

Experiencia y estrés laboral de los empleados del grupo recordar en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2 (COVID-19), durante el 2020 y 2021, en la ciudad de Medellín

Pamela Arango Londoño
Johana Velásquez Sánchez
Carmenza del pilar López
Enzo Romario Cerra
Ever Alexander Parra Capera

Asesor:

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN
Programa de Administración de Empresas
Bogotá D.C.
2022

Dedicatoria

El proyecto va dedicado primeramente a Dios y su voluntad para darnos continuidad en esta carrera, de igual manera, a todas y cada una de las personas que intervinieron en su edificación, quienes aportaron ideas, puntos de vista y críticas constructivas que nos permitieron fortalecer los conceptos claves para su desarrollo, aquellas personas que nos dieron su voz de aliento para alcanzar los objetivos en el tiempo proyectado.

De igual forma, le dedico estos renglones a los docentes que nos acompañaron durante nuestro proceso de formación en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, quienes nos compartieron su tiempo y nos transmitieron sus saberes, además fueron nuestro apoyo académico permitiendo culminar el presente trabajo de grado.

Agradecimientos

En primer lugar queremos agradecer a la Tutora Adriana Maribel Romero, quien nos brindó su apoyo incondicional, paciencia y constancia para la construcción de este proyecto de grado, usted nos compartió tanto su conocimiento como experiencias, los cuales fueron claves para la construcción de lo que hoy hemos logrado, muchas gracias por sus ideas y palabras que nos motivaron para alcanzar nuestros objetivos académicos, a usted le debemos nuestros conocimientos, siempre la llevaremos en el corazón en el trasegar profesional.

De igual forma, agradecemos a nuestros familiares por el apoyo recibido durante el proceso de formación académica, ustedes son las personas que nos impulsan, quienes nos han apoyado en los días más difíciles de las horas de estudio, apoyando la construcción de dichos sueños y proyectos, aprovechamos este espacio para dedicarles este logro, como forma de agradecimiento por estar siempre allí cuando más los hemos necesitado.

Asimismo, a mis compañeros de estudio, reconociendo su esfuerzo y constancia para la creación de este escrito, dedicando un sinnúmero de horas de trabajo, a pesar del poco tiempo disponible, con este proyecto culminamos una etapa muy importante para nuestras vidas, dando apertura a otros capítulos de la existencia.

Por último, pero no menos importante, quisiéramos darle gracias a Dios por darnos la sabiduría, la fortaleza, el entusiasmo y la vocación para lograr los logros planteados en esta vida, por darnos la salud, la actitud y habilidades para lograr lo que hasta hoy hemos alcanzado, así como, por los logros que vienen, que se dejan ver en el horizonte.

Resumen

El correcto desarrollo laboral en la actualidad, ha estado marcado por la crisis sanitaria ocasionada por el covid-19, esto ha traído como consecuencia un desbalance y cambio constante en factores como la gestión en materia laboral, los riesgos psicosociales y la evolución de las leyes que han regido el SG-SST, a través de la historia. La crisis sanitaria y las condiciones provocadas por la pandemia, generaron nuevas brechas y trazos por mejorar en materia laboral y organizacional. El hecho de que nos tomó por sorpresa la pandemia, evidenció que como humanidad no tenemos ni el control y la preparación adecuada para mitigar a tiempo factores naturales, de esta manera bajo la marcha se han ido cambiando así las condiciones del trabajo para mitigar la crisis sanitaria, con nuevos desafíos y demandas. Por su parte los riesgos psicosociales, como bien se hace mención, nacen de la interacción entre trabajo y trabajador, donde los factores incidentes, como la carga laboral excesiva, las condiciones y exposición ambiental o la mala gestión organizacional hacen de este una realidad y en Colombia no fue la excepción, pero uno de los sectores más afectados ha sido el funerario. El sector funerario ha tenido que lidiar con la crisis sanitaria y los riesgos psicosociales en los trabajadores, ya que, por su actividad, ha estado en la primera línea, por ende, su evolución en las prácticas laborales y exigencias para la ejecución de los cargos es mayor. Por ello la falta de gestión de riesgos psicosociales y las condiciones laborales en la actualidad, tienen un impacto en la salud e integridad del personal y con esto se toma como punto de partida que efectos ha causado en los trabajadores del grupo recordar la pandemia y de qué manera se pueden mitigar en el corto plazo.

Palabras claves: riesgos psicosociales, estrés, carga laboral, COVID-19, salud.

Abstract

The correct labor development at present, has been marked by the health crisis caused by covid-19, this has resulted in an imbalance and constant change in factors such as labor management, psychosocial risks and the evolution of laws that have governed the SG-SST, throughout history. The health crisis and the conditions caused by the pandemic generated new gaps and lines to improve in labor and organizational matters. The fact that the pandemic took us by surprise, evidenced that as humanity we do not even have the control and adequate preparation to mitigate natural factors in time, in this way, under the march, working conditions have been changing in order to mitigate the crisis healthcare, with new challenges and demands. On the other hand, psychosocial risks, as mentioned, arise from the interaction between work and worker, where incident factors, such as excessive workload, environmental conditions and exposure, or poor organizational management make this a reality and in Colombia was no exception, but one of the most affected sectors has been the funeral. The funeral sector has had to deal with the health crisis and psychosocial risks in workers, since due to its activity, it has been on the front line, and therefore its evolution in labor practices and demands for the execution of charges is greater. For this reason, the lack of psychosocial risk management and current working conditions have an impact on the health and integrity of the personnel and with this, the effects it has caused on the workers of the RECORDAR group are taken as a starting point the pandemic and how they can be reduced in the short term.

Keywords: psychosocial risks, stress, workload, COVID-19, health.

Contenido

Introducción	9
Problema	10
Descripción del problema	10
Planteamiento del Problema	11
Sistematización del Problema	11
Marco de antecedentes	13
Enfoques internacionales	13
Enfoque nacional	15
Justificación	16
Objetivos	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Marco Teórico	19
Marco legal	22
Metodología de la Investigación	25
Población	26
Muestra;	26
Link de la encuesta a implementar	26
Análisis de resultados.	29
Diseño de preguntas a la entrevista Estructurada y semiestructurada.	27
Preguntas	27
Conclusiones	40

Recomendaciones	41
Referencias bibliográficas.....	42

Lista de figuras

Figura 1 Protocolos de emergencia.....	29
Figure 2 Enfermedades	30
Figura 3 Trastornos en la pandemia.....	31
Figura 4 Aumento de jornada	32
Figura 5 Covid-19 en el trabajo	33
Figura 6 Contagios	34
Figura 7 Afectación psicológica	35
Figura 8 Bienestar físico	36
Figura 9 Acompañamiento psicológico	37
Figura 10 Agotamiento por horarios.....	38
Figura 11 Sensaciones.....	39

Introducción

Los factores psicosociales denotan un grado de deterioro mental y físico considerable en las personas, producto de ello, la carga excesiva de trabajo en la crisis sanitaria, y las condiciones físicas y emocionales a las que el personal de los servicios exequiales ha sido expuesto, dan pie para iniciar una investigación sobre los riesgos provocados y buscar posibles alternativas para mitigarlo.

Dicho esto, los riesgos psicosociales constituyen una problemática real en la actualidad. El estrés como uno de los factores se vuelve parte de la gestión del trabajo, las condiciones, las deficiencias en el diseño, la organización y su gestión, conllevan a dicha carga. el control de los riesgos psicosociales en los colaboradores del sector funerario ha tenido un acompañamiento bajo para su correcta ejecución, se evidencia que la crisis ocasionada por el (COVID-19), género nuevos retos para las organizaciones y la falta de información utilizada para mitigar el impacto negativo en la salud emocional de dicho personal, ha dejado ciertos puntos por mejorar.

Por su parte, la demanda laboral generada por el (COVID-19), en materia de servicios funerarios, abrió una brecha en carga laboral y descansos. El hecho de estar en primera línea de forma fija con nuevos métodos de trabajo y EPP, encamino el problema hacia todo tipo sensaciones de estrés, carga emocional y cambios en las condiciones de vida, salud y desempeño laboral. Por consiguiente, en la búsqueda de posibles métodos de mejora y cambios en las políticas de las prácticas en salud psicosocial, elaboraremos este proyecto de investigación.

Problema

Descripción del problema

En la actualidad las organizaciones han ido validando el sistema de seguridad y salud en el trabajo como herramienta imprescindible para lograr la correcta ejecución de los recursos de la empresa, donde el trabajador, el puesto de trabajo y las actividades a realizar, llevan una ruta y un seguimiento específico en el corto, mediano y largo plazo.

El grupo recordar es una organización funeraria, que ha trabajado como prestador de servicios exequiales, teniendo un excelente capital de talento humano, orientados al acompañamiento y al aprendizaje continuo con distintos programas de crecimiento organizacional, pero considerando los factores incidentes en la actualidad por el (COVID-19), los empleados se han visto afectados por condiciones del entorno laboral, puesto que la carga laboral ha sido mayor y la situación ha sido desafiante para todos, afectando su correcto desempeño y la salud mental.

En consideración, las organizaciones con el fin de garantizar la integridad física y mental de los colaboradores, llevan acciones correctivas y preventivas en la búsqueda de evitar cualquier tipo de suceso anormal en la ejecución de las actividades, pues diferentes estudios han establecido que, los riesgos psicosociales atentan contra la calidad de vida, la salud del trabajador y su estabilidad tanto familiar como laboral.

Por ello, buscamos en la presente investigación mantener al Grupo Recordar como prestador de servicios exequiales, con un excelente capital de talento humano, colaboradores protegidos en materia de salud y seguridad en el trabajo y orientados al crecimiento organizacional.

Planteamiento del Problema

¿Cómo la problemática de salud pública del (COVID-19), afecto la labor de los operarios de la funeraria Grupo Recordar, desde el punto de vista del riesgo psicosocial y salud mental, en la ciudad de Medellín?

Sistematización del Problema

Si bien es cierto la crisis de salubridad pública derivada de la COVID 19 generó cambios en las labores empresariales a nivel mundial, donde este efecto negativo resulto impactando directamente a los trabajadores de la salud en sus diferentes ramas, además del personal de trabajadores del sector funerario, quienes debieron cargar con los resultados devastadores para la población humana, donde su trabajo los llevo al límite, reflejado en la intensidad horaria (sobrecarga laboral), aumento del estrés debido al sin número de servicios exequiales, así como requirió la atención profesional de todas y cada una de las familias que padecieron de la situación.

En este orden de ideas, a los investigadores le surgen interrogantes como:

¿Qué resultados patológicos a largo plazo tendría a nivel cognitivo y efectivo de los trabajadores del sector funerario?

¿Qué tratamiento terapéutico o de servicio psicológico podría brindar bienestar a las empresas funerarias y podrá minimizar el impacto causado, superando las consecuencias del riesgo materializado?

¿Siendo la salud mental de vital importancia para los trabajadores, resulto ésta afectada por el estrés laboral recibido durante la pandemia COVID 19?

¿Qué efectos secundarios habría tenido que soportar los operarios de servicios exequiales en su entorno personal (incertidumbre por su salud debido al contacto directo

con los fallecidos), entorno social (rechazo de la comunidad por su labor), discriminación por su forma que obtener su sustento económico, relación sentimental con su pareja o seres cercanos?

Cabe mencionar, que el enfoque de esta investigación tendrá el estudio de los factores incidentes en la actualidad, como la pandemia del (COVID-19), los empleados, en especial las administradoras de sede de la ciudad de Medellín, se han visto afectados por condiciones del entorno laboral, puesto que la carga laboral ha sido mayor y la situación ha sido desafiante para todos, afectando el desempeño en el trabajo y la salud mental del colaborador, pues son los colaboradores de esta área, quienes se enfrentaron constantemente al dolor, muerte y sufrimiento de las familias usuarias, por el fallecimiento de sus familiares.

Marco de antecedentes.

Diferentes enfoques y estudios ponderan la actividad laboral y los riesgos psicosociales como una problemática global, que deteriora la salud mental y genera problemas en el corto y largo plazo y priorizan la prevención, medidas de protección y evaluación de riesgos.

Las condiciones laborales influyen el desarrollo personal y laboral de los trabajadores, por su parte, con el crecimiento actual de las organizaciones y el trabajo constante para mejorar la salud de los colaboradores se han ido desligando diferentes enfoques e información que inician en el mejoramiento de la salud y los riesgos psicosociales.

Enfoques internacionales

En el año 2020, Luz Martínez Martínez, realiza un proyecto de investigación basado en el estrés laboral en tiempos de (covid-19), y explica cuál es su relación con el trabajo y la prevención en los tiempos del COVID-19, la relación laboral actuales y los nuevos retos que produjo en el trabajador, la pandemia.

Ella expone que, los trabajadores se encuentran con nuevos riesgos o peligros relacionados con el trabajo y el estrés, como el de contaminación biológica, no por el trabajo en sí sino, por la exposición a la pandemia, Tareas que se vuelven desagradables por miedo al contagio por exposición a otros, falta o ineficacia de medidas de control, el propio miedo social y la incertidumbre en su puesto de trabajo (pág. 308).

Los puestos de trabajo han ido evolucionando en la ejecución en las tareas y el cumplimiento del mismo, ya que producto de su desarrollo la actividad laboral no solo pasa por su validación sino por la exigencia de factores externos que pueden traer problemas en la integridad emocional del trabajador.

Artazcoz (2002), en su proyecto de investigación denominado, La salud laboral ante los retos de la nueva economía, considera que, Aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de nuevas formas de organización del trabajo, Por ello en consideración expone que los cambios que más incidencia tienen en la organización del trabajo son la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo. En este apartado el volumen de las actividades laborales y la falta de descanso derivan en el aumento de los problemas con el estrés y la falta de descanso o cambio en las ejecuciones inciden en los riesgos laborales.

Pedro R. Gil-Monte, en el año 2012, publica una investigación relacionada a los riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, donde las condiciones laborales, el tipo de puesto, entorno y la realización de las tareas pueden conducir al estrés si no son bien llevadas.

En el expone, que el estrés laboral o estresor tiene el potencial de causar daño psicológico en los individuos y considera 4 bases que pueden ser causantes de los riesgos psicosociales en el trabajador, como:

Las características de la tarea: como pueden ser el número de ejecuciones o cantidad del trabajo, repetición de tareas, tiempo y ritmo laboral, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

Las características de la organización: su estructura operativa y organizacional, criterios de competencias, unidad de mando, bajos canales de comunicación y relaciones interpersonales al igual que mala dirección en materia de liderazgo.

Las características del empleo: punto de ejecución o lugar para realizar las tareas propias del trabajo, salario establecido, estabilidad laboral y condiciones físicas a las que se exponen en el trabajo.

La organización del tiempo de trabajo: cumplimiento de jornada laboral, descansos, trabajo en días feriados, dominicales y nocturnos., etc. (pág. 238)

En consideración producto de la actualidad y el sector al que ha estado expuesta la organización, factores como las características del empleo, de la organización y del tiempo de trabajo, han causado un desgaste en la integridad física y emocional del individuo que en el corto y largo plazo se va a requerir un mejoramiento en las condiciones laborales.

Enfoque nacional

Andrade Jaramillo, Verónica, & Gómez, Ingrid Carolina, en el año (2008), en su proyecto de investigación; Salud Laboral y las investigaciones en Colombia, desglosan la evolución de la salud de los trabajadores desde el marco normativo, teórico y organizacional, y derivan que,

En la práctica, la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador. (pág. 11)

Justificación

La investigación tiene como objeto indagar de manera profunda los efectos colaterales producidos en la actualidad por el (COVID-19) en la población de trabajadores del sector funerario, siendo tomada la muestra los operarios de la empresa de servicios exequiales grupo recordar en la ciudad de Medellín.

Lo anterior, desde el punto de vista de la salud mental y los riesgos psicosociales (componente cognitivo y afectivo) quienes resultaron afectados durante el ejercicio de su labor, por la crisis de salud mundial, donde los empleados padecieron estrés laboral, además de múltiples situaciones personales (salud, relaciones sentimentales y económica), además de problemas sociales (rechazo social por su actividad y posible portadores del virus), desencadenando otros problemas de salud por el asilamiento como la depresión y enfermedades cardiovasculares (debido al alto consumos de azucares y comida chátara).

De igual forma, los empleados del sector funerarios comenzaron a presentar efectos conductuales como el exceso consumo de alcohol y tabaco, además de problemas para dormir, situación que estarían incidiendo tanto su rendimiento laboral como en su entorno familiar, contexto que se registró en un gran porcentaje de los trabajadores, preocupando de cierta forma las directivas empresariales y los líderes sociales de la región.

Considerando los factores incidentes en la actualidad, como la pandemia del (COVID-19), los empleados, en especial las administradoras de sede de los municipios de Antioquia, en los que la organización tiene presencia, se han visto afectados por condiciones del entorno laboral, puesto que la carga laboral ha sido mayor y la situación ha sido desafiante para todos, afectando el desarrollo del trabajo y la salud mental del trabajador, pues son los colaboradores de

esta área, quienes se enfrentaron constantemente al dolor, muerte y sufrimiento de las familias usuarias, por el fallecimiento de sus familiares.

Vemos pues como, en palabras de Gil-Monte, Pedro R. (2012):

Las enfermedades y accidentes laborales han cambiado en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales, ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral” o como se da en la actualidad “por la pandemia.

Por lo anteriormente expuesto, tomaremos como punto partida, la creación de una ruta de atención para la adecuada gestión de los riesgos generados en el trabajo y la salud mental de los colaboradores del sector funerario de la ciudad de Medellín, teniendo una metodología que permita la disminución de los efectos negativos en la salud, permitiendo brindar bienestar y calidad de vida las personas dedicadas a esta labor en particular.

Así mismo el gobierno establece por medio de Min Salud una guía estructurada para el manejo, traslado y disposición final de cadáveres por (COVID-19), la cual aclara lo siguiente: “Contribuir con la capacitación y verificación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo del personal de los servicios funerarios, cementerios y organismos de socorro que eventualmente participen en la gestión de cadáveres.” Las empresas se deben acoger a estas medidas con el fin de cuidar y proteger a sus empleadas y asegurar que cada uno cumpla a cabalidad lo establecido en la norma y saber que es por el bien de ellos y sus familias

Objetivos

Objetivo general

Construir una ruta de atención para la adecuada gestión de los riesgos psicosociales relacionados en el marco de la emergencia de salubridad pública del (COVID-19), en los empleados del grupo recordar.

Objetivos específicos

Realizar el proceso de valoración (encuesta) o entrevista a los empleados del grupo recordar frente a los procesos de estrés sometidos durante su labor en la emergencia de salubridad pública del (COVID-19).

Identificar los riesgos psicosociales (Cognitivo y Afectivo) más frecuentes en los trabajadores de la funeraria Grupo Recordar.

Establecer los procedimientos de atención en (SG-SST) a los empleados con patologías derivadas de riesgos psicosociales y salud mental durante la pandemia del (COVID-19).

Marco Teórico

El desarrollo laboral a través de la historia ha evolucionado a la par del crecimiento de la humanidad y la capacidad de adaptación del hombre a través del tiempo. Al referirnos a los conceptos relacionados a la salud en el trabajo y los riesgos en las actividades, se hace necesario estudiar a profundidad diferentes conceptos de trabajo, condiciones, riesgos psicosociales y entorno laboral.

D Rivera-Porras (2019) considera que, los riesgos psicosociales son definidos como una condición y situación laboral determinada por la responsabilidad de la organización, adicional a esto el perfil profesional y su relación con el perfil del cargo, junto con las funciones, carga laboral, salario justo, incentivos y normas internas de la organización influyen en la adaptabilidad del trabajador con su cargo y la organización. En consideración dentro de las actividades laborales y el aumento de los riesgos, el primer responsable de la gestión y control es la organización, por ello la mala práctica e interacción entre trabajo-trabajador conduce a las situaciones presentadas en la organización

Por su parte, la relación dentro del desarrollo laboral es proporcional a la calidad del mismo, si en condiciones óptimas de trabajo se logra tener el equilibrio físico, de satisfacción y bienestar en las funciones de los trabajadores, su actividad puede tener una influencia positiva para el personal y organizacional. La OIT (1984) considera que, la mala interacción entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del colaborador, pueden conducir a cambios emocionales, problemas del comportamiento, cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. (Pág. 12).

En concordancia con lo anterior Parra (2003), citado por IC Gómez (2006), señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal.

Los riesgos laborales a través de la historia se han dado según las actividades ejecutadas y las condiciones a la que se exponen los trabajadores. En la actualidad ha ido a pasos agigantados la gestión en materia de salud y seguridad en el trabajo, por ello se han diseñado diferentes alternativas para mejorar la calidad del trabajo y sus condiciones, en consideración se ha priorizado la calidad del trabajo y la flexibilidad laboral.

Por otro lado, dado que el ambiente laboral es tan cambiante y complejo, lo hace vulnerable a que con el paso del tiempo se vayan implementando o erradicando teorías que promuevan el bienestar y salud en los colaboradores.

Los grandes acontecimientos mundiales como la revolución industrial, la I y II guerra mundial, la revolución tecnológica, las pandemias, etc., han marcado grandes precedentes que han orientado a las empresas a mejorar todos sus procesos y a buscar en otras instancias, el bienestar de sus trabajadores.

Según el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2006, se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo:

1) El del desarrollo; 2) los cambios en la tecnología; 3) el aumento de la competencia a nivel mundial y 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado.

Para Gil-Monte, Pedro R. (2012)

Estos cambios, además de afectar a las economías de los países, tienen consecuencias sobre la población laboral activa, pues influyen en las opciones de empleo; las relaciones sociales o familiares; las necesidades de formación; la actualización de conocimientos y destrezas; los ritmos de trabajo; la disponibilidad de recursos; la ordenación de los procesos laborales; los cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población.

En la actualidad, el tema de la salud no solo abarca aquellas patologías físicas, las enfermedades derivadas de una determinada profesión o los accidentes de trabajo, sino que también se ha venido prestando atención a aquellas alteraciones psicosociales vinculadas con el trabajo que afectan a los colaboradores de manera menos visible que cualquier otra enfermedad, pero que a la larga puede contribuir a incrementar riesgos en la salud, que alteran el desarrollo de sus funciones, por lo que finalmente se verá afectada la operación de la empresa, de ahí la importancia de luchar por la salud mental y física de los empleados.

Lo anteriormente expresado, puede estar soportado en lo descrito por Gutiérrez y Vilorio (2014), en su artículo titulado Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral, en donde mencionan que:

La salud y los riesgos ocupacionales en el trabajo, además de cobrar importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, adquiere importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.

Marco legal

El concepto de los riesgos psicosociales engloba no solo una normativa legal vigente en el país, sino que también busca mitigar el impacto negativo que afecta el desarrollo de las actividades laborales que dentro de sus malas prácticas generan enfermedades y es necesaria su intervención.

La responsabilidad de la buena práctica en el trabajo y el control de las actividades depende en gran medida de las organizaciones y el empleador, pero en consideración con el crecimiento laboral de los últimos tiempos y las nuevas enfermedades y/o accidentes en el trabajo, La ley colombiana, el ministerio de protección a la salud y del trabajo, han promovido regulaciones en materia laboral y se ha dado un salto en la corrección para mitigar los riesgos en la ejecución de las actividades. Para llegar al tema se hace necesario ahondar en los aspectos principales del trabajo y los riesgos.

La Constitución política de Colombia (1991) en el artículo 25 considera que, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En este apartado el aumento constante de las condiciones en el trabajo es una obligación y debe por lo tanto ser digno y no generar una carga o peso extra en el empleado, por ende, su correcta ejecución depende de las condiciones óptimas para su desarrollo.

El ministerio de protección social en la Resolución 2646 de 2008, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. El empleador debe considerar y gestionar las principales causas que determinan el estrés ocupacional, vigilando la salud de los trabajadores a través de un acompañamiento de un psicólogo especializado en salud en el trabajo. Por otra parte, se dan definiciones de factores que

inciden en la actividad laboral como; el estrés, la carga laboral, mental y el empleador debe llevar ciertos parámetros de seguimiento y corrección de riesgos psicosociales que se deben realizar.

Por su parte la Ley 1562 de 2012 del ministerio de salud, en el ARTÍCULO 3, Accidente de trabajo. Considera que, es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. En este punto la perturbación psiquiátrica se puede determinar cómo accidente de trabajo y la integridad personal del trabajador se ve afectada por los riesgos dados en la actividad laboral.

En la pandemia del (COVID-19) se tuvieron que intervenir nuevas acciones correctivas de los factores de riesgo psicosocial, trastornos y salud mental, por la actual emergencia sanitaria y el ministerio de trabajo consideró fortalecer dichas acciones.

Por consiguiente, el ministerio de trabajo, en la circular 0064 de 2020, numeral 5,9. Dictamina que, dentro de las responsabilidades de las empresas en materia de riesgos psicosociales, todas deben prestar asistencia psicológica, desarrollo acciones de promoción de la salud mental e intervención sobre el estrés generados por la pandemia del (COVID-19).

El 22 de julio de 2019 el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2404 de 2019, por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

Con el fin de crear nuevos protocolos específicos para que se dicten otras disposiciones para evaluar e identificar factores de riesgo, esta resolución tiene por objetivos monitorear la actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral como el trastorno de estrés

postraumático, acoso laboral, reacción de estrés agudo, acoso psicológico, manejo del duelo, depresión. En tiempos de pandemia es importante generar estrategias para prevenir y mitigar estas acciones en sus trabajadores.

El ministerio de salud y protección de social crean esta resolución específicamente para la pandemia, Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo del Coronavirus COVID-19. Proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos trabajo y los ingresos, con el propósito respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida. Dicha resolución está orientada para minimizar los factores que puedan genera la transmisión de la enfermedad ya sea como empleador o empleado.

Boletín de Prensa No 152 de 2020A causa de la pandemia del covid-19, Colombia, al igual que la mayoría de los países del mundo, suma varias muertes por esta enfermedad, es por eso que el Ministerio de Salud y Protección Social ha dispuesto de los lineamientos para el manejo, traslado y disposición final de cadáveres.

Frente a estos protocolos, Estrada señala que "son importantes para garantizar la disminución de eventos adversos o situaciones de riesgo en el personal que trabaja en los centros de salud, sector salud, funerarios, autoridades policiales, judiciales, familia y comunidad en general" y que buscan la prevención de nuevos casos, ya que se trata de un virus de una alta transmisibilidad. "Previo a esto se debe realizar el alistamiento del cadáver en el ámbito hospitalario, luego se lleva al depósito de cadáveres y allí será recogido por el servicio funerario para ser dirigido al cementerio", explicó la subdirectora de Salud Ambiental.

Metodología de la Investigación

El presente proyecto de investigación tendrá un carácter de estudio de forma mixta (cualitativo y cuantitativo), brindando una perspectiva más detallada del caso, logrando analizar las causas y efectos del virus (COVID-19) en los trabajadores de los servicios exequiales, por ende, tendrá un tipo de estudio de enfoque descriptivo, permitiendo detallar las circunstancias desde el punto de vista del riesgo psicosocial y la salud mental de los colaboradores.

Para este caso se tendrá como población los empleados de la funeraria Grupo Recordar, quienes prestan servicios exequiales, siendo afectados por la problemática de salubridad, que arrojó como resultado un centenar de muertos en el país, se tomará como muestra los colaboradores ubicados en la sede central de la ciudad de Medellín Antioquia.

Cabe mencionar, que se utilizará un muestreo aleatorio simple, de los empleados de la empresa Recordar ubicado en la sede principal y tendrán la posibilidad de participar en la investigación (obtención de datos).

De igual forma, como instrumento de medición se implementará un cuestionario virtual (con preguntas abiertas y cerradas), aprovechando las bondades de las tecnologías de la información, así se tendrá en cuenta las historias narradas por los trabajadores.

Por otro lado, pero no menos importante, la técnica de análisis de datos en el proyecto se realizará la descripción y exploración de datos, con el objeto de transformar la información en gráficos y resumen de información que simplifique el resultado, asimismo, se aplicará la técnica de asociación y correlación, con el fin de verificar si hay dos o más variables están relacionadas.

Población

El tamaño de la población a estudiar del grupo recordar va orientado a 40 empleados que estuvieron en contacto directo con la crisis sanitaria y su nivel de exposición fue mayor al de los demás, donde se incluyen:

Tanatólogos.

Atención al público

Servicios sanitarios.

Muestra;

Población finita. El tamaño de la muestra será de 36 personas.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 40}{0.05^2 * (39) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 36$$

n = tamaño de la muestra

N = población total o universo

z = Nivel de confianza 95% = 1,96

e = error de muestra = 5% = 0,05

p = probabilidad a favor = 0,5

q = probabilidad en contra = 0,5

Link de la encuesta a implementar

<https://forms.gle/Kg6GjxCeyKKuvcMG7>

Diseño de preguntas a la entrevista Estructurada y semiestructurada.

Las siguientes preguntas tienen como finalidad mantener una conversación guiada con la que se pretende adquirir información más detallada que nos permita analizar diferentes variables y perspectivas frente a lo que significó la pandemia para los colaboradores del Grupo Recordar.

Preguntas

¿Cuánto tiempo lleva en la compañía?

Rta. Aproximadamente 6 años

¿Durante ese tiempo laborado, la empresa ha presentado algún cambio? ¿Cuál?

Rta. Si, antes éramos solo Funeraria La Esperanza, pero desde el 2018 más o menos, se presentó la fusión con el Grupo Recordar.

¿Háblenos sobre cómo fueron para usted los cambios en el ámbito laboral, a raíz de la pandemia?

Pues el cambio fue de 180 grados, algunos trabajadores tuvieron que trabajar desde casa, a otros compañeros la jornada se les intensificó el triple del tiempo, y para mí como tal fue muy duro, ya que, aunque había unos protocolos para el tratamiento de cadáveres que murieron por COVID, cada reporte que se recibía era muy duro, el tratar con la familia, se llenaba uno de ese sentimiento de dolor y de sufrimiento, yo sentía mucho desgaste mental y sufría parejo con las familias.

¿Qué fue lo más difícil que afrontó en su trabajo durante la pandemia?

El trato con las familias, pues ellos querían un sepelio normal, unas exequias normales y los protocolos nos lo impedían, era muy duro ver como sufrían la pérdida de un ser querido y que este fuese tratado como un “animal” por así decirlo, ya que la cremación debía ser inmediata y muchos familiares no estaban de acuerdo.

¿Qué hizo para sobrellevar su vida laboral y familiar?

Jum, pues tener mucha fuerza de voluntad para no mezclar una cosa con la otra, pero era imposible, siempre terminaba uno como agotado mental y físicamente, y la tristeza era siempre muy evidente, a parte que tocaba llegar a casa y hacer unos rituales drásticos ya que de una u otra manera uno tenía cierto contacto con familiares de los fallecidos por COVID, así que el temor de contagiar a la familia era siempre muy latente.

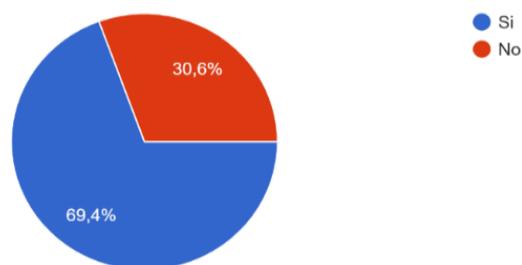
Análisis de resultados.

Figura 1

Protocolos de la emergencia

1. ¿La empresa en tiempos del COVID-19, implementó los protocolos correctos, para su cuidado y bienestar?

36 respuestas



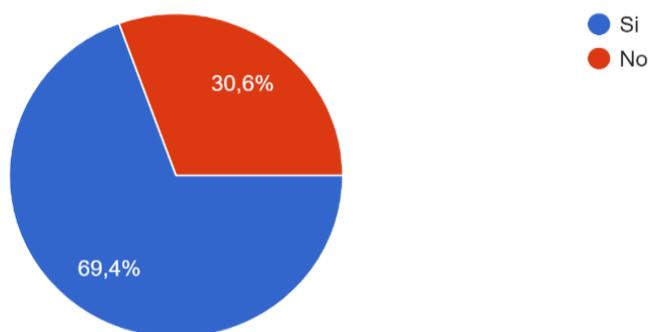
Fuente. Autoría propia

Como puedes observar en los resultados de la pregunta 1 es claro que los porcentajes son más altos para la respuesta “sí” las personas que respondieron si a la pregunta se sienten seguros y tranquilos para desempeñar sus funciones en una época tan difícil y estresante como lo ha sido la época de pandemia. Los resultados de la respuesta si son los siguientes: 69.4%. Entonces el 30.6% de los encuestados seleccionaron la respuesta “no” y quizás se sientan inseguros en su lugar de trabajo y esto no es bueno ya que pueden tener altibajos en el desempeño de funciones.

Figura 2*Enfermedades*

2. ¿Durante la pandemia sufrió de alguna enfermedad?

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

Como puedes observar en los resultados de la pregunta 2 es claro que los porcentajes son más altos para la respuesta “sí” las personas que respondieron si a la pregunta es por que sufrieron alguna enfermedad y los resultados de la respuesta fueron los siguientes: 69.4%

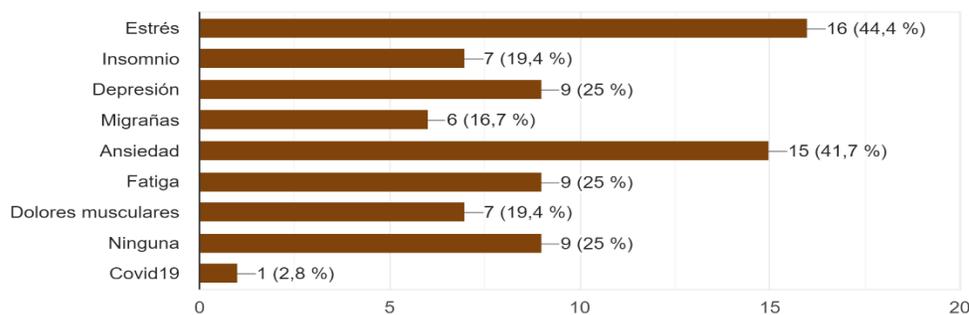
Para la otra opción tenemos que el 30.6% de los encuestados seleccionaron la respuesta “no” y afirman no haber padecido ninguna enfermedad.

Figura 3

Trastornos en la pandemia

3. Según su respuesta en el punto anterior, seleccione aquellas enfermedades o trastornos que considera padeció durante la pandemia.

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

De acuerdo al muestreo realizado en la población objeto de estudio, se logró conocer que del **69,4 %** de los encuestados, quienes señalaron presentar algún trastorno como efectos de la pandemia en su actividad laboral, así:

El **44,4%** de las personas manifestaron que padecieron de estrés durante la calamidad pública.

La ansiedad también fue un valor que alcanzó el **41,7%** en la opinión de los encuestados. De igual forma, la depresión y fatiga fueron otro factor que afectó a los trabajadores de los servicios funerarios en un **25%** del sondeo.

Tanto el insomnio como los dolores musculares resultaron ser otro efecto de la intensidad horaria en los colaboradores, en un **19,4%** de los encuestados.

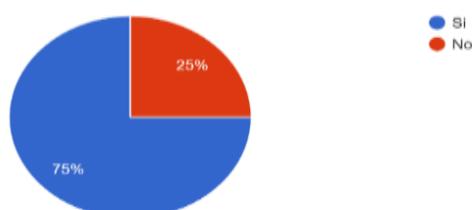
Por último, solo el **16,7%** de los encuestados dijeron que padecieron de migraña en medio de la crisis de salud del Covid 19.

Sin descartar que un **25%** de los participantes, establecieron que no registraron trastorno durante el periodo evaluado.

Figura 4

Aumento de jornada

4. ¿Durante la contingencia, su jornada laboral aumento?
36 respuestas



Fuente. Autoría propia

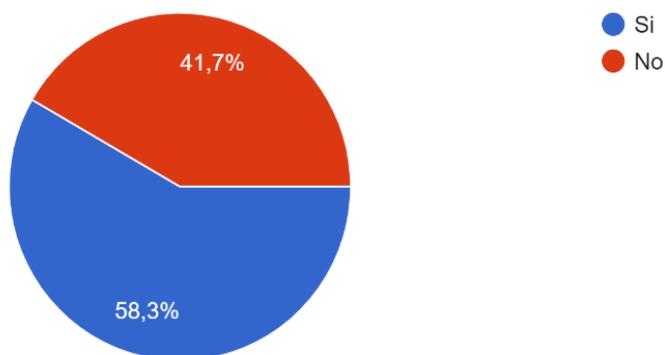
El 75% de los encuestados, considera que el desarrollo laboral tuvo un aumento significativo en su actividad, producto de las condiciones sanitarias del momento y el desnivel en asignación de personal y rotación o contratación de nuevos empleados.

En consideración, la empresa tuvo un desbalance en las horas laboradas, y posiblemente este problema desencadenó estrés, carga laboral, ansiedad, depresión y no más que un deterioro físico grande. Por ello establecemos que, dentro del análisis situacional, dentro del margen de la actividad laboral, se tuvo un incremento a considerar en la planeación y control en recursos humanos y se hace necesaria la implementación de nuevos puestos de trabajos, el seguimiento del horario establecido y los descansos. Por otra el 25% restante considera no tuvo el impacto tan marcado dentro de su jornada laboral, por ello queda como precedente que, dentro de los 3 cargos estudiados, hubo un balance positivo y se realizó la correcta ejecución con las horas laboradas.

Figura 5*Covid-19 en el trabajo*

5. ¿Adquirió el COVID-19 en el desarrollo de sus funciones laborales?

36 respuestas



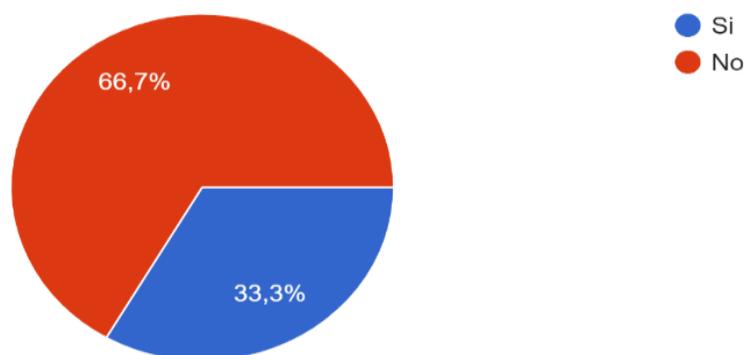
Fuente. Autoría propia

El 58.3% de los encuestados estuvo en contacto directo con el virus y se infectaron producto de la interacción y de las condiciones laborales expuestas en su momento, por ello el margen fue muy reñido y la segmentación por puestos de trabajo, pudo haber tenido un impacto en que no todos se infectaron, al igual que los EPP, tuvieron una influencia significativa, partiendo que, en la actividad laboral y el tiempo de exposición, no fue mayor el porcentaje.

Figura 6*Contagios*

6. ¿Contagió a sus familiares con el virus debido a su labor?

36 respuestas



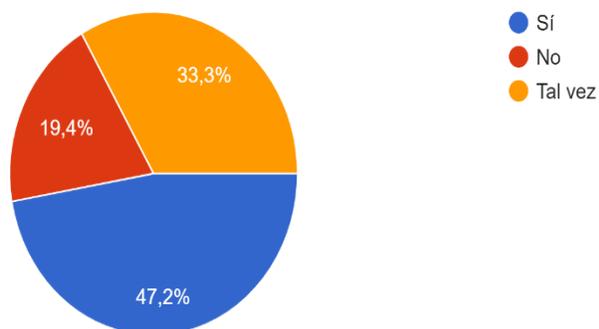
Fuente. Autoría propia

De las 36 personas encuestadas del Grupo Recordar el 66.7% no contagio a sus familiares siendo el porcentaje más alto y presentado un alto riesgo por la labor que se desempeña, se evidencia que se le dio muy buen manejo al protocolo que la empresa estableció con el fin de cuidar no solo la salud de los empleados de todo su alrededor protegiendo de esta manera sus familiares. Es importante que en esta pregunta el porcentaje sea negativo ya que en esta pandemia era primordial cumplir los protocolos de la empresa y además establecer en sus hogares unos adicionales con el fin de cuidar familiares y compañeros de trabajo.

Figura 7*Afectación psicológica*

7. ¿Considera que la pandemia lo afectó psicológicamente y tuvo implicación en su trabajo?

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

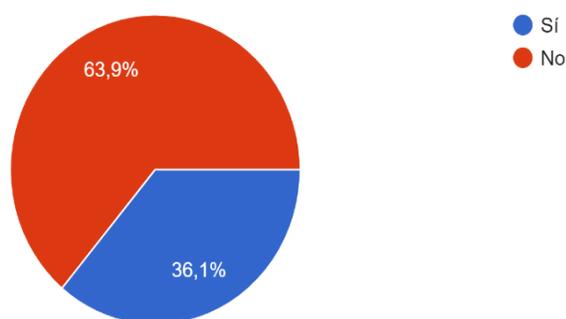
Es importante tener presente esta pregunta ya que la empresa se vio afectada no solo por la responsabilidad que afligió la pandemia en sus empleados si no que el porcentaje más alto indica que 47.2% de sus empleados se vieron vulnerados psicológicamente e implico en su labor, el 33.3% respondieron tal vez sumando esto un 80% de los empleados de la empresa estaban viviendo daños y esto perjudicando su salud mental e influyendo en el trabajo que ellos desempeñaban.

Figura 8

Bienestar físico

8. ¿La empresa en algún momento se preocupó por su bienestar físico y emocional?

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

De acuerdo a la opinión dada el **63,9%** de los encuestados, indicaron de acuerdo su vivencia no percibieron apoyo en el aspecto del bienestar físico y emocional por parte de la empresa empleadora, situación es de relevancia en la investigación, toda vez, que se evidencia la necesidad de implementar en el plan de acompañamiento un factor comunicacional, que mejore la interacción, dando a conocer los beneficios que la firma les brindaba a sus empleados.

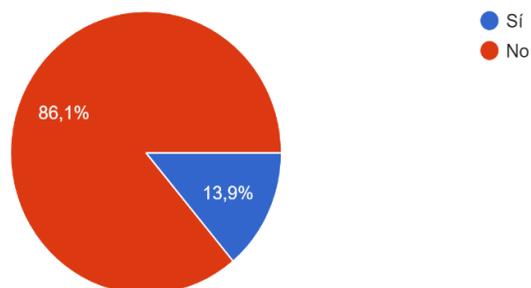
Así mismo, creando un sistema de medición para determinar el nivel de satisfacción de sus empleados al momento de ser beneficiarios del plan de estímulos e incentivos, además de confirmar si este plan de bienestar está impactando a la totalidad de los empleados, en su defecto a quienes más lo requieran.

Figura 9

Acompañamiento psicológico

9. ¿Recibió en determinado momento, algún tipo de acompañamiento psicológico por parte de la empresa?

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

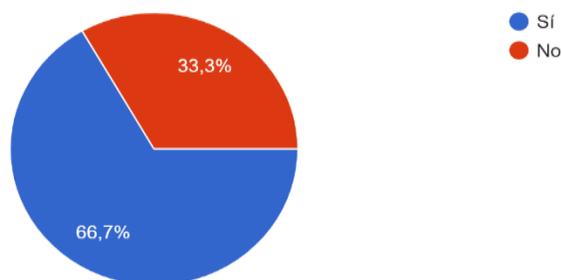
Pese a las dificultades ocasionadas por la pandemia, el cambio drástico en el normal desarrollo de actividades tanto laborales como familiares, algunos colaboradores esperaban más acompañamiento por parte de la empresa, pero se puede evidenciar que un 86.1% de la población no recibió un acompañamiento psicológico, mientras que un 13.9% en determinado momento si lo percibió. De lo anterior se puede concluir que para futuras novedades similares y como futuros administradores, prestemos gran atención a la importancia que tiene el velar por la salud mental de los colaboradores es por ello que es indispensable planear actividades o programas velen por la salud tanto física como mental de los trabajadores.

Figura 10

Agotamiento por horarios

10. ¿En algún momento usted o alguno de sus compañeros manifestó a la empresa que estaban agotados por los horarios tan extensos?

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

Bajo la presión que se vivió en esta situación emergente es importante recordar que muchas personas estaban desempleadas y hacían recorte de personal sin embargo el personal manifiesta que con un 66.7% expresaron que estaban agotados siendo más de la mitad del personal de la empresa el cual declara cansancio por los horarios que manejaban y un 33.3% está conforme quizás con el riesgo o miedo de no perder su empleo, la empresa no diseñó una estrategia clara para evitar estos horarios los cuales estaban afectando su personal no solo físicamente también en su salud .

Figura 11

Sensaciones

11. Según la respuesta a la anterior pregunta, exponga sus razones.

36 respuestas



Fuente. Autoría propia

Como se puede evidenciar en las múltiples respuestas obtenidas, muchas de ellas coinciden que la mayoría de trabajadores sentían agotamiento, desgaste, estrés, cansancio y demás, que los llevo a manifestarse ante sus superiores, con el fin de buscar una mejoría en las condiciones laborales del momento, mientras que otro porcentaje, por temor a ser despedidos, optaron por callar y no manifestar su agotamiento, y otro tanto de personas, se evidenciaron apáticas ante la situación.

Conclusiones

Después de abordar la problemática de salubridad que afectó en su gran medida al personal de trabajadores del sector funerario, así como, a ver implementado por medio de una metodología de investigación mixta, una herramienta de recolección de datos (encuesta y entrevista), técnica de análisis e interpretación de datos, se deduce que al interior de la organización Grupo Recordar objeto de estudio, los colaboradores fueron expuestos a los riesgos psicosociales, ya que las condiciones y situaciones laborales a las que fueron exhibidos los empleados en la pandemia, tuvieron su incidencia y desencadenaron factores, como; el estrés, depresión, ansiedad, fatiga, insomnio y una degradación tanto física como mental, derivado por el aumento desmesurado de la actividad laboral.

Por ende, en el desarrollo del proyecto de investigación, se establece que, uno de los puntos más grandes a considerar es el estrés, producto de la alta interacción laboral y la carga con el aumento de los servicios exequiales, la tensión, inseguridad, desasosiego y miedo en la ejecución de las actividades laborales. Por ello se hace necesaria la implementación de un programa de incentivos e estímulos, que permitan abordar de manera gradual y continua a personal de trabajadores, ahondando todos los factores, diseñada en aumentar la satisfacción laboral, las horas, los descansos y el apoyo psicológico constante dentro de los procesos laborales.

Es importante resaltar que el objeto de esta investigación fue identificar esos factores que fueron vulnerables en los empleados, con el fin de buscar soluciones que les brinde y ayude no solo a una estabilidad laboral también emocional que les permita planificar unas acciones correctivas encaminadas a la salud y gozo de cada empleado.

Recomendaciones

Dentro de los resultados obtenidos sobre la población escogida de los empleados de la funeraria Grupo Recordar, en materia de riesgos psicosociales e incidencias en la integridad física y mental, se deben tener los siguientes parámetros en pro del mejoramiento organizacional y la salud de los trabajadores.

Canales de comunicación; Se hace necesario ampliar los canales de comunicación orientados a la escucha y acompañamiento por parte de un psicólogo, en situaciones que generen o tengan una incidencia directa con los riesgos psicosociales, estableciendo que, el colaborador debe informar periódicamente su estado de salud y sus condiciones dentro de la actividad laboral, bajo un formato escrito y de preguntas abiertas, tipo cuestionario.

Medidas de Bioseguridad: Mantener la protección al máximo con las disposiciones de bioseguridad establecidas por el gobierno nacional, buscando los EPP de mejor calidad y seguridad con la finalidad de disminuir la incertidumbre y los riesgos de contagio con una excelente higiene de manos y respiratoria, así mismo, con su lugar de trabajo manejar una desinfección diaria que garantice sanidad en todo su ámbito laboral.

Activación pausas activas y actividades de Descanso: Insertar ajustes a la actividad laboral con respeto a las horas ejecutadas, buscando priorizar el bienestar desde diferentes puntos de vista, tanto físico como mental, agregando espacios de esparcimiento y descanso cortos, ejercicios y actividades relacionadas a interacción social, buscando el mejoramiento de los colaboradores en su salud mental, con el objeto de mejorar la calidad de vida en el entorno de trabajo, impactando directamente en la incertidumbre de la situación, los cambios drásticos de ejercicio laboral, de rutinas agotadoras, de igual manera, implementando hábitos saludables en el trabajo para disminuir el estrés, la depresión e insomnio.

Referencias bibliográficas

- Andrade Jaramillo, Verónica, & Gómez, Ingrid Carolina (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10),9-25.[fecha de Consulta 3 de Octubre de 2022]. ISSN: 1657-8961. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), 459-461. <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v16n6/editorial.pdf>
- Benavides, FG, Ruíz-Frutos, C, & García, AM. (2001). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*, 75(1), 00. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272001000100011&lng=es&tlng=es.
- Constitución política de Colombia 1991 preámbulo el pueblo de Colombia. (1991). <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- D. Rivera-Porras, «Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial.», *Aibi revista investig. adm. ing.*, vol. 7, n. ° 2, pp. 68-72, jul. 2020. <https://doi.org/10.15649/2346030X.545>
- Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado en 01 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.
- Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado en 21

de octubre de 2022, de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Gómez, Ingrid Carolina. Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo₁. *Univ. Psychol.* [online]. 2007, vol.6, n.1, pp.105-114. ISSN 1657-9267.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011

Gutiérrez Strauss, Ana María, & Vilorio-Doria, Juan Carlos. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v-vi. Retrieved October 23, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100001&lng=en&tlng=es.

<https://safetia.co/normatividad/resolucion-666-de-2020/https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=160210757>

Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. Recuperado en 01 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 102, 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Ministerio de Salud y Protección Social. (11/04/2020). Orientaciones para la disposición de cadáveres frente a la pandemia de la covid-19.

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Orientaciones-para-la-disposicion-de-cadaveres-frente-a-la-pandemia-de-la-covid-19.aspx>

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales. *Universitas Psicológica*, 3 (2), 179-186.

https://www.researchgate.net/publication/228589038_El_sistema_de_trabajo_y_sus_implicaciones_para_la_prevencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo

Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional. (n.d.). [Www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co).

<https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen>

Revista Infectio. (2021) Prevención y control de la infección por SARS-CoV-2/COVID-19 *Infectio*, 25(4) Suplemento 1, 349- 448. Disponible en:

<https://www.revistainfectio.org/index.php/infectio/article/view/980/1122>

Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo 56. (n.d.).

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>