudo haber sido una recomendación para los directivos y líderes del SG-SST de la empresa SUR ORIENTALES S.A.S la consulta constante a las páginas del Ministerio de Salud, y la página de la alcaldía de

Florencia Caquetá como fuentes de información fidedigna referente a los cambios en cuanto a los protocolos de Bioseguridad.

CONCLUSIONES

-Se puede evidenciar la puesta en marcha de lo planteado en la investigación, la cual tuvo una acogida favorable y a un costo relativamente bajo para la organización.

- OSHAS 3992, La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, sus siglas en inglés) desarrolló esta guía de planificación contra el COVID-19 basándose en prácticas tradicionales de higiene industrial y de prevención de infecciones. Se enfoca en la necesidad de que los empleadores implementen controles de ingeniería, administrativos y de prácticas de trabajo y el uso de equipo de protección personal (EPP), así como tomar las consideraciones para así hacerlo.(OSHA, 2020) Aunque no es un lineamiento normativo, si es una herramienta de gran utilidad para las organizaciones que tengan inconvenientes en la implementación de protocolos de bioseguridad a la hora de retomar las actividades laborales presenciales.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	<i>BERNAL PINILLA, M., GOMEZ VELEZ, C., & SUAREZ BULLA, F., (2021).</i> Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá.
AUTOR	<i>BERNAL PINILLA, M., GOMEZ VELEZ, C., & SUAREZ BULLA, F.,</i>

PAÍS	Colombia
AÑO	2021
TEMA	Riesgo de estrés psicosocial
RESULTADOS	Se realizó una encuesta a diferentes trabajadores de organizaciones en Bogotá, en la modalidad de trabajo en casa, para evaluar el riesgo de estrés psicosocial, durante la pandemia por el Covid 19, se encontró que si existe exposición al riesgo, en diferentes aspectos de comunicación, intralaborales, familiares, ergonómicos y tecnológicos.

Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá

RESUMEN:

Se realizó una encuesta, aproximadamente a 121 trabajadores en la ciudad de Bogotá con diferentes profesiones y oficios, en diferentes organizaciones, para la modalidad de trabajo en casa, la pregunta problema fue ¿Cuáles son los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá?, se propuso explorar los factores de riesgo Psicosocial a nivel extralaboral, intralaboral e individual, en el tiempo de pandemia por el Covid 19 para establecer recomendaciones que puedan mitigar el riesgo, se

llevó a cabo un estudio cuantitativo, descriptivo, exploratorio, tipo encuesta, que corresponde al paradigma analítico positivista para establecer análisis de frecuencias y porcentajes y la presencia de los factores de riesgo.

RESULTADO:

La encuesta reafirmo que por la pandemia causada por el Covid 19, los trabajadores están expuestos al riesgo psicosocial, en algunos casos no tienen privacidad, deben compartir la herramienta de compute con su familia, aunque saben que cuentan con el apoyo de sus superiores y conocen las tareas a realizar en algunos casos se sienten solos, la comunicación con sus compañeros y el contacto disminuyo, aumentando el riesgo, también se evidencio que las relaciones laborales y familiares se vieron afectadas, porque se desarrollaban en el mismo entorno, se estableció una serie de recomendaciones a nivel organizacional, en el ámbito administrativo y ergonómico, para mitigar el riesgo a nivel psicosocial.

TEMA:

SARS-Cov-2 (COVID 19)

En el trabajo se describe textualmente que la pandemia causada por Covid 19, declarada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), ordenó la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa, de forma masiva, intempestiva y forzosa. Bogotá pasó de tener 63.995 teletrabajadores registrados en 2018 a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa entre el segundo y el cuarto trimestre de 2020.

Como consecuencia de la pandemia por Covid 19, el gobierno nacional declaró la emergencia nacional 12 de marzo de 2020, y ordenó a las empresas y sus directivos impulsar al máximo la

prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)020.

En consecuencia, la pandemia promovió el cambio de la dinámica laboral, desencadenando la aparición de los riesgos psicosociales y laborales, cambio las relaciones a nivel extralaboral, intralaboral y del individuo, no se sabe con ciencia cierta cuando la pandemia va a terminar, pero si se evidencia que a causa de la misma el sector laboral se tuvo que reinventar sin previo aviso y los trabajadores tuvieron que adaptarse y buscar diferentes estrategias, para convivir con esta situación.

RIESGO PSICOSOCIAL

A nivel psicosocial este trabajo describe que la pandemia causada por Covid 19, trajo grandes impactos en el individuo, en su entorno intralaboral, extralaboral y en su ámbito familiar, se cambiaron rutinas, el trabajador tuvo que desempeñar tareas en su ámbito familiar afectando su intimidad.

Otra afectación psicosocial, es la disminución de la interacción con los compañeros, en algunos casos se evidencio, deficiencias en la planificación y organización del mismo, por la poca interacción, los espacios de confianza con los jefes y superiores se disminuyeron, la carga laboral aumento y los horarios se salieron de control por algunas actividades familiares, este último punto fue de gran relevancia porque se evidencia que muchas de las actividades laborales se mezclaron con las familiares o durante la jornada laboral existían muchas interrupciones por parte de la familia.

DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS

En este punto el trabajo describe que, al realizar el trabajo en casa, los empleados no cuentan con el mobiliario ni el espacio necesario que le brinde las condiciones adecuadas de ergonomía para evitar o mitigar las alteraciones de tipo osteomuscular. En otros casos debían compartir las herramientas de trabajo con el personal familiar y en otros casos no contaban con computadores modernos, ni la banda de ancha necesaria para cumplir con los requerimientos del momento.

Por lo tanto, textualmente se evidencia: que el trabajo en casa no cumple las condiciones de ergonomía y equipamiento que se debería garantizar en condiciones reglamentarias de teletrabajo, en más de la mitad de las veces.

LIMITACIONES:

Es una encuesta subjetiva, no existe manera de comprobar si lo que describe o nombra el trabajador es la realidad, por ejemplo, a parte de la encuesta sería importante medir los niveles de carga mental causados por la pandemia, con base en los resultados analizar el riesgo psicosocial.

Las encuestas realizadas, deberían también ser analizadas por psicólogos con experiencia en el ámbito laboral (clima laboral).

A nivel de ergonomía para que la encuesta sea más confiable, se debería realizar visitas en los diferentes sitios de trabajo en casa, para evidenciar que no cuentan con los espacios ni herramientas necesarias para cumplir su labor.

Otra limitante es que, dada la naturaleza de la pandemia, no se podrían realizar visitas ocasionales, durante la realización del trabajo en casa por miedo al contagio.

Se evidenció que el riesgo psicosocial era latente, pero no se definió específicamente que estaba desencadenando o generando en el trabajador la exposición al riesgo, por ejemplo, refería estrés, acoso laboral, inseguridad contractual, entre otros.

La empresa no puede proporcionar las herramientas necesarias para desarrollar el trabajo en casa a menos, que se cambien los contratos a teletrabajo y el trabajador obtenga las condiciones ergonómicas adecuadas para mitigar el riesgo de alteraciones osteomusculares.

CONCLUSIONES:

- Se concluye en el presente trabajo que la pandemia influyo en el aumento de riesgo psicosocial en el trabajo en casa.
- El trabajo en casa aumentó el riesgo psicosocial, porque la franja laboral se mezcló con algunas actividades familiares.
- El trabajador no contaba con las herramientas necesarias durante toda la jornada laboral para cumplir con su desempeño, en algunos casos las tenía que compartir.
- En la modalidad de trabajo en casa bajo los índices de compañerismo y socialización.
- Durante esta modalidad, disminuyo la interacción y los reconocimientos de los jefes a los subalternos.
- Se modificaron los horarios de trabajo porque las jornadas se hicieron más largas por las interrupciones familiares.
- El impacto de la pandemia produjo cambios a nivel individual, intralaboral y extralaboral.
- Se evidencia que las empresas ni los trabajadores están preparados para un cambio repentino a nivel de las condiciones laborales.

- Se realizó algunas recomendaciones para mitigar el riesgo, pero no fueron específicas con la identificación del riesgo y su abordaje, solo se le planteo a la empresa algunas estrategias generales de intervención.
- Se evidenció que, a nivel organizacional, se no se contaban con espacios adecuados para el sitio de trabajo.
- Una ventaja es que no tuvo afectación los horarios de alimentación y el horario laboral de ingreso al trabajo, no hubo retardos.
- La pandemia generó un impacto mayor a nivel de ambiente y trabajo, modificó todos los lineamientos y patrones establecidos en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, en algunos casos para beneficio de los trabajadores y empleador y en otro caso para su inestabilidad.

Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el hotel 101 Park House.

Un aporte en medio de la coyuntura generada por el SARS-COVID-19.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	<i>GOMEZ BECERRA, D., PULIDO ORJUELA, J., & URBINA OLARTE, J., (2020).</i> Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el hotel 101 Park House. Un aporte en medio de la coyuntura generada por el SARS-COVID-19.
AUTOR	<i>GOMEZ BECERRA, D., PULIDO ORJUELA, J., & URBINA OLARTE, J.</i>

PAÍS	Colombia
AÑO	2021
TEMA	COVID-19.
RESULTADOS	Se diseña un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para el hotel 101 Park House, como ayuda por la actual pandemia, recomendando la implementación de los diferentes programas, protocolos, su manejo ejecución y seguimiento.

RESUMEN

La pandemia generada por el Covid 19, generó grandes cambios y transformaciones en el ambiente laboral, uno de ellos en el sector hotelero, porque la mayoría de sus clientes son extranjeros, por tal razón se hace necesario, realizar intervención en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con un diagnóstico inicial, para identificar los riesgos y proponer la intervención por las afectaciones económicas, sociales, ambientales y de trabajo en El hotel 101 Park House, es un hotel Boutique 5 estrellas, en la actualidad no se cuenta con un el SG-SST certificado por tal razón la propuesta es diseñar un sistema de gestión que responda a las necesidades del mismo y en beneficio de sus empleados, partiendo de la pregunta problema ¿Qué elementos de la normatividad generada durante la coyuntura del SARS COVID-19, debe tener en cuenta el hotel 101 Park House para avanzar en ambientes laborales saludables y seguros?,

Se adopta el modelo metodológico de Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista P. (2004); siguiendo esta metodología se recolectó y analizó una serie de información que facilitó la comprensión y logro de los objetivos planteados.

La investigación es de tipo exploratorio, se plantearon estrategias para la mitigación de los impactos generados por el SARS COVID-19 y de esta forma conocer y describir las condiciones actuales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del hotel 101 Park House para su implementación.

Combina un enfoque cualitativo y cuantitativo, el método de investigación es analítico, permite conocer al investigador la realidad, así mismo se estableció un análisis de causa-efecto entre todos los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La selección de la muestra son 54 trabajadores fijos del Hotel 101 Park House de las áreas de: alojamiento, recepción, talento humano, financiera, tecnología, seguridad, alimentos, bebidas, mercado y cuentas del hotel; dirigido a los empleados y la organización.

RESULTADO:

Después de la implementación del ciclo PHVA, se llevaron a cabo las siguientes fases o etapas:

Fase 1 diagnóstico de la empresa

El nivel de evaluación es de 82.25% de cumplimiento frente a los requisitos de la norma para una valoración moderadamente ACEPTABLE:

En la planeación el sistema cumple con el 24% con relación a un 25% esperado. Esto se debe a que la empresa no cuenta con un responsable del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo.

En el hacer cumplimiento del 52% contra un 60% esperado, teniendo en cuenta que en este punto se evidencia la gestión de toda la planeación se identifica que, en el estándar para condiciones de salud en el trabajo, no se tienen en cuenta y no se han realizado acciones para las restricciones y recomendaciones medico laborales.

En la verificación del sistema se observa un cumplimiento del 1.25% contra un 5% esperando, no se realiza auditorías internas.

Por ultimo en el actuar se tiene un cumplimiento del 5% contra un 10%, hace relación en los estándares a la falta de mejora conforme a la revisión de la alta dirección ya que esta no se ha participado en la organización.

Se valoraron los riesgos y se recomendaron las medidas de control o mitigación.

En la segunda etapa: Análisis organizacional:

La primera herramienta para el análisis organizacional es el PESTAL es de gran utilidad para la organización, ayuda a comprender el crecimiento o declive del mercado, y, en consecuencia, la posición, potencial y dirección del negocio. Está compuesto por las iniciales de factores Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ambientales y Legales utilizados para evaluar el mercado en el que se encuentra el Hotel. El PESTAL mide el potencial y la situación de un mercado, indicando específicamente crecimiento o declive, y en consecuencia la viabilidad del negocio; mientras que el análisis DOFA es la segunda mide una unidad de negocio o una propuesta, que permite revisar la estrategia, posición, dirección de la empresa y marketing.

La tercera es el modelo CANVAS, método deductivo permite la creación de un esquema de pensamiento organizado para la generación e ideas innovadoras y construcción de modelos de negocio que aporten soluciones reales a las necesidades de los usuarios. Basándose en la simplificación y flexibilidad de las ideas.

Fase 3 el perfil sociodemográfico se dividió en aspectos psicosociales y de salud.

La información sociodemográfica de los trabajadores, también conocida como descripción sociodemográfica, es un requisito de la Resolución 2646 de 2008, del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 1111 de 2017. El estándar 3.1.1 de la Resolución 1111 de 2017, en el anexo técnico solicita: “3.1.1. Hay como mínimo, la siguiente información actualizada de todos los trabajadores, del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común.

Fase 4 planes y programas estratégicos

Teniendo en cuenta los resultados de los diferentes riesgos, se obtienen los insumos para los programas de bienestar laboral, prevención y promocional.

Implementación del sistema de bioseguridad

Se desarrolla el manual de prevención contra el COVID 19 protocolo de Bioseguridad COVID-19(Coronavirus), con el fin de elaborar un diagnóstico del programa de manejo seguro del riesgo biológico en la organización.

Programa de Gestión manejo y control de Riesgo Químico

Se busca establecer medidas y controles que permitan la concientización de los colaboradores del hotel 101 Park House sobre la importancia de manejar y controlar las sustancias que se emplean en las actividades.

Programa de inducción, capacitación y entrenamiento al cargo en SST

Se establece para orientar y proporcionar información sobre los riesgos y peligros en el sitio de trabajo y la manera como podrá realizar su trabajo de forma segura.

Programas de riesgo mecánico

Se busca que las herramientas tengan inspecciones y controles periódicos es importante trabajar en los factores comportamentales que violan u omiten las normas y medidas de prevención con el fin de controlar el riesgo, por parte de los trabajadores.

Programa de orden y aseo

Condiciones de organización y limpieza de un lugar ya sea en el hogar, sitio de trabajo o ambientes abiertos. Generalmente en la organización las actividades son delegadas exclusivamente al personal del área de aseo, descargando en ellos la responsabilidad.

Programa de estilo de vida saludable

La finalidad de crear en cada colaborador un estilo de vida saludable, a través de la práctica del ejercicio, el consumo de una alimentación saludable, promoción de la actividad física, salud mental, el control del consumo de alcohol y contar con espacios libres de tabaco, orientadas a disminuir el riesgo de enfermedades, con sus compañeros de trabajo y usuarios, con impacto en la prevención a través de la promoción de la salud.

Programa de bienestar laboral

Se establece para reducir la situación de inconformidad y con ello la disminución de la rotación del personal, factor personal, socioafectiva, clima organizacional, incentivos, y finalmente el manejo de conflictos

TEMA:

SARS-Cov-2 (COVID 19)

En el presenta trabajo hace referencia como el virus que provoco la pandemia, promovió una emergencia en salud, la cual modifiko la economía, el ámbito social, ecológico y laboral del territorio nacional, aplicando medidas de confinamiento y aislamiento social impactando en todos los sectores, por tal razón el Hotel tenía que tomar las medidas necesarias en temas de bioseguridad para prevenir el contagio y controlar la propagación del virus dentro de sus instalaciones por la naturaleza de su actividad económica.

Estas medidas preventivas y de control que ha presentado el gobierno nacional para el Hotel 101 Park House ocasionaron despidos masivos, suspensión de contratos, vacaciones adelantadas, reducción de salarios y otras modalidades de trabajo.

LIMITACIONES:

El sistema se implementó, pero una de las limitantes para continuar con el seguimiento es que no cuentan con el personal idóneo para dar cumplimiento a los establecidos en el presente programa.

El poco apoyo de la alta gerencia en los temas de la Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, dificulta el desarrollo y el seguimiento al mismo.

Se estableció un manual de bioseguridad para la implementación y seguimiento del mismo, pero al no tener el personal de vigilancia y control, se pueden violar las medidas y la propagación del virus puede aumentar en el hotel y en el personal de tránsito.

CONCLUSIONES:

- El diseño del sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo, fue de gran aporte en la época de pandemia para el hotel.
- La pandemia cambio el ambiente laboral a nivel intralaboral, extralaboral e individual.
- Se evidencia la poca adherencia al sistema de gestión por parte de la alta gerencia, lo cual entorpece la dinámica de la misma.
- Se evidencia que las organizaciones no están familiarizadas con el sistema de gestión y seguridad en el trabajo y en épocas de coyuntura o de cambios forzosos le ven la importancia.
- Se identificaron los riesgos, pero al no tener una persona idónea la cual le dé seguimiento al programa, no se puede poner en marcha todas las estrategias de cambio y de mitigación o control del riesgo.
- Se creó el manual de seguridad, según los lineamientos del gobierno, pero al no tener un líder o el apoyo por parte de la alta gerencia la gestión puede ser en vano.
- Se refleja la importancia de tener un Sistema de Gestión establecido y no formarlo por un momento coyuntural, por normatividad, todas las empresas deben contar con un sistema.

- Es de vital importancia que la alta gerencia conozca a cerca de la implementación del sistema de Gestión, su aplicación y seguimiento para no incurrir en sanciones, demandas, prevenir accidentes entre otras.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	<i>ROJAS PEREZ, A., MALDONADO GALVEZ, M., & GOMEZ ABRIL, L., (2020).</i> Diseño del Manual de Seguridad e Higiene para la Prevención del Contagio por Covid-19 en la Empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P.
AUTOR	<i>ROJAS PEREZ, A., MALDONADO GALVEZ, M., & GOMEZ ABRIL, L.</i>
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	COVID-19
RESULTADOS	Se diseñó un manual de Seguridad e Higiene para la Prevención del Contagio por Covid-19 en la Empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P, su objetivo fue diseñar un manual de bioseguridad para mitigar los posibles riesgos que se puedan presentar.

RESUMEN:

Se diseñó un manual de Seguridad e Higiene para la Prevención del Contagio por Covid-19 en la Empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P, su objetivo fue diseñar un manual de bioseguridad para mitigar los posibles riesgos que se puedan presentar, según los lineamientos del ministerio de salud y de trabajo, la población estudio fue los empleados de la organización, la metodología que se utilizo fue la cualitativa con un diseño documental para la recolección de datos, de tipo interpretativo, exploratorio, descriptivo, se buscaba prevenir el contagio por el Covid 19 dentro y fuera de la organización, por lo cual surge la pregunta problema para el desarrollo del manual ¿Cómo diseñar un manual de seguridad e higiene eficaz que haga frente a la pandemia de Covid-19 en la empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P.? ¿Qué elementos deben estructurar el manual para este funcione de manera efectiva?, el presente manual beneficiara al trabajador, empleador y su comunidad.

RESULTADO:

Se inició con una fase de evaluación, en la cual se indago acerca del manual de seguridad que estaban utilizando, posterior a esto se continuó con la fase de recolección, análisis y estructuración de la información, luego la fase del diseño del manual la cual se estableció con base en información obtenida de la OMS, ministerio de salud, entre otras.

Para evaluar el riesgo a la exposición se identificó el método semicuantitativo de Control Banding, el cual es utilizado para evaluar la peligrosidad de los agentes biológicos y de su exposición potencial.

Al realizar la aplicación de la evaluación de riesgo frente a la exposición del Covid-19, textualmente se analizaron 6 aspectos, dando una puntuación correlativa en función de las tablas

normalizadas para obtener un IR (Índice de Riesgo) resultado de la suma de las aportaciones parciales. Los aspectos a evaluar son:

- A. Índice de Exposición Geográfica (por área)
- B. Escenario de Riesgos
- C. Contacto Estrecho/Caso positivo
- D. Espacios de trabajo
- E. Disposición de EPP
- F. Índice Ventilación ambiental

Según los resultados obtenidos por la evaluación, se determinó el nivel de riesgo de cada una de las áreas, así mismo los porcentajes se pueden definir de la MANUAL DE SEGURIDAD E HIGIENE 50 siguiente manera: Nivel bajo de 0 a 100, rango en el que se encuentra la gerencia con un puntaje total de 60 IR. Nivel medio 101 a 1.700, ubicándose en este el grupo administrativo y financiero con un puntaje de 150 IR y el grupo Comercial con un puntaje de 1320 IR. Nivel alto de 1.701 en adelante correspondiendo al equipo técnico operativo de la empresa asumiendo un puntaje total de 2310.

Posterior a ello se construyó el manual con las principales recomendaciones y se socializo con la alta gerencia,

Se realizó un análisis financiero, utilizado para llevar el proyecto en marcha.

TEMA

SARCOS2 COVID

La pandemia revoluciono todo el mundo y el sector organizacional y empresarial no fue la excepción, los protocolos de bioseguridad estaban establecidos como es el caso de la empresa, pero tuvieron que reajustarse según la normatividad y lineamientos, por lo tanto, los empleadores tuvieron que brindarles las herramientas a los trabajadores en temas de prevención y control para evitar o controlar la propagación del virus.

Según Ricardo Fernández, existen seis líneas principales de actuación a aplicar desde la empresa para controlar el riesgo de contagio de covid-19: Medidas de salud personal, Higiene y limpieza, Organización del trabajo, Política de viajes y reuniones, Gestión de la emergencia, Comunicación interna (2020).

En razón a la emergencia sanitaria que atraviesa el planeta tierra se han ido desarrollando una serie de parámetros que permiten controlar la velocidad de contagio del virus COVID-19 , para ello se debe evaluar el sistema de trabajo en cuanto a: equipo, cultura organizacional, comunicación, ambiente, tareas requeridas, personas requeridas para brindar atención, trabajadores que necesitan recibir la atención; además se deben determinar las vías confiables de atención, todo esto con el fin de proteger a los trabajadores y a las personas que reciben el servicio.

RIESGO PSICOSOCIAL

Es importante cuidar la salud psicológica y bienestar mental para que puedan desarrollar su labor de forma efectiva.

LIMITACIONES:

El gobierno estableció los lineamientos para la implementación del manual de bioseguridad, pero debido a la realización de este trabajo en una etapa temprana del COVID-19, es experimental y no garantiza que las medidas expuestas puedan garantizar la mitigación del riesgo, o su control.

Al ser un tema nuevo y poco investigado, pueden cambiar constantemente los procesos de bioseguridad para la mitigación del riesgo, es decir que las indicaciones pueden estar en constante modificación, según la propagación del mismo, el control y el proceso de vacunación.

CONCLUSIONES:

- Es de vital importancia la modificación del manual de bioseguridad para evitar la propagación del virus y cuidar el entorno intralaboral y extralaboral.
- Al controlar el riesgo de propagación del entorno laboral, se brindará un ambiente seguro de trabajo y confiable para no afectar la dinámica laboral y de producción.
- Se adecuó el plan de bioseguridad, al cual se le debe dar seguimiento y cumplimiento, para prevenir la exposición al riesgo y de esta manera evitar el contagio de empleados y todos los actores implicados en el entorno laboral.
- Con el presente manual de bioseguridad se creó conciencia de la situación que desencadenó la propagación del virus y con ello las empresas modificaron su actuar para mejorar y mantener el entorno laboral de esta manera manteniendo la productividad y sus estados financieros.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	<i>REYES DIAZ, D., ALVAREZ RODRIGUEZ, S., & MONTES ACEVEDO, X.,</i> Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza S.A.S, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la Covid-19 y propuesta de plan de acción de factores de riesgo Psicosocial.
AUTOR	<i>REYES DIAZ, D., ALVAREZ RODRIGUEZ, S., & MONTES ACEVEDO, X.,</i>
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	Factores de riesgo psicosocial
RESULTADOS	Se realizó un diagnóstico y evaluación con el fin de medir la satisfacción de los trabajadores y evaluar el riesgo psicosocial como causante principal de estrés laboral asociada al comportamiento frente a la pandemia causada por Covid 19, los resultados fueron buenos existe bajo nivel de índice de estrés a nivel laboral, por lo tanto es escasa la frecuencia sintomática asociada al estrés.

Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza S.A.S, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la Covid-19 y propuesta de plan de acción de factores de riesgo Psicosocial.

RESUMEN:

Según el estado de emergencia, económica, social y sanitaria establecida por Colombia causada por la pandemia del Covid-19, la empresa Fortezza establece varios mecanismos para sostener la relaciones laborales y cumplir con los protocolos de bioseguridad y salud en el trabajo, En la empresa Fortezza se aplicó la batería de Riesgo Psicosocial realizada por la Universidad Javeriana para evaluar el impacto de estrés a nivel laboral que la pandemia había desencadenado, los trabajadores se evaluaron frente a problemas psicológicos asociados al estrés, en un primer momento con un diligenciamiento físico informando aleatoriamente la situación a cada empleado, posterior a ello un proceso de sistematización de resultados, de este análisis la empresa crea espacios seguros y agradables para disminuir el estrés causado por el riesgo psicosocial.

RESULTADO:

Se realiza una evaluación de índole comparativa aplicando la batería de riesgo Psicosocial, de manera aleatoria se seleccionan a 23 personas, el método de investigación fue cuantitativo de tipo descriptivo, el tipo de investigación fue no experimental, transversa, porque las variables que sirven de estudio no se pueden controlar, se obtuvieron los datos de forma directa, se generó un informe donde la empresa identifique el nivel de riesgo de sus trabajadores causado por el estrés laboral asociado con la pandemia. Se encontró que el 43% de los empleados que se les aplico la encuesta presenta riesgo bajo, 24% muy alto, alto y medio. Según los datos arrojados se

creó una propuesta de intervención, como pausas activas, espacios de esparcimiento, actividades recreativas familiares y culturales, entre otros, también se implementaron estrategias para minimizar el riesgo de estrés por la ausencia de control, la cantidad, el ritmo y el orden del trabajo.

El riesgo bajo que arrojó la batería significa escasa frecuencia de sintomatología por estrés, lo cual es pertinente continuar con los programas de intervención y prevención a fin de tener esta frecuencia baja.

TEMA:

RIESGO PSICOSOCIAL

A nivel psicosocial este trabajo describe que la pandemia causada por Covid 19, trajo grandes cambios a nivel empresarial, las cuales tuvieron que enfrentarse a las nuevas exigencias que proponía la contingencia, para poder continuar y obtener un equilibrio psicosocial. Por tal razón se hizo necesario aplicar la batería psicosocial para medir el estrés al cual estaba sometido el trabajador, el 43% de los empleados presenta un nivel de riesgo muy bajo de estrés, este se debe a que muchos de ellos tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios porque no había otra opción, los horarios laborales cambiaron, las tareas se flexibilizaron, según estos resultados la empresa sugirió ejecutar el sistema de vigilancia epidemiológica y así mismo realizar ajustes como pausas activas, jornadas fijas para la realización de jornadas deportivas, culturales, lúdicas y recreativas, por otra parte implemento estrategias para minimizar el riesgo de estrés, por ausencia de control, la cantidad, el ritmo y el orden del trabajo.

LIMITACIONES:

Por ser una situación imprevista y nueva para el ámbito empresarial, no se encontraron herramientas estandarizadas a nivel nacional que evalúa el impacto del Covid 19 frente al estrés laboral y así realizar un mejor diagnostico ayudando a dar un equilibrio frente al riesgo psicosocial.

Según la crisis causada por la pandemia la empresa tuvo que realizar recorte de personal, por lo tanto, las personas que se quedaron laborando en las empresas, no van a referir algún tipo de estrés o situación difícil por no perder su trabajo.

Poca información con la que cuenta el mundo, en referencia de trastornos por estrés laboral causado por la pandemia, esto limita un poco el proceso investigativo al ser un tema poco estudiado y con estadísticas confiables.

El personal no tiene mucho tiempo para la aplicación de las mismas.

La empresa se ciñe al tiempo del trabajador para cumplir este proceso, porque no tienen personal suficiente para los remplazos.

CONCLUSIONES:

- A nivel general un 65% se encuentra ubicado en un nivel sin riesgo o de bajo riesgo.
- Se aplica la batería de riesgo Psicosocial, pero por ser una situación tan reciente no se tienen o no se cuentan con otras herramientas necesarias para definir el riesgo psicosocial a nivel de estrés laboral.

- Se concluye en el presente trabajo que la pandemia tuvo poca influencia a nivel de estrés laboral en la presente empresa porque el riesgo se clasificó en bajo o sin riesgo, esto significa que casi no se registró sintomatología relacionada con los niveles de estrés alto.
- Se evidenció que, a nivel organizacional, los trabajadores de esta empresa lograron flexibilizarse frente a los cambios laborales.
- Frente al dominio del control sobre el trabajo se encontró como factor protector, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, participación, manejo del cambio y capacitación.
- Es importante con la información obtenida, mantenerse en programas de bienestar tanto intralaboral y extralaboral para continuar con los niveles bajos de estrés a nivel de dicha organización.
- Es importante controlar los niveles de estrés laboral en las organizaciones porque repercute en la producción, calidad de la misma, la falta de cooperación entre los compañeros, peticiones por cambio del puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión en el puesto de trabajo, el aumento de quejas de los clientes, entre otros, por tanto es fundamental que se detecten y se controlen el nivel de estrés laboral para continuar con un clima laboral saludable, en pro de la organización y el bienestar del empleado.

NOMBRE DEL DOCUMENTO	<i>ROJAS PEREZ,A., GALVEZ MALDONADO,M., &GOMEZ ABRIL V.,</i> Diseño del Manual de Seguridad e Higiene para la Prevención del Contagio por Covid-19 en la Empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P.
AUTOR	<i>ROJAS PEREZ,A., GALVEZ MALDONADO,M., & GOMEZ ABRIL V.,</i>
PAÍS	Colombia
AÑO	2020
TEMA	Diseño del Manual de Bioseguridad
RESULTADOS	Se creó un manual de bioseguridad para promover la seguridad de los trabajadores y mitigar los riesgos que se puedan presentar por la Covid-19 que causo la pandemia.

Diseño del Manual de Seguridad e Higiene para la Prevención del Contagio por Covid-19 en la Empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P.

RESUMEN

El propósito del proyecto de investigación fue crear y diseñar un Manual de Bioseguridad para la empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P. con la normatividad del gobierno Colombiano, para cuidar la salud de sus trabajadores y que puedan desempeñar sus labores adecuadamente, sin ningún riesgo, se desarrolla por la necesidad que tiene la empresa para dar cumplimiento del cuidado dentro y fuera de la empresa previniendo la exposición de la Covid-19 y los posibles contagios.

El diseño del manual promoverá entornos saludables y seguros para que la empresa identifique y controle los riesgos causados por el contagio de la Covid-19 y de esta manera mantener la productividad en general de la empresa. La metodología que se aplicó fue cuantitativa con un diseño documental.

RESULTADO

Para la evaluación del riesgo laboral, frente a la Covid-19 se identificó el método semicuantitativo de Control Banding se utiliza para evaluar la peligrosidad de los agentes biológicos y de su exposición potencial, se inició evaluando los puestos de trabajo y otros datos, la evaluación fue realizada en Excel arrojó un valor de índice de riesgo, se analizaron 6 aspectos principales:

A. Índice de Exposición Geográfica (por área)

B. Escenario de Riesgos

C. Contacto Estrecho/Caso positivo

D. Espacios de trabajo

E. Disposición de EPP

F. Índice Ventilación ambiental

Se completaron las evaluaciones por áreas y se estableció el nivel de riesgos, los trabajadores del grupo técnico operativo presentaron un riesgo alto de exposición y el grupo comercial un riesgo medio, con la información suministrada se construyó y elaboró el manual de bioseguridad, para la implementación se tuvo en cuenta la normatividad Colombiana y las medidas preventivas de acuerdo a los riesgos valorados en cada caso. Después de realizar el manual de bioseguridad con base en la información obtenida se entregó a gerencia y se divulgó.

TEMA

COVID-19- MANUAL DE BIOSEGURIDAD

Según la emergencia mundial, causada por la Covid-19, el ámbito laboral tuvo que cambiar sus prácticas diarias, una de ellas fue lo relacionado con los manuales de bioseguridad los cuales tuvieron que implementar y documentar nuevos diseños para prevenir o mitigar el contagio en su población trabajadora a causa de la emergencia mundial, por tal razón la empresa evaluada busco la manera de analizar la peligrosidad de los riesgos biológicos y su exposición potencial para crear el manual de bioseguridad.

La mayoría de las organizaciones no estaban preparadas para asumir todos los cambios a nivel de bioseguridad que trajo la pandemia por tal motivo se tuvieron que reinventar, modificar los manuales de bioseguridad según las necesidades de cada empresa.

LIMITACIONES

Una vez se logre controlar o mitigar el riesgo por la Covid-19, a nivel organizacional el presente manual no tendrá validez, porque serán otras medidas de bioseguridad que se instauren.

Por ser una situación nueva para las organizaciones, según la mutación del virus, puede cambiar las medidas de bioseguridad, lo que en un principio fue efectivo para su control, al final puede cambiar su manejo en bioseguridad.

Según las medidas propuestas, puede ser que la organización no cuente con los recursos necesarios y las medidas de bioseguridad no se establezcan según los requerimientos.

No realizar controles periódicos a la implementación del manual para comprobar su eficacia.

Si la manera de contagio llegara a cambiar, no contar con el personal idóneo, que realice los cambios pertinentes al presente manual y se pierdan las medidas de control.

CONCLUSIONES

- Las empresas tuvieron que cambiar su Manual de Bioseguridad según la situación actual causada por la Covid-19, basado en la normatividad actual y características de cada empresa.
- El presente manual sirve para la contingencia causada por la covid-19, pero cuando se logre mitigar o controlar se tendría que modificar.
- El manual de bioseguridad instaurado, le sirvió a las organizaciones para controlar el riesgo y mitigar el posible contagio, por lo tanto

10. Resultados

La revisión documental según Hurtado de Barrera, es el proceso mediante el cual un investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, acerca de un tema en particular (su pregunta de investigación), con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profundos del mismo. (*Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia*, s. f.), esta investigación permite dividir los 10 trabajos producidos por los estudiantes de la Universidad ECCI sede Bogotá en las 3 categorías seleccionadas para este trabajo, quedando de la siguiente manera: 05 trabajos tienen como tema en común el riesgo psicosocial generado por el impacto del COVID-19, 03 trabajos hacen referencia a todo lo relacionado con la implementación de protocolos de bioseguridad en las organizaciones durante el 2020, 01 trabajo menciona los impactos del virus COVID-19 en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y finalmente solo 01 tiene como tema principal el riesgo biomecánico por consecuencia del trabajo en casa.

Es importante señalar que los 10 trabajos tienen como tema transversal, la aparición del COVID-19 y como este modificó el trabajo en Colombia. Según El Tiempo en cuanto a la aparición de enfermedades laborales derivadas por el COVID-19, no se trata solo de los menores accidentes o el disparo en las cifras de esas enfermedades registradas el año pasado, producto de la actual coyuntura, sino de nuevas patologías que comienzan a manifestarse relacionadas con problemas osteomusculares, psicosociales, desórdenes alimenticios y hasta trastornos mentales, entre otros, dadas esas nuevas condiciones de trabajo, pero que aún no están consideradas como enfermedades laborales. Quizá por ello las estadísticas del mercado aún no las reflejan, aunque, en términos generales, las enfermedades laborales calificadas se dispararon debido, principalmente al covid-19. Según el Observatorio de Seguridad y Salud del Consejo Colombiano de Seguridad, esas enfermedades pasaron de 8.202 en 2019 a cerca de 51.000 un año después, un repunte cercano al 522 por ciento.(Tiempo, 2021), lo anterior refleja una situación crítica frente al aumento y manejo de las enfermedades laborales en los últimos tiempos, por otro lado, se puede inferir que las acciones realizadas por las organizaciones de garantizar la continuidad laboral bajo los mismos estándares de los años anteriores no han sido exitosas y al contrario han traído consigo repercusiones y surgimientos de nuevas corrientes de enfermedades laborales en Colombia. Finalmente, el COVID-19 aún estará presente en la humanidad por un periodo de tiempo prolongado e incierto, situación que dispone al mundo a reestructurar el pensamiento y el modo de realizar las tareas que conforman su estilo de vida, llevando así la producción de investigaciones cuya finalidad consiste en dar una solución a las diversas problemáticas que ha dejado este fenómeno en el mundo.

Protocolos de bioseguridad COVID-19

En cuanto a los 03 trabajos producidos cuyo tema en común es la implementación de los protocolos de bioseguridad “*Diseño e implementación de protocolo de bioseguridad para los trabajadores de Sur Ambiental S.A.S para la prevención, mitigación y preparación como respuesta a la emergencia presentada por el COVID-19*”, “*Diseño del sistema de Gestión de Seguridad y SST en el hotel 101 Park House, un aporte en medio de la coyuntura generada por el COVID-19*”y “*Diseño del Manual de Seguridad e Higiene para la Prevención del Contagio por Covid-19 en la Empresa Agua Vital Trinidad S.A E.S.P.*”, es importante mencionar que siguieron la normativa creada por el gobierno en la resolución 666 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección "Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19"(Min Salud, 2020), no obstante, los protocolos han presentado cambios y a la fecha es necesario tener en cuenta que, en la resolución 223 del 2021 por medio de la cual se modifica la resolución 666 de 2020 se adapta lo siguiente:

- Se crea un nuevo ítem al check list de la resolución 666, denominado “adecuada ventilación” allí se evaluará que las instalaciones de la organización cumplan con una circulación del aire óptima, esto, por medio del ingreso de aire natural a toda la edificación, evitando el uso de aire acondicionado ya que la recirculación del aire es considerado un portador del virus altamente potente, finalmente, las pausas activas y tiempos de descanso de los trabajadores deben llevarse a cabo el mayor tiempo posible, al aire libre.
- En cuanto a los EPI, en la resolución 666 exponía “se puede usar tapabocas de tela, siempre y cuando cumplan con las indicaciones de Ministerio de Salud y Protección

Social“, no obstante, se modifica que las personas mayores y/o con comorbilidades deben usar tapabocas quirúrgico durante su actividad laboral.

- Las medidas que se dieron de baja fueron la desinfección de calzado, la toma de temperatura y el registro de la misma a la entrada al sitio de trabajo o establecimientos de comercio, para la OMS, los termómetros sin contacto resultan eficaces para detectar a personas con fiebre (es decir, con una temperatura corporal superior a la normal). Sin embargo, no permiten detectar a personas infectadas por el virus de la COVID-19.(OMS, s. f.). Una medida que se puede usar en las organizaciones para el control de entrada y salida de los trabajadores, es la implementada en los vuelos nacionales e internacionales la cual por medio de la resolución 411 de 2021 el cual reza lo siguiente: se revisará el código QR de la aplicación CoronApp-Colombia de cada pasajero para confirmar que está habilitado para viajar (color verde o amarillo) y no reporta alerta de ser positivo para COVID-19. En ningún caso puede realizarse un viaje con un código de color rojo.(MinSalud, 2021)
- En la resolución 666 hacía hincapié en incrementar la frecuencia de limpieza y desinfección del área destinada para esta labor, pisos, paredes, puertas, ventanas, divisiones, muebles, sillas, y todos aquellos elementos con los cuales las personas tienen contacto constante y directo, esto se modifica en la resolución 223 de 2021 estableciendo que es necesario realizar limpieza una vez al día con los elementos e insumos de aseo adecuados, empero, el empleador está en la facultad absoluta de realizar la limpieza cuantas veces considere necesario.
- En la resolución 666, no se permitía el ingreso y/o acompañamiento a las instalaciones, de personas que presenten síntomas de gripa ni cuadros de fiebre mayor o igual a 38°C, la

resolución 223 es enfática en restringir el ingreso de acompañantes a las instalaciones del lugar de trabajo así no presenten síntomas.

- En cuanto al aislamiento se modifica de 14 días a 10, salvo que el dictamen médico sugiera extender la incapacidad a más días.

Lo anterior descrito, refleja el mejoramiento continuo de los protocolos de bioseguridad, con miras a garantizar una detección y prevención del virus más acertada.

Impactos del Covid-19 en la Seguridad Salud en el Trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, el COVID-19 ha generado cambios en materia del estilo de vida de la población y en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha modificado su estructura en los siguientes aspectos:

- Es necesario adicionar en la matriz de riesgos de las organizaciones el riesgo biológico a raíz del COVID-19, es pertinente identificar las actividades en las cuales existe mayor probabilidad de contagio y realizar los respectivos cambios o controles.
- La actualización de la matriz legal de la organización es una labor que debe realizarse constantemente, puesto que, la normatividad en el último año ha tenido un comportamiento constante en comparación con los demás años, para lo cual, estar informado y tener certeza de la normatividad vigente y/o derogada es fundamental para tomar decisiones y actuar con seguridad en el cambio de un proceso.
- En el plan de trabajo anual, se deben proyectar capacitaciones y/o actividades en pro del control del Covid-19 y las demás enfermedades derivadas por el virus.

- Identificación por medio de indicadores, la tasa de ausentismo, mortalidad, incapacidad y número de personas contagiadas por consecuencia del COVID-19 con el fin de modificar el sistema de vigilancia epidemiológica de la organización.
- En el Budget anual que se le presenta a la dirección se debe destinar recursos para la compra de los EPI.
- Al momento de contratación de personal, la circular 022 de 2021 menciona que los trabajadores nuevos deben realizarse la prueba del COVID-19, sin embargo, el resultado de la prueba SARS-CoV-2 (COVID-19) no debe constituir razón que afecte negativamente la relación laboral, sino que debe instar al empleador a tomar las medidas de protección y apoyo para evitar cualquier forma de discriminación, tal y como ha sido concebido en el artículo 22 de la Decisión 584 de 2004 y en la jurisprudencia señalada.(MinTrabajo, s. f.).

Nuevamente, el trabajo seleccionado para el estudio *“impactos de la pandemia generada por el virus COVID-19 en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”* no contempla los cambios descritos anteriormente debido a la realización del mismo en una etapa temprana de este fenómeno.

Riesgo Biomecánico

Los desórdenes musculo esqueléticos han presentado un incremento en el último año consecuencia del trabajo en casa, una modalidad no regulada en su totalidad aun por el gobierno colombiano. En la investigación *“Una mirada desde los factores de riesgo de los desórdenes musculo esqueléticos en los trabajadores de la agencia de viajes Novatours bajo la modalidad de teletrabajo”* se puede inferir que aunque el tamaño de la muestra es pequeña, (solamente 3

trabajadores optaron por participar en la investigación) se evidencia por medio del registro fotográfico aspectos fundamentales tales como, el lugar del hogar en el cual el trabajador decidió ubicar el puesto de trabajo, los elementos tecnológicos que usa para ejecutar su labor, la higiene postural, entre otros, los cuales son de vital trascendencia a la hora de aplicar la evaluación del método RULA, el cuestionario Nórdico y ARO.

Este ejercicio demostró el desconocimiento de los trabajadores frente a los principios ergonómicos esenciales a la hora de ejecutar una labor, ya que, es importante mantener una postura prolongada es decir (permanecer en la misma posición el 75% del tiempo de la jornada laboral) bajo un estado de confort que le ofrezca al trabajador una reducción o mitigación del riesgo de padecer enfermedades derivadas de una mala higiene postural. Lo anterior mencionado, en cuanto al poco conocimiento del concepto de ergonomía hace referencia a que, los trabajadores adecuaron la sala de su hogar para ejecutar su labor en casa, usando, por ejemplo, la silla del comedor un mueble que no está diseñado para suplir tal necesidad, según la Clínica de Mayo, las investigaciones han relacionado el hecho de estar sentado durante tiempos prolongados con una serie de problemas de salud. Estos incluyen la obesidad y un conjunto de enfermedades (aumento de la presión arterial, niveles altos de azúcar en sangre, exceso de grasa corporal alrededor de la cintura y niveles anormales de colesterol) que constituyen el síndrome metabólico. (Laskowski, 2020), otros problemas relacionados con una posición sentada bajo condiciones inadecuadas, son las más conocidas como, dolor lumbar, abdominal, irregularidad en el sistema circulatorio, entre otras. Por consiguiente, los trabajadores implementaron todos los elementos existentes en su hogar con el fin de llevar a cabo el trabajo solicitado y conservar el empleo, sin escatimar los riesgos posibles de hacerlo sin la debida supervisión de un profesional en seguridad y salud en el trabajo, situación, posiblemente replicada en varios hogares colombianos, resultado de una medida improvisada para

solventar la crisis económica generada por la pandemia del COVID-19, que aunque al comienzo arrojó resultados positivos, a fecha reciente, varios trabajadores realizan trabajo en casa sin la debida evaluación del puesto del trabajo por parte del empleador.

Riesgo Psicosocial

Algunos trabajos no tuvieron en cuenta si el trabajador tenía algún antecedente previo de enfermedad mental que, durante el encierro, podría desencadenar síntomas de depresión, ansiedad y no atribuirlo a la pandemia que produjo el encierro.

Se describe diferentes alteraciones psicósomáticas tales como problemas de sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales tales como el absentismo y la reducción del desempeño sobre todo debido al no uso o mal uso de las TICs en el puesto de trabajo, jornadas de trabajo extenuantes para los docentes, refieren que el trabajo se les incremento, porque las jornadas se extendieron causando el aumento de dichas alteraciones.

la pandemia causada por Covid 19, trajo grandes impactos en el individuo, en su entorno intralaboral, extralaboral y en su ámbito familiar, se cambiaron rutinas, el trabajador tuvo que desempeñar tareas en su ámbito familiar afectando su intimidad.

Otra afectación psicosocial, es la disminución de la interacción con los compañeros, en algunos casos se evidencio, deficiencias en la planificación y organización del mismo, por la poca interacción, los espacios de confianza con los jefes y superiores se disminuyeron, la carga laboral aumento y los horarios se salieron de control por algunas actividades familiares, este último punto fue de gran relevancia porque se evidencia que muchas de las actividades laborales se

mezclaron con las familiares o durante la jornada laboral existían muchas interrupciones por parte de la familia.

A nivel psicosocial este trabajo describe que la pandemia causada por Covid 19, trajo grandes cambios a nivel empresarial, las cuales tuvieron que enfrentarse a las nuevas exigencias que proponía la contingencia, para poder continuar y obtener un equilibrio psicosocial.

En algunas empresas fue importante aplicar la batería de riesgo psicosocial para definir el riesgo de estrés, en la empresa evaluada fue bajo, porque algunos lograron flexibilizar las tareas, el trabajo, la familia y las labores del hogar, sin embargo se reforzaron las pausas activas, se establecieron jornadas para la realización de jornadas deportivas, culturales, lúdicas, recreativas y se implementaron estrategias para

Por tal razón se hizo necesario aplicar la batería psicosocial para medir el estrés al cual estaba sometido el trabajador, el 43% de los empleados presenta un nivel de riesgo muy bajo de estrés, este se debe a que muchos de ellos tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios porque no había otra opción, los horarios laborales cambiaron, las tareas se flexibilizaron, según estos resultados la empresa sugirió ejecutar el sistema de vigilancia epidemiológica y así mismo realizar ajustes como pausas activas, jornadas fijas para la realización de jornadas deportivas, culturales, lúdicas y recreativas, por otra parte implemento estrategias para minimizar el riesgo de estrés, por ausencia de control, la cantidad, el ritmo y el orden del trabajo.

11. Conclusiones y Recomendaciones

- La recomendación de las autoras es preservar la investigación en cuanto a los tres temas mencionados en este trabajo : desordenes musculo esqueléticos, riesgo psicosocial y el COVID-19, este último como factor determinante del cambio del estilo de vida laboral en la población dado que, la contingencia causada por el virus a fecha de realización de este trabajo no ha terminado, resultando necesario actualizar periódicamente la información y las investigaciones, con el objeto de identificar los efectos positivos y negativos durante lo corrido del tiempo de esta situación actual mundial.
- En los 10 trabajos evaluados se puede constatar que la destinación de recursos al área de Seguridad y Salud en el Trabajo es baja, la deducción de las autoras se le atribuye a la recesión económica por la que ha tenido que pasar las empresas colombianas debido a las cuarentenas extendidas, cuya finalidad es reducir el contagio, una medida favorable en ese aspecto, pero perjudicial para el sector laboral.
- Las metodologías para la detección desórdenes musculo esqueléticos, no requieren de una inversión considerable, no obstante, las acciones de mejora para controlar y/o mitigar las no conformidades detectadas en los estudios si requieren de destinar recursos, razón por la cual, se puede entrever que es la causa principal que el área de Seguridad y Salud en el Trabajo no ejecutó en la empresa Novatours algún plan de acción para evaluar los puestos de trabajo para sus empleados, en razón de que, fueron los estudiantes de la Universidad Eccí quienes emprendieron la labor de investigación.
- El tecno estrés fue para las autoras, un tema relevante que amerita ser difundido con frecuencia en las organizaciones, dado que, para las mismas resultó ser un concepto

nuevo e interesante, con un sinnúmero de investigaciones que permiten ampliar el panorama del riesgo psicosocial.

- El especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, debe contar con las destrezas necesarias para adaptarse al cambio, situación que se puede observar en las respuestas al COVID-19 y todo el plan de mitigación y control del mismo, en el último año este cargo ha tomado trascendencia por su idoneidad y tiempo de respuesta en la solución de problemas.
- En la mayoría de los trabajos de investigación se describe que la pandemia causada por el Covid- 19, trajo grandes cambios a nivel de la Gestión en la seguridad y salud en el trabajo, nadie estaba preparado para tal fin, uno de ellos fue la investigación y creación de protocolos de bioseguridad, los cuales se establecieron según la naturaleza de las empresas y los cuales en la actualidad siguen cambiando según las necesidades, la normatividad y legislación.
- La aparición del riesgo psicosocial fue inminente en esta época el sector empresarial concuerda que el encierro, el poco contacto con los compañeros, la sobrecarga laboral, horarios extendidos de trabajo, mezcla de tareas laborales con las del hogar, trajo como consecuencia aumento del estrés, ansiedad, alteración de los patrones del sueño, afectándose las condiciones laborales, por tal razón fue importante darle prioridad al control o mitigación de este riesgo psicosocial.
- En general se evidencia que las organizaciones se preocuparon por instaurar, implementar y realizar seguimiento a los protocolos de bioseguridad según la normatividad, por lo tanto, se debe continuar con las recomendaciones e ir retroalimentando el protocolo según la normatividad vigente e indicaciones de la OIT y OMS.

- Se recomendaría que antes de aplicar la batería Psicosocial, es importante conocer si existe algún antecedente en salud mental, para que la condición actual de trabajo en casa no dispare la sintomatología y no de una estimación errónea del riesgo.
- Se recomienda continuar con la investigación de los trabajos de tesis para realizar seguimiento a la evolución y el impacto que la pandemia causada por el Covid 19, genero a nivel organizacional, estableciendo parámetros, estrategias para la intervención para una posible intervención en un futuro.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ministerio de trabajo. (julio 31 de 2014). Decreto del Sistema de Gestión y Salud. Decreto 1443 de 2014. Bogotá.
2. Albán, R., Iliana, Á. (2014). Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Mirrorteck Industries S.A. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/4494>.
3. Beltrán Hernández, C., Barragan Hernández, J. S. (2018). ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DE ARANDAS. *Ra Ximhai*, 14(3), Article 3. <http://revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/71659>
4. Buitrago , Kimberly, G. H., Laura. (2020, mayo 20). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Manantial S.A E.S.P para el 2020—10596/34949. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/34949>
5. Ordoñez, R. (2017). Guía Estimación de Costos Implementación Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/6686>
6. Albán, R., & Iliana, Á. (2014). *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Mirrorteck Industries S.A.* <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/4494>
7. Barona, L. F. Á., Astorga, L. S. G., & de, J. (2017). *Diseño de una guía para aplicar el cambio organizacional en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015.* 104.

8. Beltrán Hernández, C., Barragan Hernández, J. S. (2018). ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DE ARANDAS. *Ra Ximhai*, 14(3), Article 3.
<http://revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/71659>
9. Buitrago , Kimberly, G. H., Laura. (2020, mayo 20). *Propuesta estratégica de mejora en la implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Manantial S.A E.S.P para el 2020—10596/34949*.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/34949>
10. Céspedes Socarrás, G. M., Martínez Cumbreira, J. M. (2016). UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-46.
<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
11. *IZURIETA SÁNCHEZ DENIS GABRIEL.pdf*. (s. f.).
12. Mena, N., & Gonzalo, M. (s. f.). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú*. 198.
13. Ordoñez, R. (2017). *Guía Estimación de Costos Implementación Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo*. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/6686>
14. Pérez Correa, K., Cuesta Tamayo, K., Contreras Casanova, A., & Coral Piedrahita, C. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Design of a management model of health and safety at work.*, 7, 38-46.
15. Valbuena, K. L. P. (s. f.). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. 45.

16. Barraza, M. F. S., & Dávila, J. Á. M. (2008). Encontrando al Kaizen: Un análisis teórico de la mejora continua. *Pecunia : Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, 0(7), 285-311.
<https://doi.org/10.18002/pec.v0i7.696>
17. García P., M., Quispe A., C., & Ráez G., L. (2014). MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD EN LOS PROCESOS. *Industrial Data*, 6(1), 089.
<https://doi.org/10.15381/idata.v6i1.5992>
18. Segura, F. O. (2005). *Sistema de gestión: Una guía práctica*. Ediciones Díaz de Santos.
19. *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo—Ministerio del trabajo*. (s. f.). Recuperado 8 de diciembre de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
20. Talancón, H. P. (2007). *LA MATRIZ FODA: ALTERNATIVA DE DIAGNÓSTICO Y DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN DIVERSAS ORGANIZACIONES*. 12(1), 19.
21. Llacuna Morera, J. (s. f.). *NTP 665. La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales (I)*. 4.
22. Pérez M. Gómez J. R (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista habanera de ciencias médicas*, Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Holguín, Cuba. Vol. 19 N°2.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000200005
23. Sanahuja, José Antonio (2020) *COVID-19: riesgo, pandemia y crisis de gobernanza global*. Anuario CEIPAZ 2019-2020. Riesgos globales y multilateralismo: el impacto de la COVID-19. pp. 27-54. ISSN 2174-3665. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/60555/>

24. Barona, L. F. Á., Astorga, L. S. G., & de, J. (2017). *Diseño de una guía para aplicar el cambio organizacional en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015*. 104.
25. Bulla, F. A. S. (2021). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá*. 135.
26. Campos, S. K. C. (2020). *ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO EN CASA EN LAS ENFERMEDADES ASOCIADAS A RIESGO ERGONÓMICO, EN LA EMPRESA ARI GROUP DURANTE EL PERÍODO DE ABRIL A OCTUBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. 45.
27. Canales Santiago. (2021). *La desigualdad social frente al COVID-19 en el Área Metropolitana de Santiago (Chile)*. 30.
28. Cárdenas-Lata, B. J., Cueva-Palacios, N., Cabrera-Quezada, M., & Cañizares-Medina, A. E. (2021). Madres solteras: Un acompañamiento en tiempos de pandemia –Covid-19 desde la perspectiva del trabajador social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 315-333.
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1707>
29. *Desarrollo de hábitos saludables para la mejora de la higiene postural en el alumnado desde el área de Educación Física.pdf*. (s. f.). Recuperado 20 de febrero de 2021, de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20183/Desarrollo%20de%20hábitos%20saludables%20para%20la%20mejora%20de%20la%20higiene%20postural%20en%20el%20alumnado%20desde%20el%20área%20de%20Educación%20Física.pdf?sequence=1>
30. Ernst, C., & Mourelo, E. L. (s. f.). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina*: 35.

- Fernández-Ardèvol, M., Buzoianu, C., & Ivan, L. (2013). Qualitative Research in Communication. Introductory Remarks. *Romanian Journal of Communication and Public Relations (ISSN 1454-8100)*, 15, 9-10. <https://doi.org/10.21018/rjcpr.2015.3.164>
31. Hernández-Sampieri, R. (2006). *Revisión de la literatura y construcción del marco teórico*. 31.
32. Karla Patricia Valdés García, José González-Tovar, Alicia Hernández Montaña, Luis Miguel Sánchez Loyo. (2020, mayo). *Vista de Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19 | Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6430/5964
33. Laskowski, E. (2020). *Riesgos de estar sentado: ¿es perjudicial estar sentado mucho tiempo?* Mayo Clinic. <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/expert-answers/sitting/faq-20058005>
34. Llorens, S. (2019). *NTP 730: Tecnoestrés: Concepto, medida e intervención psicosocial*. 7.
Manterola, C., & Otzen H, T. (2013). Porqué Investigar y Cómo Conducir una Investigación. *International Journal of Morphology*, 31(4), 1498-1504.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022013000400056>
35. Martín, D. C. R., & Díaz, M. L. P. (s. f.). *ENSAYO: EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19*. 13.
36. Martínez, S. P. A., Quintero, Y. J. V., Huertas, L. M. R., & Salazar, L. G. (2020). Métodos ergonómicos observacionales para la evaluación del riesgo biomecánico asociado a desordenes musculoesqueléticos de miembros superiores en trabajadores

2014-2019. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(2), 6329-6329.

<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2020.6329>

37. *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia*. (s. f.).

Recuperado 1 de mayo de 2021, de

<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

38. MinSalud. (2021). *Resolución 411 de 2021*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-411-de-2021.pdf>

39. MinTrabajo. (s. f.). *Circular 022 de 2021—Pruebas de COVID-19 en el trabajo*.

SafetYA®. Recuperado 2 de mayo de 2021, de <https://safetya.co/normatividad/circular-022-de-2021/>

40. Mozo, R., & Antenor, J. (s. f.). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD*. 101.

41. OMS. (s. f.). *Consejos para la población acerca de los rumores sobre el nuevo coronavirus (2019-nCoV)*. Recuperado 2 de mayo de 2021, de

<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>

42. Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Infodemia: ¿Cómo ha afectado la epidemia de desinformación a la respuesta frente a la COVID-19? - Publicación—*

ISGLOBAL. <https://www.isglobal.org/-/infodemia-como-ha-contribuido-la-epidemia-de-desinformacion-a-la-respuesta-frente-a-la-covid-19->

43. Ríos, J. D. V. (2020). *Implementación ISO 45001:2018 como gestión del cambio frente al factor de riesgo*. 16.
44. Sánchez, O. M. B., Fernández, M. P. P., & Álvarez, D. M. R. (2020). *Diseño de una Guía de Manejo de Tecnoestrés en Docentes Trabajadores Remotos de un Colegio de Bogotá durante la Pandemia del Covid-19*. 130.
45. Sandin, B., Valiente, R., Garcia-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25, 1. <https://doi.org/10.5944/rppc.27569>
46. Tejada, J. A. M., & Valero, V. C. (2020). *IMPACTOS DE LA PANDEMIA GENERADA POR EL VIRUS COVID 19 EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO*. 86.
47. Tiempo, C. E. E. (2021, marzo 29). *Las otras enfermedades laborales que les deja el covid a trabajadores*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/covid-panorama-de-las-enfermedades-laborales-en-colombia-durante-pandemia-576826>
48. Barona, L. F. Á., Astorga, L. S. G., & de, J. (2017). *Diseño de una guía para aplicar el cambio organizacional en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015*. 104.
49. Bulla, F. A. S. (2021). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá*. 135.
50. Campos, S. K. C. (2020). *ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO EN CASA EN LAS ENFERMEDADES ASOCIADAS A RIESGO ERGONÓMICO, EN LA EMPRESA*

ARI GROUP DURANTE EL PERÍODO DE ABRIL A OCTUBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ. 45.

51. Canales Santiago. (2021). *La desigualdad social frente al COVID-19 en el Área Metropolitana de Santiago (Chile)*. 30.
52. Cárdenas-Lata, B. J., Cueva-Palacios, N., Cabrera-Quezada, M., & Cañizares-Medina, A. E. (2021). Madres solteras: Un acompañamiento en tiempos de pandemia –Covid-19 desde la perspectiva del trabajador social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 315-333.
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1707>
53. *Desarrollo de hábitos saludables para la mejora de la higiene postural en el alumnado desde el área de Educación Física.pdf*. (s. f.). Recuperado 20 de febrero de 2021, de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20183/Desarrollo%20de%20hábitos%20saludables%20para%20la%20mejora%20de%20la%20higiene%20postural%20en%20el%20alumnado%20desde%20el%20área%20de%20Educación%20Física.pdf?sequence=1>
54. Ernst, C., & Mourelo, E. L. (s. f.). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina*: 35.
55. Fernández-Ardèvol, M., Buzoianu, C., & Ivan, L. (2013). Qualitative Research in Communication. Introductory Remarks. *Romanian Journal of Communication and Public Relations (ISSN 1454-8100)*, 15, 9-10. <https://doi.org/10.21018/rjcpr.2015.3.164>
56. Hernández-Sampieri, R. (2006). *Revisión de la literatura y construcción del marco teórico*. 31.
57. Karla Patricia Valdés García, José González-Tovar, Alicia Hernández Montaña, Luis Miguel Sánchez Loyo. (2020, mayo). *Vista de Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al*

COVID-19 / Revista Colombiana de Salud Ocupacional.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6430/5964

58. Laskowski, E. (2020). *Riesgos de estar sentado: ¿es perjudicial estar sentado mucho tiempo?* Mayo Clinic. <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/expert-answers/sitting/faq-20058005>
59. Llorens, S. (2019). *NTP 730: Tecnoestrés: Concepto, medida e intervención psicosocial*. 7.
60. Manterola, C., & Otzen H, T. (2013). Porqué Investigar y Cómo Conducir una Investigación. *International Journal of Morphology*, 31(4), 1498-1504. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022013000400056>
61. Martín, D. C. R., & Díaz, M. L. P. (s. f.). *ENSAYO: EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19*. 13.
62. Martínez, S. P. A., Quintero, Y. J. V., Huertas, L. M. R., & Salazar, L. G. (2020). Métodos ergonómicos observacionales para la evaluación del riesgo biomecánico asociado a desordenes musculoesqueléticos de miembros superiores en trabajadores 2014-2019. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(2), 6329-6329. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2020.6329>
63. *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia*. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

64. MinSalud. (2021). *Resolución 411 de 2021*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-411-de-2021.pdf>
65. MinTrabajo. (s. f.). *Circular 022 de 2021—Pruebas de COVID-19 en el trabajo*.
SafetYA®. Recuperado 2 de mayo de 2021, de <https://safetya.co/normatividad/circular-022-de-2021/>
66. Mozo, R., & Antenor, J. (s. f.). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD*. 101.
67. OMS. (s. f.). *Consejos para la población acerca de los rumores sobre el nuevo coronavirus (2019-nCoV)*. Recuperado 2 de mayo de 2021, de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>
68. Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Infodemia: ¿Cómo ha afectado la epidemia de desinformación a la respuesta frente a la COVID-19? - Publicación—ISGLOBAL*. <https://www.isglobal.org/-/infodemia-como-ha-contribuido-la-epidemia-de-desinformacion-a-la-respuesta-frente-a-la-covid-19->
69. Ríos, J. D. V. (2020). *Implementación ISO 45001:2018 como gestión del cambio frente al factor de riesgo*. 16.
70. Sánchez, O. M. B., Fernández, M. P. P., & Álvarez, D. M. R. (2020). *Diseño de una Guía de Manejo de Tecnoestrés en Docentes Trabajadores Remotos de un Colegio de Bogotá durante la Pandemia del Covid-19*. 130.
71. Sandin, B., Valiente, R., Garcia-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española

asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25, 1. <https://doi.org/10.5944/rppc.27569>

72. Tejada, J. A. M., & Valero, V. C. (2020). *IMPACTOS DE LA PANDEMIA GENERADA POR EL VIRUS COVID 19 EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO*. 86.
73. Tiempo, C. E. E. (2021, marzo 29). *Las otras enfermedades laborales que les deja el covid a trabajadores*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/covid-panorama-de-las-enfermedades-laborales-en-colombia-durante-pandemia-576826>