



**Estudio para Determinar los Riesgos Laborales de tipo Psicosocial Ocasionados
por el Trabajo en Casa.**

Lina Marcela Jimenez Moreno

Código:

20311828015

Universidad Antonio Nariño

Programa administración de empresas

Facultad de ciencias económicas y administrativas

Neiva, Colombia

2023.

**Estudio para Determinar los Riesgos Laborales de tipo Psicosocial Ocasionados
por el Trabajo en Casa.**

Lina Marcela Jimenez Moreno

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

Administrador De Empresas

Director:

Mg. Edgar Pérez Quesada

Línea de Investigación:

Gestión de las Organizaciones

Universidad Antonio Nariño

Programa Administración De Empresas

Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas

Neiva, Colombia

2023.

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado.
Estudio para Determinar los Riesgos Laborales de tipo Psicosocial Ocasionados por
el Trabajo en Casa,
cumple con los requisitos para optar al título de Administrador de empresas.



Firma del Tutor



Firma jurado



Firma jurado

Resumen

En la evolución y transformación de nuevos mercados, líneas, productos y servicios y en el afán de encontrar, encaminar y continuar con los proyectos organizacionales, las empresas no visualizaron, ni le dieron la importancia a los riesgos

os que genero a sus trabajadores desarrollar diferentes actividades laborales en casa, trayendo así consecuencias a futuro en el estado físico y emocional de las personas.

Por lo anterior, se realizó una revisión bibliográfica para identificar los factores asociados a los riesgos laborales de tipo Psicosocial ocasionados por el trabajo en casa, con un foco investigativo cualitativo, basados en una investigación exploratoria y partiendo de una temática global seguido de una temática nacional, finalizando con investigaciones y referencias bibliográficas locales. A partir de criterios relacionados entre las diferentes variables existentes del problema y buscando como objetivo principal la atención e interés de los lectores.

Los resultados de esta investigación dieron lugar al desarrollo del estudio y la solución del planteamiento del problema conociendo y mitigando los impactos negativos en el desarrollo de las actividades laborales en un ambiente familiar y de entorno social.

Palabras clave: Riesgos laborales, psicosocial, trabajo en casa, entorno social.

Abstract

In the evolution and transformation of new markets, lines, products and services and in the desire to find, direct and continue with organizational projects, companies did not visualize, focus or give importance to the risks that their Workers will carry out different work activities at home, thus having future consequences on their physical and emotional state.

Therefore, a bibliographic review was carried out to identify the factors associated with Psychosocial occupational risks caused by working at home, with a qualitative research focus, based on exploratory research and starting from a global theme followed by a national theme. , ending with research and local bibliographical references. Based on criteria related to the different existing variables of the problem and seeking the attention and interest of readers as the main objective.

The results of this research will lead to the development of the study and the solution of the problem statement, knowing and mitigating the negative impacts on the development of work activities in a family environment and the social environment.

Keywords: Occupational risks, psychosocial, work at home, social environment.

Contenido

Resumen	8
Abstract	9
Agradecimientos.....	13
1.Introducción.....	14
1.1 Antecedentes	19
1.2 Pregunta de Investigación	23
1.3. Objetivos	24
1.4. Justificación	25
2. Marco Teórico	27
<i>2.1. Concepto de la palabra Psicosocial</i>	27
<i>2.2. Concepto de Riesgos</i>	29
<i>2.3 Riesgos Laborales.</i>	31
<i>2.4 Riesgos de Tipo Psicosocial por las actividades laborales desarrolladas desde casa.</i>	33
Diseño Metodológico	38
Conclusiones	59
Bibliografía.....	61

Lista de Tablas

Tabla No 1 Metodología a utilizar para el desarrollo de los objetivos. Metodología... ¡Error!

Marcador no definido.

Tabla No 2 Referencias Bibliograficas ¡Error! Marcador no definido.

Lista de Figuras

Figura No 1 Diagrama - Arbol de problemas efecto/causas	43
Figura No 2 Mapa Mental - Afectaciones de tipo Psicosocial	45

Agradecimientos

Cerrado este ciclo solo me queda agradecer a Dios por este aprendizaje, por permitirme llegar hasta acá, rodeada de seres excepcionales, expertos y sabios y sin duda alguna agradezco el acompañamiento de mis padres y hermanos quienes a pesar de las adversidades siempre me dieron su voz de aliento, cariño y entrega, a mis sobrinos que son mi inspiración y mi motor.

Agradezco a este grupo de profesionales que con su experiencia y sabiduría han logrado ser mentores de muchos estudiantes y quienes me inspiraron a conocer y trabajar en mis habilidades, habilidades de las cuales hoy trabajo fuertemente.

1. Introducción

A partir de los cambios que se han generado actualmente en términos de globalización por una serie de variables que encontrarán en este trabajo de investigación y las nuevas herramientas que han transformado al mundo, ha dado lugar a los nuevos modelos y escenarios de trabajo que interrumpen el mundo laboral. Desde los años 80 surgieron estilos de liderazgo, lo que ha llevado a cuestionar el triángulo de relaciones entre la empresa, individuo y ambiente.

La globalización crea oportunidades de trabajo, pero también ha provocado pérdida de empleos, el número de empleos apoyados directa o indirectamente por las exportaciones fuera de la Unión está en continuo crecimiento y las oportunidades laborales no se limitan en las empresas exportadoras, sino que se extienden a las empresas que les suministran bienes y servicios, adicional las industrias manufactureras están más expuestas a la deslocalización hacia países con mano de obra barata (Impacto de la Globalización en el empleo y la EU, 2019)

Centroamérica como el resto de América Latina, se ha insertado durante la década de los 90 y en todos los países han aplicado programas de ajuste de estructura que aunque los resultados sean diferentes han iniciado el proceso de transformación del modelo acumulativo, han emergido toda una serie actividades que insinúan una articulación distinta a la economía mundial, además se detectan nuevas dinámicas de regionalización como la movilidad de capitales que defienden las bases para la mencionada migración laboral y la emergencia de una nueva institucionalidad no solo supra-estatal sino también de la propia sociedad civil (Pérez Sáinz, 2003)

Las industrias iniciaron las nuevas formas y modelos de contratar implementando nuevos roles, perfiles y lugares de trabajo. Esto debido a los nuevos mercados que han cambiado su dinámica, dando paso al nuevo modelo de desarrollo dentro de las organizaciones.

La tecnología ha venido avanzando y gestionando grandes aportes significativos a nivel global, donde hay una exigencia de personal especializado, capacitado y comprometido con su trabajo y los retos que día a día surgen. Esto constituye para las empresas esfuerzos superiores para lograr un posicionamiento en el mercado laboral, transfigurando de ésta misma manera, la forma de hacer y de concebir el trabajo (Antunes & Alves, 2004; Barattini, 2009; Bernardo, 2009; Bourdieu, 2000; Useche, 2002).

Los cambios experimentados han permitido adoptar medidas relacionadas con la seguridad en el trabajo, reduciendo determinados riesgos al modificar los sistemas de trabajo y las actividades que equipos y personas realizaban, al tiempo que han dado paso a otros nuevos riesgos con los cuales no se contaba (Peiró, 2004).

Los Riesgos laborales surgen a partir de etapas históricas importantes, como la evolución industrial, donde se da un gran incremento en la fuerza laboral lo cual ocasiona el aumento de los riesgos que suceden de la labor, esto sumado a las malas condiciones ambientales y de higiene en el trabajo y en sus nuevos lugares para el desarrollo de las actividades laborales, provocando así que los riesgos sean demasiado altos, esto fue investigado por científicos como Dr. Donald Hunter que se enfocaban en el análisis de cómo el cuerpo se encuentra expuesto no solo a riesgos físicos como accidentes, también se encuentra expuesta factores externos donde interviene la higiene industrial que afecta a más de la mitad de todo el sector empresarial de la época, posteriormente el pasar de ciertos eventos históricos importantes llegamos a Alemania en Europa donde se ha tenido

un desarrollo del crecimiento de la idea, donde los riesgos laborales son un derecho de los trabajadores, esto que en su momento se creían como ideas socialistas que llegaban a Alemania donde el canciller Otto Von Bismarck implementa una serie de medidas que según él, son necesarias ya que, para evitar el socialismo radical hay que tener un poco de él en la nación. Ppor esto crea las primeras normas de seguridad laboral en el trabajo y seguridad social para la invalidez, sobrevivientes y vejez, todo esto fundamentado en que debería de asegurarse a los trabajadores de esta manera para que la economía siguiera en su máxima eficiencia.

Es por esto que los riesgos laborales psicosociales con el tiempo han evolucionado y se han transformado impactando a las organizaciones, incursionado en el accionar de la economía y el trabajo en consecuencia a la realidad actual acompañada de adelantos tecnológicos y concepciones mercantilistas donde las personas deben buscar nuevas formas de adaptación para las diferentes ventajas y desventajas que implican estos cambios (Blanch & Cantera, 2007; Peiró, 2004)

Mientras algunos de los riesgos físicos se reducen prolongadamente en las organizaciones, el aumento del carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición al pasar de lo físico a lo intelectual o mental, destacando la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la solución de problemas, el trabajo integral entre otros.. que se postulan como meta central de la actividad productiva para el crecimiento del individuo dentro de una organización y el posicionamiento del mismo en la economía de un país. Por tanto, la carga laboral y mental a partir del desarrollo de una actividad desde casa se convierte en fuente de amenaza para el individuo, según teoría de (Barbara, 2021, pág. 4)

El trabajo basado en el domicilio carece de definición jurídica, pero en general se entiende como el trabajo que se realiza en el propio hogar, por esta razón no se cuenta con un valor jurídico de cara a las condiciones y experiencia en el desarrollo de las actividades laborales en casa.

La naturaleza del trabajo basado en el domicilio es muy diversa, ya que abarca todas las categorías jurídicas y normativas e incluye a las personas que trabajan en el marco de una relación contractual, como a los trabajadores por cuenta propia económicamente independientes (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

A pesar de que la definición jurídica de trabajo por cuenta propia puede variar según las jurisdicciones, generalmente se asocia a personas que tienen independencia económica y de gestión para realizar su actividad (Organización Internacional del Trabajo, 2022, pág. 21).

Dentro de esta investigación se analizarán los riesgos de tipo Psicosocial ocasionados por el trabajo laboral en casa y que afectaciones pueden adquirir las personas que desarrollan sus actividades laborales en su domicilio, sumado a esto identificaremos las causas y efectos de las afectaciones de tipo psicosocial.

La metodología que se utilizara para esta investigación es cualitativo, basados en una serie de datos actuales bajo una realidad existente en Colombia y en el mundo. Determinando; revisión y análisis literario de autores que nos muestran la problemática y su evolución, planteamiento del problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, recolección de datos. Y alineados a la teoría de (Sampieri, 2014) donde indica en una de las características del enfoque cualitativo “Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). La interpretación y el análisis son una forma de explicación de cómo los resultados ajustan

al conocimiento existente” donde la investigación debe ser lo más objetiva precisa y congruente posible siguiendo el patrón predecible y estructurado.

1.1 Antecedentes

En la investigación realizada, el teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que en ese tiempo se vivió Estados Unidos. Uno de los objetivos principales de su investigación era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. (Nolasco, 2020)

Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró (Universidad Estatal a Distancia , 2019)

En el 2006, España inicio el Plan Concilia, para regular e impulsar el Teletrabajo en la administración Pública. Y en el, se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados En el año 2008, Colombia expide la ley de Teletrabajo (Ley 1221 de 2008) que define y regula esta modalidad laboral en el país (Universidad Estatal a Distancia , 2019)

(Bertranou, Villasmil, Marinakis, & Berg, 2021) menciona que el teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y con ello la relación laboral, lo cual resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto negativo de la crisis en los mercados de trabajo de la región.

Gran parte de las actividades que comenzaron a desarrollarse desde casa están relacionadas con la tecnología de la información y de la comunicación (TIC) lo que determinó en las organizaciones un ascendente número de trabajo en casa.

Para (Maurizio, 2021) El trabajo remoto, facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y la relación laboral. Esto resultó de gran importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto de la crisis en los mercados industriales de trabajo de la región, en pocas palabras, la pérdida de ocupaciones y de horas trabajadas fueron significativas en su momento.

Mientras que anteriormente el trabajo a domicilio se constituía como una modalidad de empleo que se esperaba contribuyera a una mejor conciliación con las responsabilidades familiares, durante la emergencia sanitaria las dificultades para la realización del trabajo desde el hogar se incrementaron significativamente, sumando el cierre de los colegios y jardines esto afectó las condiciones emocionales en gran parte a la mujer (Bertranou, Villasmil, Marinakis, & Berg, 2021)

Y es a partir de aquí, que las posibilidades de realizar las diferentes actividades laborales desde casa han dependido de otros factores de tipo; naturaleza, ocupación mental y del exceso a las nuevas tecnologías que se hacen necesarias para el desarrollo del trabajo de manera remota.

Los asalariados con un nivel educativo alto y gerenciales, lograron hacer uso intensivo de esta modalidad de teletrabajo, asociado a ello, los ocupados que pudieron continuar con sus actividades desde sus hogares exhibían con anterioridad a la pandemia ingresos económicos elevados que el resto de los trabajadores (Maurizio, 2021)

Sin embargo, el aumento sin precedentes de esta modalidad de trabajo en casa expuso una multiplicidad de desafíos que deben ser abordados de modo seguro para que contribuya positivamente al mundo de trabajo, tanto para las empresas como para los trabajadores (Maurizio, 2021)

La emergencia sanitaria mundial surge en el año 2019, donde se abre una puerta para que las diferentes industrias den inicio a una nueva modalidad y condiciones de trabajo dando lugar a los nuevos retos y desafíos psicosociales para los trabajadores que desempeñan sus labores desde casa.

(Sierra Calderon, 2021) La valoración que hace la OIT donde indica que; las personas que trabajan desde sus casas están expuestas a riesgos psicosociales específicos, como el aislamiento, las fronteras difusas entre la vida laboral y la vida familiar y el aumento del riesgo de violencia doméstica, entre otros... El miedo a perder el trabajo, los recortes salariales, los despidos y la disminución de las prestaciones hacen que muchos trabajadores se cuestionen su futuro. La inseguridad en el empleo, las pérdidas económicas y el desempleo pueden tener un grave impacto en la salud mental.

Estos y otros riesgos psicosociales pueden surgir o verse agravados como resultado de la crisis de la COVID-19. Muchos de ellos pueden haber aparecido durante el período de propagación rápida del virus y la aplicación de las estrictas medidas de aislamiento, y todavía persisten con la reanudación de la actividad. Otros pueden aumentar cuando los trabajadores regresan a sus lugares de trabajo (OIT, 2020)

Los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y ansiedad provocando problemas de salud física y mental y las reacciones psicológicas pueden alterar el estado de ánimo, donde se genera; poca motivación, agotamiento, ansiedad, depresión y pensamientos suicida como también pueden originar diversas reacciones físicas, como problemas digestivos, cambios en el apetito, alteración o disminución peso, reacciones dermatológicas, fatiga, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, dolores de cabeza entre otros dolores inexplicables (Maurizio, 2021)

Para (Terán Espinoza, 2022) los cambios de comportamiento como, por ejemplo, el nivel de actividad o el aumento del consumo de tabaco, alcohol y drogas, cambios en la capacidad para relajarse o en el nivel de irritabilidad bajo ambiente medio de trabajo poco favorable desde el punto de vista psicosocial, puede tener un impacto notable en la productividad del lugar de trabajo, con mayor absentismo y presentismo, menor implicación en el trabajo y reducción del rendimiento laboral.

La acumulación de estrés, fatiga y ansiedad puede reducir el grado de precisión en el trabajo y aumentar la posibilidad de cometer errores, incrementando el riesgo de que se produzcan lesiones y accidentes.

Es claro que los riesgos Psicosociales se encuentran asociados con el estrés laboral y están dentro de los problemas con mayor dificultad en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Su grado de complejidad es de manera notable frente a la salud de los trabajadores, y para las organizaciones ha sido complejo mitigar esta problemática.

Los riesgos psicosociales para la Agencia Europea la Seguridad y la Salud en el trabajo, se derivan de la carencia en el diseño organizacional y la falta de gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo donde genera resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Martinez Lopez, 2022)

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son: cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, la comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o compañeros y el acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s.f.)

1.2. Pregunta de Investigación.

¿Cuáles son los riesgos de tipo psicosociales que afectan a las personas con ocasión al trabajo en casa?

1.3. Objetivos

Tomando los objetivos como puntos de referencia que orientan el desarrollo de la investigación, relacionada con los riesgos Laborales de Tipo Psicosocial Ocasionados por el Trabajo en Casa, se ha definido como objetivo General y objetivos específicos, los a continuación detallados.

Objetivo General.

Realizar la revisión bibliográfica para identificar los riesgos de tipo Psicosocial en Colombia ocasionados por el trabajo laboral en casa.

Objetivos Específicos.

- a) Identificar las fuentes y referencias bibliográficas que aborden el estudio de los riesgos laborales de tipo psicosocial en el desarrollo de actividades laborales en casa.
- b) Identificar las causas y efectos de las afectaciones psicosociales de trabajadores que desempeñan actividades laborales en casa.
- c) Establecer cuáles son las afectaciones de tipo psicosocial que eventualmente pueden adquirir las personas que trabajan desde casa.

1.3 Justificación

Los riesgos de tipo Psicosocial han afectado al individuo en su ámbito laboral debido a los diferentes cambios generados por situaciones ajenas a las organizaciones y otras implementadas directamente por ella, identificando así las afectaciones de tipo psicosocial y conociendo las razones de la investigación para llegar a un propósito definido (Sampieri, 2014)

En esta orientación el Programa de Administración de Empresas y sus grupos de investigación definen 4 Sublíneas de investigación que apuntan al desarrollo de la gestión de las organizaciones, como tema de estudio y como campo de aplicación. Son ellas; Responsabilidad Social, Gestión del Talento Humano, Supply Chain y Cultura Organizacional.

Bajo la sub-lineal las organizaciones existen porque hay personas que las hacen posibles, brindando conocimientos individuales y colectivos donde se afianza en un entorno competitivo, en el cual el individuo tiene que diferenciarse y posicionarse.

Con esta investigación se quiere lograr explorar las diferentes fuentes relacionadas con los riesgos que afectan considerablemente el desarrollo eficiente del trabajador. Y que causas de tipo psicosocial generan mayor complejidad para el desarrollo de sus actividades laborales.

Para (Macias, 2021) El sector laboral es una de las actividades que mayor impacto ha tenido por la pandemia, debido a que las personas se ven obligadas a trabajar mientras están conviviendo con sus familiares, por lo que sin importar si tienen otras responsabilidades personales como los hijos, adultos mayores, etc. Deben trabajar y al tiempo realizar otras labores domésticas, lo que ha desencadenado mayores niveles de estrés.

Es importante para esta investigación conocer las afectaciones de tipo psicosocial en la que se encuentran expuestos los trabajadores en Colombia quienes desarrollan la modalidad de trabajo en

casa, con el fin de determinar los riesgos asociados a las diferentes actividades laborales y adicionales afectaciones de salud y bienestar.

La identificación de las causas de los riesgos laborales permitirá tomar medidas para prevenirlos, con el fin de establecer mejores herramientas para; analizar, establecer e identificar causas y efectos.

Según (Macias, 2021) Para ello, es importante conocer las condiciones en que están realizando su trabajo los empleados que trabajan en casa, con el fin de identificar las características del puesto de trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales según la OIT son las diferentes interacciones que existe entre el individuo y su trabajo, el medio ambiente y las condiciones que le brinda la organización. Por otro lado, lo que según su necesidad le exija como la capacidad de trabajar, las necesidades propias de la persona, la cultura en la que se encuentra y las experiencias vividas. Todo esto se alinea con la forma de trabajar del individuo basado en la teoría de (Macias, 2021) quien indica las personas trabajando de forma virtual, puede dar bases para la generación de planes o programas que ayuden a reducir enfermedades, aumentar el rendimiento de los trabajadores, mejorar la calidad del trabajo, reducir el conflicto entre compañeros debido al estrés, reducir las alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, etc.), psicológicas (alteraciones en la conducta o de las capacidades cognitivas) o emocionales y además, en casos mayores puede evitar sanciones ante la supervisión de los organismos estatales. Bajo esta teoría esta investigación permitirá analizar los riesgos Psicosociales y establecer las afectaciones, identificando las causas y efectos de las diferentes actividades laborales que desarrolla el individuo en su ambiente laboral.

2. Marco Teórico

Para analizar las afectaciones generadas por el riesgo Psicosocial que ha generado en los individuos por las diferentes actividades laborales que desarrolla la persona, es importante que se definan algunos conceptos básicos para en el tema de investigación.

Entendamos como primer paso el origen y la trayectoria que ha tenido la intervención psicosocial que ha tenido en el individuo.

1.1. Concepto de la palabra Psicosocial

Al trazar los orígenes históricos de la Psicología Social, Gordon Allport (1954) considera que las raíces de la Psicología Social yacen en el terreno intelectual de la tradición occidental europea, situando en la historia del pensamiento social y político. El florecimiento más reciente es un fenómeno característicamente americano, especialmente en el período posterior a la Segunda Guerra Mundial.

El contexto histórico social de desarrollo de la Psicología Social estuvo fundamentalmente signado por los avatares de la Segunda Guerra Mundial en Europa y por la gran cantidad de problemas y necesidades críticas que requerían respuestas urgentes que produjo – combatir la desmoralización de la población, estudios de actitudes, relaciones internacionales, adaptación de los soldados a la vida en el ejército y el combate (Stouffer et al., 1949, *The American Soldier*), problemas psicológicos acarreados por una economía de guerra (Seidmann, 2021)

Según (Alsworth Ross, 2023) menciona que la teoría influenciada por Gabriel Tarde postula una psicología social que estudia las conductas y comportamientos de las influencias inter-individuales, las interacciones sociales debido a las situaciones de fantasía – combinación original de ideas en la mente individual y sugestión e imitación “acción de unas mentes sobre otras”.

Y para (Alsworth Ross, 2023) su teoría describe la psicología social como parte de la sociología, estudiando las similitudes en la conducta humana por causas sociales, tales como el lenguaje, los mitos, las costumbres y una psicología de las modas colectivas.

Ross, destacó la imitación como explicación y aclaración de la conducta, donde intervienen la comunicación persuasiva y descriptiva bajo las necesidades del individuo (Alsworth Ross, 2023)

Desde 1984 el comité mixto de la OIT y la OMS identifica los factores psicosociales como; “Una conexión e interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones organizacionales y las capacidades del trabajador basado en las necesidades básicas de su cultura y la situación personal fuera del trabajo. A través de las diferentes percepciones y experiencias que influyeron en la salud y en el rendimiento continuo del trabajo (Lemus, 2016)

Para (Vargas, 2020) El riesgo Psicosocial y la gestión dentro de los ambientes laborales ha cobrado fuerza y han aumentado en los últimos años, debido a que se han hecho presentes las enfermedades relacionadas con el estrés, tales como: trastornos de ansiedad, depresión continua, trastornos de adaptación al trabajo y las actividades a desarrollar, reacciones a estrés grave y agudo, hipertensión arterial, infarto, úlceras, entre otras.

La definición Psicosocial está ligada e incluida en las conductas interdisciplinarias del individuo, bajo el conocimiento de la psicología tradicional con lo social, dividido en dos partes; «psico» y «social». La primera parte, «psico», etimológicamente proviene del griego Psykhe; cuyo

significado es alma. La segunda parte, «social», proviene del latín Socialis, que hace referencia al compañero, a los pares, a las personas que nos rodean (Fumagalli, 2021)

(Fumagalli, 2021) define la palabra Psicosocial como una disciplinas humanistas, psicológicas, filosóficas, sociales, que han explorado durante siglos la enorme cantidad y variedad de métodos para lograrlo, las diferencias entre las distintas teorías y épocas son claras y notables, en general coinciden en una apreciación: “*el saber que se alcance será más preciso si el abordaje es interdisciplinario*”. Un abordaje psicosocial refiere a un análisis de las personas basado en sus relaciones con sus pares.

El hombre es un ser gregario por naturaleza, es decir, que requiere de la interacción con otras personas para sobrevivir (Fumagalli, 2021)

Frente a esta definición podemos concluir que la psicología analiza al hombre dentro de una cultura que busca el significado de sus costumbres, el método de comunicarse con los demás, los valores y prejuicios, los aprendizajes previos a su evolución, la jerarquía constituida en comunidades y como se adhiere el individuo a la sociedad bajo unos comportamientos sociales.

1.2. Concepto de Riesgos

Siguiendo la metodología se realizó una investigación con un foco a varios referentes y situaciones reales (Medici, 1999) menciona que el Riesgo es una medida que refleja la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud (enfermedad o muerte); un primer embarazo, alta paridad, embarazo en edad reproductiva precoz o tardía, abortos previos y desnutrición.

Un Factor de Riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de un individuo o grupo de individuos que es asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a

desarrollar o padecer un proceso mórbido, y las características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud física o mental (Celeste Nolasco, 2020)

El riesgo constituye una medida de probabilidad estadística de que en un futuro se produzca un acontecimiento o acción que no se desea o no se espera el término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor aumenta la probabilidad de consecuencias adversas (Fernández. & Alonso, 2002)

Esta investigación realizada por el Dr. Donald ha tenido un desarrollo en Europa del crecimiento de la idea de que los riesgos laborales son un derecho de los trabajadores, esto que en su momento se creían como ideas socialistas que llegaban a Alemania donde el canciller Otto Von Bismarck implementa una serie de medidas que según él, son necesarias ya que, para evitar el socialismo radical hay que tener un poco de él en la nación, por esto crea las primeras normas de seguridad laboral en el trabajo y seguridad social para la invalidez, sobrevivientes y vejez, todo esto fundamentado en que debería de asegurarse a los trabajadores de esta manera para que la economía siguiera en su máxima eficiencia.

El término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor aumenta la probabilidad de consecuencias adversas. La cuantificación del grado de riesgo constituye un elemento esencial y fundamental en la formulación de políticas y prioridades que no deben dejar hueco a la intuición ni a la casualidad y el riesgo Absoluto: Mide la incidencia del daño en la población total, el riesgo relativo; compara la frecuencia con que ocurre el daño entre los que tienen el factor de riesgo y los que no lo tienen (Fernández & Vila)

Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. Estos factores de riesgo (biológicos, ambientales, de comportamiento, socio-culturales, económicos.) pueden sumándose unos a otros, aumentar el efecto aislado de cada uno de ellos produciendo un fenómeno de interacción (Fernández. & Alonso, 2002)

1.3 Riesgos Laborales.

Los Riesgos laborales surgen a partir de etapas históricas importantes, como la revolución industrial, donde se da un gran incremento en la fuerza laboral lo cual ocasiona el aumento de los riesgos que acontecen por la acción frente a las actividades laborales, a esto se le suma las malas condiciones ambientales y de higiene en el trabajo provocadas por los riesgos que eran demasiado altos, esto fue investigado por científicos como Dr. Donald Hunter que se enfocaban en el análisis de cómo el cuerpo se encuentra expuesto no solo a riesgos físicos como accidentes, también se encuentra expuesto a factores externos donde interviene la higiene industrial que afecta a más de la mitad de todo el sector empresarial de la época.

Desde 1969, aparecen los modelos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO o SGSST), pertenecientes a una concepción de problemas multicausal; donde la Alta Dirección es la responsable de establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua el sistema de gestión admitiendo a la auditoría como importante para su avance en las directrices relativas a los SGSST de ILO-OSH 2001 (OIT) se destaca; La protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el

trabajo forma parte del mandato histórico de la OIT (Raffo Lecca, Raez Guevara, & Cachay Boza, 2013)

La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta finalidad se ha resumido en el concepto «trabajo decente». Las organizaciones también deben ser capaces de afrontar los continuos retos de la seguridad y la salud en el trabajo y desarrollar respuestas efectivas en forma de estrategias de gestión dinámicas (Raffo Lecca, Raez Guevara, & Cachay Boza, 2013)

La Salud Ocupacional es la salud del trabajador en su ambiente general del trabajo. Pero, el concepto de salud es mucho más amplio, no solo comprende la salud ocupacional sino también la salud del trabajador fuera de su ámbito laboral. También salud del trabajador incluye a las patologías asociadas al trabajo y las derivadas de su vida fuera de su centro de labores (Raffo, Raez, & Cachay, 2013)

De acuerdo a la teoría de Maslow las primeras necesidades del individuo están cubiertas, el trabajador se ocupará de buscar y disponer ciertos recursos fijos y de un ambiente laboral seguro y estable (seguridad). Por un lado, el empleado busca la manera de acceder a una vida saludable; esto quiere decir que recurre a mitigar los riesgos y seguridad laboral (acción preventiva, higiene, ergonomía). Además, encuentra la manera de estabilizarse financieramente para cubrir sus necesidades. Por otro lado, está el empleado que orientará sus decisiones a encontrar y desarrollar profesionalmente un ambiente sólido, seguro y que proteja sus intereses particulares.

1.4 Riesgos de Tipo Psicosocial por las actividades laborales desarrolladas desde casa.

El trabajo, por medio de las modificaciones ambientales o condiciones de trabajo, ejerce sobre la persona una gran influencia; pudiendo llegar a la pérdida del equilibrio de la salud y originar las llamadas patologías del trabajo y sus consecuentes daños derivados del mismo (Raffo, Raez, & Cachay, 2013).

En el informe de la OIT titulado Trabajo decente-Trabajo seguro, presentado al XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo por Orlando en los Estados Unidos, refiere que; “los problemas emergentes como los relativos a factores psicosociales, casos de violencia, los efectos del alcohol y las drogas, el estrés, el consumo de tabaco y el VIH/Sida dan lugar a un rápido incremento de la morbilidad y la mortalidad en todo el mundo” afectando las condiciones psicológica y psicosocial del individuo (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

La Agency European for Safety and Health at Work, Se considera que lo más eficaz para la gestión de los riesgos psicosociales es un enfoque holístico y sistemático, la Encuesta La Encuesta Empresarial sobre los Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) realizada por la de EU-OSHA explora cómo se perciben y gestionan los riesgos psico sociales en las empresas europeas, identificando los principales motores, barreras y necesidades de apoyo. la encuesta demuestra que los riesgos psicosociales se consideran un reto mayor y más difícil de gestionar que los riesgos «tradicionales» para la seguridad y la salud en el trabajo. Es preciso sensibilizar a la gente y disponer de herramientas prácticas y sencillas que faciliten la gestión del estrés, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo (Wright, 2015)

Para el desarrollo de este proyecto la línea de investigación que aplicamos es: Gestión de las Organizaciones donde es aplicado y estudiado desde la utilización de modelos, los más representativos en la actualidad son la gestión estratégica y prospectiva, la gestión por procesos, la gestión del talento, la gestión del conocimiento y la gestión por competencias, donde se evidencia una visión sistémica para el desarrollo de las organizaciones (Aroca Medina, 2021)

Tradicionalmente esta visión se ha vinculado con las ciencias biológicas y básicas, desde su aparición con Bertalanffy y a lo largo de la segunda mitad del siglo XX se amplió el entorno disciplinar abarcando las ciencias de la conducta y la estadística, y ahora las organizaciones adquieren un entorno virtual digitalizado, que amplía su mercado y radio de influencia. La Gestión, hacer para obtener el logro, tiene una postura multidisciplinar, por ende, el administrador debe tener múltiples lecturas del fenómeno, en particular para ser asertivo en la toma de decisiones (Aroca Medina, 2021)

La gestión organizacional es el estudio del funcionamiento sistémico de las actividades de las personas al interior de las organizaciones, en un ambiente de procesos y estructuras, para la consecución de los objetivos, de la persona y de la organización. Ahora bien, ¿desde dónde se aborda la gestión? Podemos citar a Aktouf “management evoca la conducción o dirección de una empresa y manager el sentido de manejar o dirigir. Mientras que gerer y gestión (que provienen del latín: gerére) significan conducir, dirigir o gobernar; por su parte, administrere y administration (del latín administratio-onis, administrare) aluden a la administración de un bien en defensa de quien le confía su patrimonio” (Aroca Medina, 2021, pág. 15)

La gestión, por lo tanto, apunta a la conducción hacia el logro de los objetivos comunes, aunque se presenten diferentes abordajes en los cuales se ponen estas palabras en sentidos

cambiados, analicemos lo que afirma Guerrero, “Dirección es equivalente de gerencia [...] en tanto que administración lo es de gestión; por tanto, cuando se emplean los vocablos dirección y gerencia se hace referencia al mando, a la capacidad de ordenar, en tanto que cuando se emplean los de gestión y administración se hace alusión, como su nombre lo indica, al manejo, a la acción de realizar algo” (Aroca Medina, 2021, pág. 15)

Se puede estar de acuerdo con esta última afirmación o con la inicial, pero en aras de claridad y de contextualizar la función de gestión, la ubicamos en la realización de la actividad, mientras que, la de gerencia, más hacia el mando, conducción o dirección de la misma. De ahí que la gestión de las organizaciones se centra en la productividad de la actividad, la analiza y optimiza el uso de sus recursos, en función de la relación entre producción de la actividad y los insumos consumidos para su realización. La productividad debe ser eficaz, eficiente y efectiva en el logro de los objetivos organizacionales, este debe ser el objeto de la gestión organizacional (Aroca Medina, 2021, pág. 16)

Para (Aroca Medina, 2021) el saber y el conocimiento va forjando nuevos modelos de abordar el desarrollo, es la denominada sociedad del conocimiento, concepto que quiere decir “que el saber y el conocimiento son los parámetros que gobiernan y condicionan la estructura y composición de la sociedad actual y son, también, las mercancías e instrumentos determinantes del bienestar y progreso de los pueblos”.

El utilizar el término de mercancía es porque actualmente se encuentra en un mercado y es garantizado con patentes, licencias, derechos de propiedad intelectual y sus regalías, pero también se convierte o transforma en bienes y servicios de todo tipo. En una empresa el conocimiento emerge de dos pilares “la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), que crea nuevos

conocimientos y mejoras en otros ya establecidos y el otro la Enseñanza que transmite los conocimientos existentes” (Mateo, 2006, pág. 148).

Se puede afirmar entonces, que la empresa cuyo eje central es la innovación logra crear nuevos conocimientos continuamente, de los que se generan nuevos productos, con nuevas y diversas tecnologías, la empresa que innova continuamente se convierte en “creadora de conocimiento” lo que le facilita una buena posición en el mercado. Este reconocimiento está asociado a la gestión del conocimiento en un entorno específico en el cual se despliegan dos grandes sistemas referentes, el primero que se puede denominar gestión occidental, que toma la forma de una “máquina procesadora de información desde una perspectiva formal y sistémica”, y el segundo, aplicado en las empresas japonesas con una “manera única de gestionar la creación del conocimiento nuevo” (Nonaka, 2007, pág. 1) pensado como un organismo viviente.

Para transformar una empresa continuamente es necesario fomentar una cultura de la innovación y del cambio, lo que garantiza solamente cuando se cuenta con trabajadores emprendedores.

La empresa creadora de conocimiento tiene que ver tanto con ideales como con ideas. Ese hecho fomenta la innovación. La esencia de la innovación es crear nuevamente el mundo de acuerdo con una visión o ideal particular. Crear nuevo conocimiento significa, muy literalmente, crear nuevamente a la empresa y a todos sus miembros en un proceso ininterrumpido de autorrenovación personal y organizacional. En la empresa creadora de conocimiento, inventar nuevo conocimiento no es una actividad especializada; no es el dominio del departamento de I&D, de marketing o de planificación estratégica (Nonaka, 2007, pág. 2)

Ahora bien, ¿qué es el conocimiento?... inicialmente podemos decir que son las capacidades individuales de cada trabajador, que luego se transforma en patrimonio colectivo, y puede ser tácito, que pertenece al ámbito del trabajador, es decir, individual, informal y arraigado a la práctica por lo que resulta difícil de gestionar, o explícito, del ámbito organizacional y reside en la empresa, es documentado y fácilmente gestionable y puede ser evaluado, validado y mejorado. Así que, el conocimiento organizacional es la combinación balanceada del conocimiento tácito y explícito en las organizaciones.

En general existe un Modelo denominado SECI y está dividido en cuatro procesos de transformación, a). socialización o intercambio de conocimiento tácito, b). Exteriorización o transformación del conocimiento tácito en explícito, c). Combinación, o creación de nuevos conocimientos y, d). La internacionalización, o transformación de conocimiento explícito en tácito. El conocimiento puede tener varias fuentes, puede provenir del exterior, de clientes, de la competencia o de la participación en comunidades de conocimiento. Este se da en un contexto puede ser físico o virtual y debe ser en un ambiente con las condiciones necesarias para la interacción que implica la generación de conocimientos.

Diseño Metodológico

(Sampieri, 2014) señala que los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto constituyen posibles elecciones para enfrentar problemas de investigación y resultan igualmente, valiosos. Son, hasta ahora, las mejores formas diseñadas por la humanidad para investigar y generar conocimientos. Esto quiere decir que existe un objetivo general y principal en el marco de la investigación y es la metodología que se va a desarrollar en este proyecto, donde se constituye a partir de los datos reales obtenidos y analizados de otras investigaciones y comparados con los resultados de estudios anteriores.

Para (Sampieri, 2014) las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. Y para esta investigación el método de los datos no es estandarizado ni predeterminado, esto consistirá en obtener y conocer los diferentes puntos de vista de las fuentes consultadas donde conoceremos bajo la experiencia y enfoque presentado para entregar un análisis e hipótesis para el desarrollo del problema.

(Castillo , 2021) menciona que la metodología utilizada en la investigación del trabajo es la observación, por medio del cual obtendrá la información necesaria acerca de los tiempos de la ejecución de las actividades para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para identificar las causas que generan afectación se utilizara el método cualitativo analizando e identificando las causas y afectaciones Psicosociales que afectan al individuo por el desarrollo de las diferentes actividades laborales desde casa.

Desde la perspectiva de (Hernandez, Metodología de la investigación, 2014) La recolección de datos es el acopio de datos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis (Peréz , 2020) En su investigación el método que utiliza es con un enfoque mixto, donde le permite descubrir y analizar las diferentes variables para alcanzar los objetivos establecidos y planteados, basados en la utilización de cronómetros estos para los tiempos empleados en cada labor con mayor facilidad y claridad.

Dentro de la investigación de (Macias, 2021) Le da un enfoque cuantitativo donde abarca la justificación y lógica de la investigación, teniendo como objetivo determinar el proceso para la recolección de información y así contrastar los hechos y teorías profundizando en el análisis de datos.

Para cumplir con el objetivo propuesto se desarrollará con las diferentes fuentes de consulta una investigación donde permita identificar y analizar los riesgos psicosociales. En esta investigación se propone un enfoque cualitativo.

Sampieri menciona en su libro que; “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto”. Se abordan conceptos del riesgo Psicosocial, y la relación de los datos obtenidos para presentarlos desde un marco explicativo teórico, considerando el discurso de los participantes que resultan necesarios para comprender sus experiencias (Sampieri, 2014)

El diseño de investigación a desarrollar es fenomenológico, en vista de que su intención es “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias (Hernandez, 2014).

Para entender la metodología que aplicaremos en esta investigación desarrollamos:

Tabla 1.

Cuadro de la metodología a utilizar para el desarrollo de los objetivos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	METODOLOGIA	RESULTADO
Identificar las fuentes o referencias bibliográficas que aborden el estudio de los riesgos laborales de tipo psicosocial en el desarrollo de actividades laborales en casa	A través de las fuentes y referencias bibliográficas se identificó los riesgos laborales de tipo psicosocial en el desarrollo de actividades laborales en casa.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Cuadro, relacionando las diferentes referencias bibliográficas utilizadas para esta investigación.
Identificar las causas y efectos de los riesgos psicosociales de trabajadores que	A través de la revisión en las diferentes fuentes bibliográficas y el análisis de relación causa – efecto a través de la metodología “Árbol de problemas” (Desarrollando ideas creativas para	<ul style="list-style-type: none"> • Esquema de árbol de problemas.

desempeñan actividades laborales en casa.	identificar las posibles causas y efectos, generando de forma organizada un modelo que explique las razones y consecuencias del problema (Hernández & Garnica, 2015) se determinaran las causas y efectos de las afectaciones psicosociales.	
Establecer cuáles son las afectaciones de tipo psicosocial que eventualmente pueden adquirir las personas que trabajan desde casa.	Se realizará una búsqueda de información, donde se tomará la recopilación de datos en las diferentes fuentes de investigación como: La Organización Mundial del Trabajo y repositorios de las diferentes universidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa mental donde se identificó las afectaciones de tipo psicosocial.

Fuente: Elaborado por el autor.

Para (Hernandez, 2014) el papel a desempeñar en la recolección de datos de los datos implica establecer formas inclusivas para descubrir las visiones múltiples de los participantes y adoptar papeles más personales e interactivos y en la investigación cualitativa.

Resultados y análisis de resultados

Como resultado de esta investigación se puede analizar que los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño de procesos contractuales para el trabajador, la organización y la gestión del trabajo, así como de una condición faltante social y existente en el lugar de trabajo, dando como resultado aspectos negativos psicológicos, físicos y sociales.

En el análisis de esta investigación y según (Henandez , 2014) se han perfeccionado las técnicas de análisis que sirven para explicar fenómenos desde múltiples dimensiones, a la vez que aportan la mayor cantidad de variables para su comprensión y entendimiento del lector.

En el primer objetivo específico de esta investigación identificaremos las fuentes bibliográficas utilizadas para realizar las diferentes investigaciones que llevaron a dar respuesta a los objetivos establecidos en este trabajo. Para ello se describe en el listado que relacionaremos a continuación las fuentes de las referencias bibliográficas:

Tabla 2.

Referentes bibliográficos

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS			
Estudio para Determinar los Riesgos Laborales de tipo Psicosocial Ocasionados por el Trabajo en Casa.			
TÍTULO DE REFERENCIA	NOMBRE Y APELLIDOS DEL AUTOR O AUTORES	AÑO DE LA OBRA	FRAGMENTO DE TEXO, IDEA O CIFRA
Determinación de factores de riesgo.	Pita Fernández S, Vila Alonso MT, Carpenle Montero J	19/10/2002.	El término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor aumenta la probabilidad de consecuencias adversas. La cuantificación del grado de riesgo constituye un elemento esencial y fundamental en la formulación de políticas y prioridades que no

			<p>deben dejar hueco a la intuición ni a la casualidad. Hay diferentes maneras de cuantificar ese riesgo: a) Riesgo Absoluto: Mide la incidencia del daño en la población total.</p> <p>b). Riesgo Relativo: Compara la frecuencia con que ocurre el daño entre los que tienen el factor de riesgo y los que no lo tienen.</p> <p>Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. Estos factores de riesgo (biológicos, ambientales, de comportamiento, socio-culturales, económicos..) pueden sumándose unos a otros, aumentar el efecto aislado de cada uno de ellos produciendo un fenómeno de interacción.</p> <p>El riesgo constituye una medida de probabilidad estadística de que en un futuro se produzca un acontecimiento por lo general no deseado. El término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor aumenta la probabilidad de consecuencias adversas. La medición de esta probabilidad constituye el enfoque de riesgo</p>
<p>Revista Cubana de Medicina General Integral</p>	<p>Rev Cubana Med Gen Integr v.15 n.4</p>	<p>Ciudad de La Habana jul.-ago. 1999</p>	<p>Riesgo es una medida que refleja la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud (enfermedad o muerte); un primer embarazo, alta paridad, embarazo en edad reproductiva precoz o tardía, abortos previos y desnutrición. Un Factor de Riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar o padecer un proceso mórbido, sus</p>

			características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud.
Revista de la facultad de Ingeniería Industrial	EduArdo rAffo leccA Luis ráez guevArA Orestes cAchAy BoZA	2013	La Salud Ocupacional es la salud del trabajador en su ambiente de trabajo. Pero, el concepto de salud es mucho más amplio, no solo comprende la salud ocupacional sino también la salud del trabajador fuera de su ámbito laboral. También salud del trabajador, incluye a las patologías asociadas al trabajo y las derivadas de su vida fuera de su centro de labores.
Teoria	Abraham Maslow	abril 26 de 1905	Abraham Maslow, desarrolló la teoría de la motivación, la que se visualiza en la conocida Pirámide de Maslow. Un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel. Las necesidades fisiológicas (necesidades biológicas básicas de subsistencia, cuya satisfacción es urgente, impostergable más allá de un límite) y con motivadores como el hambre, la sed, el cansancio, el sueño, el apetito sexual) son primarias comparadas con las necesidades de seguridad y estabilidad (como el amor). Luego siguen las necesidades de ego y finalmente las de autorrealización.

<p>Revista de la facultad de Ingeniería Industrial</p>	<p>EduArdo rAffo leccA Luis ráez guevArA Orestes cAchAy BoZA</p>	<p>2013</p>	<p>Desde 1969, aparecen los modelos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO o SGSST), pertenecientes a una concepción de problemas multicausal; donde la Alta Dirección es la responsable de establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua el sistema de gestión. Admitiendo a la auditoría como importante para su avance. En las directrices relativas a los SGSST de ILO-OSH 2001 (OIT) se destaca: La protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo forma parte del mandato histórico de la OIT. La inalienabilidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta inalienabilidad se ha resumido en el concepto «trabajo decente». Las organizaciones también deben ser capaces de afrontar los continuos retos de la seguridad y la salud en el trabajo y desarrollar respuestas efectivas en forma de estrategias de gestión dinámicas.</p>
<p>Revista de la facultad de Ingeniería Industrial</p>	<p>EduArdo rAffo leccA Luis ráez guevArA Orestes cAchAy BoZA</p>	<p>2013</p>	<p>Implantar un SGSSO, propicia las bases para minimizar los riesgos relevantes a salud, accidentes y otros por seguridad. Esta gestión proporciona un mejor desempeño de las actividades y procesos; resultando en reducción de costos la cual favorece la imagen de la organización ante la comunidad y mercado a la cual la organización provee y beneficios a las utilidades y rentabilidad de la misma.</p>

		<p>OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) es la especificación de evaluación sobre Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, de mayor reconocimiento internacional, desarrollada por un conjunto de importantes organizaciones comerciales y de certificación para cubrir un nicho en lo que a estándares internacionales se refiere. OHSAS 18001:2007 cubre las siguientes áreas básicas: – Identificación de amenazas, evaluación de riesgos y establecimiento de controles. – Requisitos legales y de otro tipo. – Objetivos y programas. – Recursos, cargos, responsabilidad, deber y autoridad. – Competencia, formación y concienciación. – Comunicación, participación y consultoría. – Control operacional. – Preparación y respuesta ante emergencias. – Medición de la actuación, seguimiento y mejora.</p> <p>Existe una frase en la sabiduría popular que resume lo que es un principio en materia de seguridad en el trabajo: prevenir antes que lamentar. En efecto, la prevención es un elemento indispensable para alcanzar el principal objetivo de todo sistema de seguridad y salud en el trabajo: evitar pérdidas humanas y materiales en las operaciones. El trabajo en los momentos actuales, lejos de constituir exclusivamente un medio de subsistencia, constituye un importante elemento de valoración social y de desarrollo de su actividad creadora, constituyéndose en derecho y un deber de la persona (J. Cortés Díaz [2]).</p> <p>La OIT (Organización Internacional del Trabajo) fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y relegó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			universal y permanente. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT, se encuentra entre otras áreas vigentes, la referida a la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DE SALUD FRENTE AL COVID-19 2021	Brayan Stiven Barbaran Garzón.	2021	Los Riesgos laborales surgen a partir de etapas históricas importantes, como la revolución industrial, donde se da un gran incremento en la fuerza laboral lo cual ocasiona el aumento de los riesgos que devienen de la labor, esto sumado a las malas condiciones ambientales y de higiene en el trabajo provocaban que los riesgos fueran demasiado altos, esto fue investigado por científicos como Dr. Donald Hunter que se enfocaban en el análisis de cómo el cuerpo se encuentra expuesto no solo a riesgos físicos como accidentes, también se encuentra expuesta factores externos donde interviene la higiene industrial que afecta a más de la mitad de todo el sector empresarial de la época, posteriormente el pasar de ciertos eventos históricos importantes llegamos a Alemania. Europa ha tenido un desarrollo del crecimiento de la idea de que los riesgos laborales son un derecho de los trabajadores, esto que en su momento se creían como ideas socialistas que llegaban a Alemania donde el canciller Otto Von Bismarck implementa una serie de medidas que según él, son necesarias ya que, para evitar el socialismo radical hay que tener un poco de él en la nación, por esto crea las primeras normas de seguridad laboral en el trabajo y seguridad social para la invalidez, sobrevivientes y vejez, todo esto fundamentado en que debería de asegurarse a los trabajadores de esta manera para que la economía siguiera en su máxima eficiencia.

<p>Revista de la facultad de Ingeniería Industrial</p>	<p>Eduardo Affo lecca* Luis Pérez Guevara** Orestes Achay Boza</p>	<p>2013</p>	<p>Los factores o riesgos psicosociales, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo. El estrés (un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional) y la violencia laboral son los más comunes.</p> <p>Según NIOSH, el estrés es un problema frecuente y costoso en los lugares de trabajo de la actualidad. Cerca de un tercio de los trabajadores notician altos niveles de estrés, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud. Adicionalmente, los periodos de discapacidad debido al estrés en el trabajo tienden a ser mucho más prolongados que los de otras lesiones y enfermedades ocupacionales. Como parte integral de una iniciativa de amplio alcance para reducir la incidencia de violencia ocupacional, NIOSH lleva a cabo, inancia y publica investigaciones sobre factores de riesgo. Cerca de un tercio de los trabajadores notician altos niveles de estrés, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud. Adicionalmente, los periodos de discapacidad debido al estrés en el trabajo tienden a ser mucho más prolongados que los de otras lesiones y enfermedades ocupacionales. Como parte integral de una iniciativa de amplio alcance para reducir la incidencia de violencia ocupacional, NIOSH lleva a cabo, inancia y publica investigaciones sobre factores de riesgo y estrategias de prevención (relacionadas con la</p>
--------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>violencia en el lugar de trabajo (http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/default.html).</p> <p>El trabajo, por medio de las modificaciones ambientales o condiciones de trabajo, ejerce sobre la persona una gran influencia; pudiendo llegar a la pérdida del equilibrio de la salud y originar las llamadas patologías del trabajo y sus consecuentes daños derivados del mismo.</p> <p>Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo</p> <p>En el informe de la OIT (2005) titulado Trabajo decente-Trabajo seguro, presentado al XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, Orlando, Estados Unidos, se indica en los problemas emergentes como los relativos a factores psicosociales, casos de violencia, los efectos del alcohol y las drogas, el estrés, el consumo de tabaco y el VIH/Sida dan lugar a un rápido incremento de la morbilidad y la mortalidad en todo el mundo</p> <p>Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte,</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
Revista Salud Uninorte	Ana María Gutiérrez Strauss ¹ , Juan Carlos Viloria-Doria ²	Salud, Barranquilla vol.30 no.1 Barranquilla Jan./Apr. 2014	Con el desarrollo industrial en Colombia, hacia los años 80, aparecen diferentes tipos de organizaciones, de estilos de liderazgo, de formas de contratación, de formas de trabajo, cambios de roles y de perfiles de los diferentes cargos, entre otros. Esto ha llevado a indagar la relación individuo-ambiente en la prevención de los riesgos ocupacionales y el mayor énfasis en el nivel organizacional.
OIT		1984	En términos del comité mixto OIT-OMS, los riesgos psicosociales se consideran: "Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo"
Revista Salud Uninorte	Ana María Gutiérrez Strauss ¹ , Juan Carlos Viloria-Doria ²	Salud, Barranquilla vol.30 no.1 Barranquilla Jan./Apr. 2014	Los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional, van detectando entonces la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Encontrándose en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores en-cuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional (1). Mientras que en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a

			<p>los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión (2). Lo que permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. Entre estas se encuentra la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas</p>
<p>Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral.</p>	<p>Johanna Garrido Pinzon Ana Fernanda Uribe Rodriguez Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga</p>	<p>agosto 3/2011</p>	<p>Los factores de riesgos psicosociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, liderados claramente por la globalización. Ésta ha incursionado en el accionar de la economía y el trabajo, y en consecuencia, la realidad actual está acompañada de adelantos tecnológicos y concepciones mercantilistas donde las personas deben buscar nuevas formas de adaptación para las diferentes ventajas y desventajas que implican estos cambios</p>
<p>Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo</p>	<p>https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress</p>	<p>2022</p>	<p>Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.</p>

Seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo pospandemia	https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces	2022	Este informe presenta los resultados de una encuesta 'Flash Eurobarometer - OSH Pulse' encargada por EU-OSHA con el objetivo de obtener información sobre el estado de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en los lugares de trabajo posteriores a la pandemia. Se entrevistó a una muestra representativa de más de 27 000 trabajadores empleados en abril y mayo de 2022 en todos los países de la UE, además de Islandia y Noruega. Se les preguntó sobre las tensiones de salud física y mental a las que se enfrentan y la importancia de las medidas de SST en su lugar de trabajo.
Informe de revista Midetuestres.com	Wright, Alejandra	2015	Se considera que lo más eficaz para la gestión de los riesgos psicosociales es un enfoque holístico y sistemático. La Encuesta La Encuesta Empresarial sobre los Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) realizada por la de EU-OSHA explora cómo se perciben y gestionan los riesgos psicosociales en las empresas europeas, identificando los principales motores, barreras y necesidades de apoyo. La encuesta demuestra que los riesgos psicosociales se consideran un reto mayor y más difícil de gestionar que los riesgos «tradicionales» para la seguridad y la salud en el trabajo. Es preciso sensibilizar a la gente y disponer de herramientas prácticas y sencillas que faciliten la gestión del estrés, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo.
Revista de la facultad de Ingeniería Industrial	EduArdo rAffo leccA Luis ráez guevArA Orestes cAchAy BoZA	2013	En el manual de Riesgos Psicosociales en el mundo laboral de la UGT Aragón (España), se indica que el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque sí la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (Agencia Europea para la SST o EU-OSHA, 2002). Agrega que: como consecuencia de los importantes cambios en las

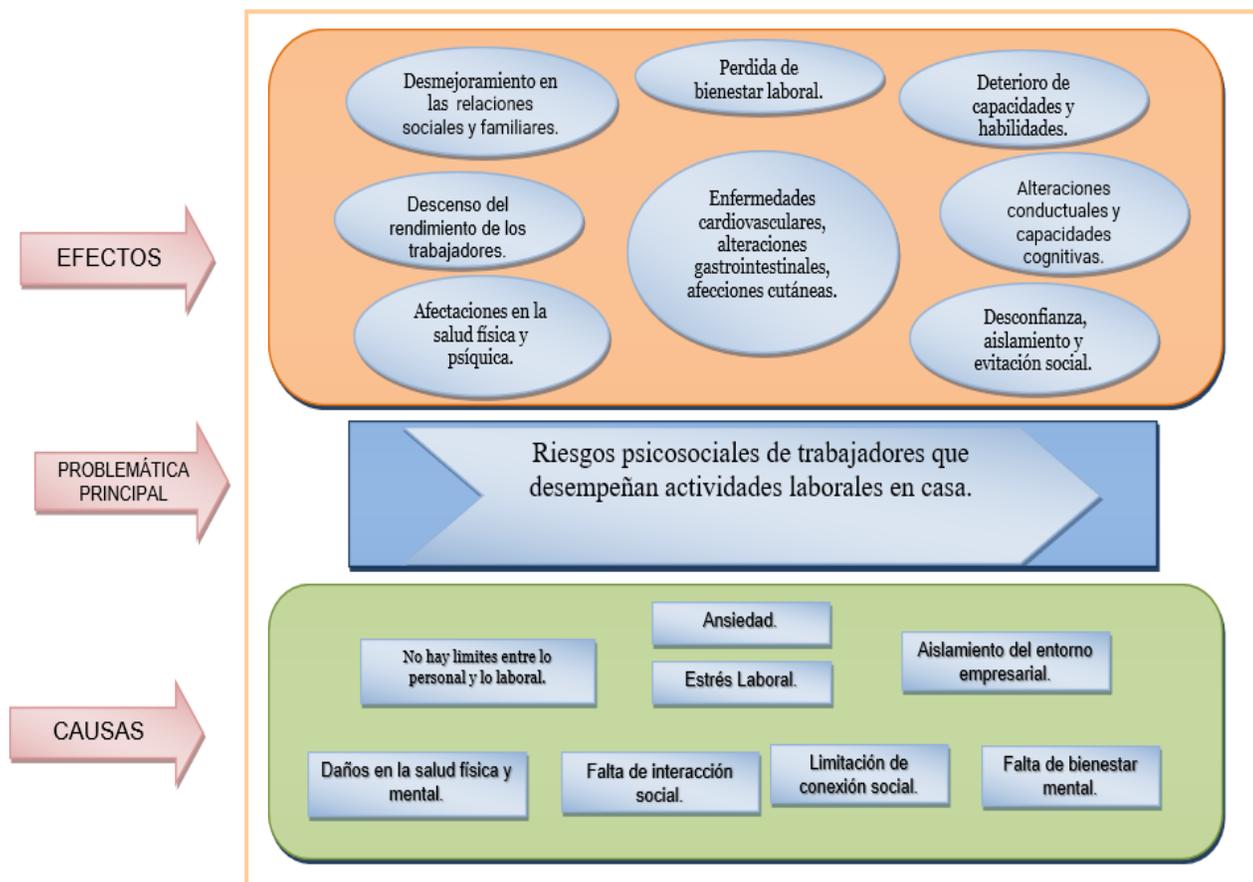
			organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007)
Revista de la facultad de Ingeniería Industrial	EduArdo rAffo leccA Luis ráez guevArA Orestes cAchAy BoZA	2013	La prevención exige una evaluación del riesgo en los lugares de trabajo, de manera que se obtenga información precisa para que los diferentes niveles de la organización adopten las medidas preventivas que correspondan. En general, en cada uno de los puestos de trabajo o tareas operativas debe realizarse la evaluación del riesgo, la misma que se caracteriza por ser una actividad dinámica.

Fuente: Elaborado por el autor

Para dar respuesta al segundo objetivo específico se identificó las causas y efectos de los riesgos psicosociales de los trabajadores que desempeñan actividades desde casa, para ello hemos utilizado la metodología “árbol de problemas”. Esta técnica refleja una situación opuesta al problema, lo que permite orientar las áreas de intervención que debe plantear el proyecto, y constituir las soluciones reales y factibles de los problemas que le dieron origen (Martínez & Fernández, s.f.)

Diagrama No 1

Árbol de problemas efectos / causas



Fuente: Elaboración del autor.

Uno de los resultados que arroja esta investigación y que da lugar al análisis de las causas y efectos mencionados arriba son; las largas jornadas laborales y extralaborales que a diferencia del personal operativo “que opera “desarrolla actividades laborales” dentro de un lugar asignado por la organización” el personal administrativo continúa su labor en casa, si así lo requiere su jefe o en su defecto debe cumplir con urgencia alguna necesidad presentada, para los expertos esta

modalidad de trabajo en casa abre una brecha donde se presentan diferentes variables negativas para el trabajador especialmente quien cumple su función desde casa, esto quiere decir que el individuo ha expuesto a que seguramente la organización se adhiera a su vida personal sin darse cuenta trayendo consigo las diferentes afectaciones de tipo Psicosocial. Por otra parte, encontramos la relación que existe entre el trabajador y la organización y sus compañeros de trabajo donde se evidencia una mala relación laboral por la falta de apoyo por parte de los compañeros de trabajo y jefes, falta de organización en las funciones a realizar, largas jornadas de trabajo siendo un factor que puede influenciar en la aparición de alteraciones físicas, mentales en los trabajadores y pone en riesgo la capacidad de entendimiento y rendimiento del empleado, generando desmotivación en un trabajador.

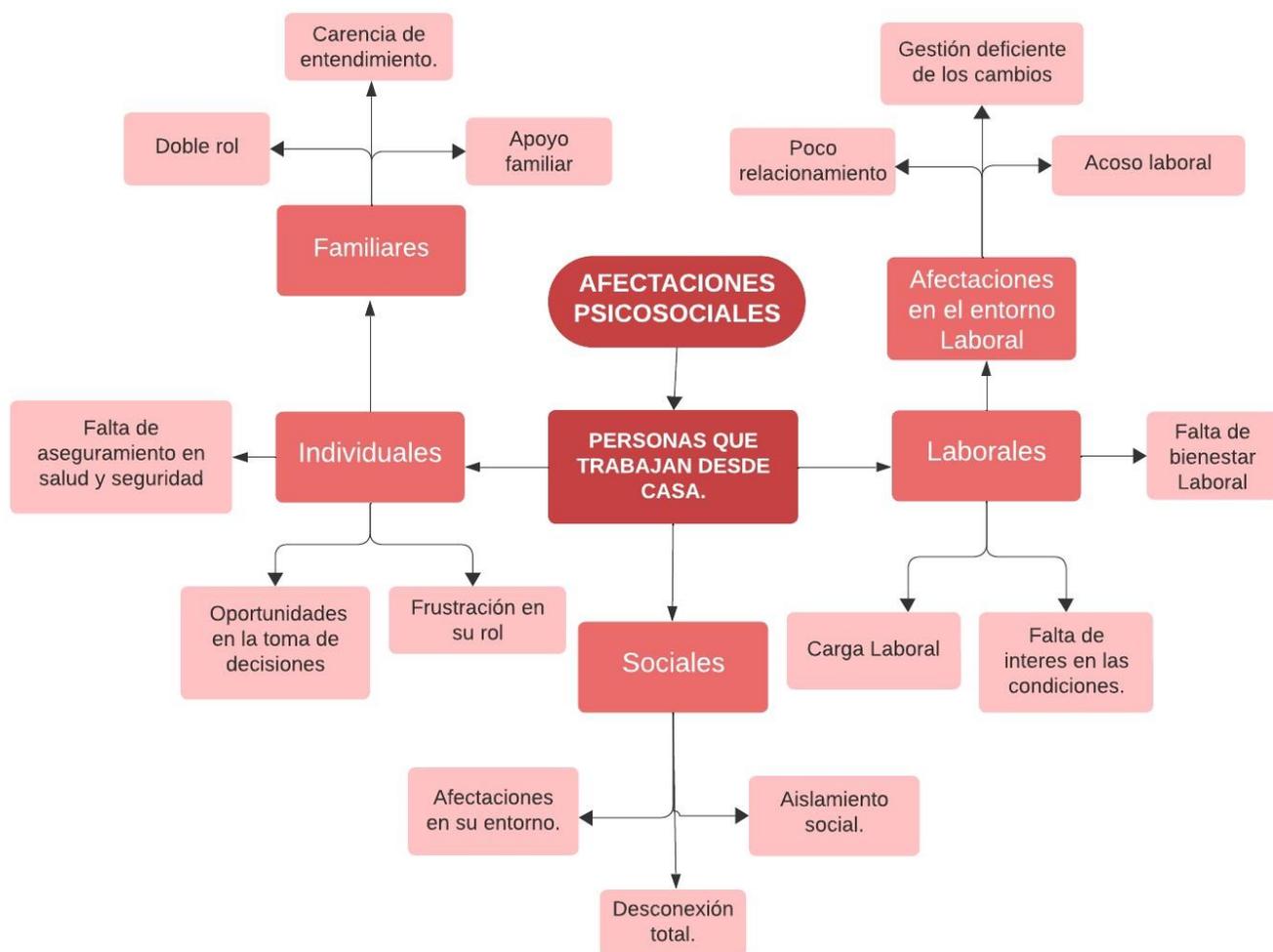
Los estilos de dirección con altos niveles de exigencia y coerción que afecta de manera importante el clima organizacional e influye en la conducta y motivación de los trabajadores, lo cual se ha asociado con el incremento del ausentismo laboral y accidentes de trabajo.

En las diferentes investigaciones se logra identificar las buenas prácticas que protegen los derechos, la salud y el bienestar de los trabajadores, que generen una cultura organizativa permitiendo aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías y las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) obteniendo ganancias de productividad y resultados eficientes de acuerdo con los objetivos y posibilidades de las empresas (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Se diseñó un cuadro comparativo dando respuesta al tercer y último objetivo, tomado para el desarrollo de esta investigación.

Tabla 2

Mapa Mental - Afectaciones de tipo Psicosocial.



Fuente: Elaboración del autor.

Para los expertos el Riesgo Psicosocial ha cobrado fuerza en los últimos años, ya que a partir del desarrollo de las actividades bajo unas condiciones inadecuadas se presentan las enfermedades relacionadas con el estrés, la ansiedad, depresión, trastornos de adaptación,

reacciones a estrés grave, hipertensión arterial secundaria, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras.

Los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional han detectado la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en el estado de; salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Encontrándose en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psico-sociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional y ansiedad en el desarrollo de las actividades (Cruz C., Diaz O, Fuentes H, & Gil L., 2021)

Mientras que, en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión. Lo que permitió y se aplicó la consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional (Gutiérrez & Vilorio, 2014)

Adicional a las ya mencionadas arriba también encontramos algunos riesgos Psicosociales que afectan al trabajador de una manera considerable ya que son directas en el rol del trabajador y son:

1. Síndrome del trabajador quemado o burnout
2. Tecnoestrés
3. Estrés laboral
4. Violencia y acoso laboral

5. Fatiga provocada por el trabajo.

Cada una de ellas claramente especifica el origen y efecto:

Síndrome del trabajador quemado o burnout conocido como el “Síndrome del trabajador quemado” causa de las malas condiciones y estado psicosocial en el trabajo.

Tecnoestrés: se le adecuan tres nombres ya que se relaciona con el uso de las nuevas tecnologías;

Tecno-ansiedad, tecno-fatiga, tecno-adicción.

El estrés laboral es asociado con las conductas cognitivas y fisiológicas su origen parte del ambiente que rodea a la persona en su área o eje de trabajo.

La violencia y acoso laboral es uno de los riesgos más graves presentados, ya que existen uno o varios responsables que efectuar algún daño físico y emocional en el trabajador.

La fatiga se da en los trabajadores con mayores actividades a desarrollar y que no controlan la presión laboral.

Conclusiones

Como conclusión de esta investigación de cara a los objetivos establecidos puedo mencionar que;

- Se identificaron las referencias bibliográficas que permitieron aportar conceptos importantes para el resultado final, dichos conceptos, lograron acercarse a la respuesta del problema identificando claramente las fuentes originales de cada artículo, revista, repositorios entre otros alimentando esta investigación en cada uno de los temas propuestos para el desarrollo de los objetivos. Esta información fue fundamental para la construcción del marco teórico a partir de cada uno de los referentes conceptuales, facilitando la comprensión de las diferentes variables asociadas al problema de investigación.
- Con el diagrama árbol de problemas se logró identificar las causas y los efectos ocasionados por los trabajadores que desempeñan labores desde casa y estos como repercuten en el ámbito psicosocial. Con un foco exploratorio en cada uno de ellos, para entender las diferentes variables o factores de riesgo que conlleva a una afectación física y emocional a un trabajador. Partiendo siempre de las referencias e investigaciones ya desarrolladas a nivel mundial, nacional y local bajo el mismo tema de interés.
- Bajo el desarrollo del mapa mental, donde permitió identificar las diferentes afectaciones de tipo Psicosocial entre el triángulo de relaciones que existe entre la empresa – Individuo - Ambiente. Se encuentra que, cada concepto de afectación Psicosocial está en línea e incurre directamente con el factor Psicosocial, esto quiere decir que por cada uno de los tres puntos se originan los problemas generales recayendo el individuo y causando en el estrés, ansiedad,

desmotivación, mal relacionamiento tanto en la parte familiar como en el trabajo y en la sociedad, trayendo como consecuente un individuo más en la sociedad con bajo o poco desarrollo personal, profesional y laboral.

- Como resultado de esta investigación se logró identificar y conocer como las diferentes organizaciones han actuado y que medidas han tomado de cara a los riesgos que viven los individuos que desarrollan sus actividades laborales desde casa y como afectan día a día su salud mental y emocional.

Bibliografía

- Peréz , E. (26 de noviembre de 2020). Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2552/1/2020Yair%20Enrique%20P%20c3%a9rez%20Naranjo.pdf>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f.). Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alsworth Ross, E. (2023). <https://www.coursehero.com/file/p3p0bde/Edward-Alsworth-Ross-En-Estados-Unidos-la-Psicolog%C3%ADa-Social-hace-su-aparici%C3%B3n/>.
- Aroca Medina, G. (2021). Obtenido de http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6881/1/2022_GisellsaritharocamedinaProyecto.pdf
- Barbara, B. (Diciembre de 2021). *Repositorio Universidad Catolica de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26593/1/RIESGOS%20LABORALES%20DEL%20PERSONAL%20DE%20SALUD%20FRENTE%20AL%20COVID-19%202021.pdf>
- Bertranou, F., Villasmil, H., Marinakis, A., & Berg, J. (Julio de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*.
- Castillo , H. (27 de Julio de 2021). *Repositorio de la UAN*. Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4752/1/2021HosmanAndresCastiIloCabrera.pdf>
- Celeste Nolasco, A. (25 de Octubre de 2020). Obtenido de Ceutec.
- Cruz C., A., Diaz O, X., Fuentes H, J., & Gil L., D. (2021). *Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogota*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/13859/CruzCarrilloAngieCarolina_2021.pdf?sequence=1
- Fernandez S., P. (06 de Marzo de 2001). *Fisterra.com Atención primaria en la Red*.
- Fernández, P., & Pita, V. (19 de octubre de 2002).
- Fernandez, P., & Vila, A. (19 de Octubre de 2000).

Fernández., P., & Alonso, V. (19 de Octubre de 2002).

Fumagalli, F. (2021). Obtenido de <https://designificados.com/psicosocial/>

Gonzalez , S., & Polo, C. (Febrero de 2013). Obtenido de Repositorio Universiada Sergio Arboleda.:

file:///C:/Users/JUAN%20Y%20MARIANA/OneDrive/Documentos/Lina%20Marcela/Trabajo%20de%20Grado/Investigaciones/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud%20%2015.11.2022..pdf

Gutiérrez , A., & Viloría, J. (2014). Barranquilla: Salud, Barranquilla vol.30 .

Henandez , S. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico.

Hernández , N., & Garnica, J. (2015). *Árbol de Problemas del Análisis al Diseño y Desarrollo de Productos*. Mexico .

Hernández, S. (s.f.). En *Metodología de la Investigación*.

Hernandez, S. (2014). Mexico.

Hernandez, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.

Impacto de la Globalización en el empleo y la EU. (20 de 08 de 2019). *Noticias Parlamento Europeo*.

Lemus, L. (2 de febrero de 2016). Obtenido de <https://es.slideshare.net/wenhakevin/factores-psicosociales>

Macias, A. (27 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/2044/Incidencia%20del%20teletrabajo%20en%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20empleados%20de%20una%20empres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Macias, A. (27 de Septiembre de 2021). Obtenido de <file:///C:/Users/JUAN%20Y%20MARIANA/OneDrive/Documentos/Lina%20Marcela/Trabajo%20de%20Grado/Investigaciones/Incidencia%20del%20teletrabajo%20en%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20empleados%20de%20una%20empres.pdf>

Martinez Lopez, M. (6 de Julio de 2022). *COVID-19 y factores psicosociales que influyen en el personal de enfermería*.

- Martinez, R., & Fernández, A. (s.f.). Obtenido de https://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/martinez_rodrigo.pdf
- Maurizio, R. (julio de 2021). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América latina y el Caribe*.
- Medici, R. C. (julio de 1999). *Rev Cubana Med Gen Integr v.15 n.4* .
- Nolasco, A. C. (25 de Octubre de 2020). *ceutec de unitec*.
- Nonaka, I. (Julio de 2007). *Harvard Business Review*. Obtenido de https://bschogardecristo.files.wordpress.com/2007/08/nonaka_red.pdf
- OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID 19*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El trabajo a domicilio El trabajo a domicilio al trabajo decente*. Ginebra: Primera edición.
- Pérez Sáinz, J. (ABRIL de 2003). *JSTOR.ORG*. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/25676017>
- Raffo Lecca, E., Raez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (20 de Agosto de 2013). Riesgos Psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM*.
- Raffo, E., Raez, L., & Cachay, O. (2013).
- Sampieri, H. (2014). . En *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Seidmann, S. (13 de Diciembre de 2021). Obtenido de https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/035_psicologia_social1/material/descargas/historia_psico_social.pdf
- Sierra Calderon, D. (22 de Septiembre de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*.
- Terán Espinoza, J. (04 de Febrero de 2022). Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3591/html>
- Trabajo, O. I. (2022). *El trabajo a domicilio El trabajo a domicilio al trabajo decente*. Primera edición.

Universidad Estatal a Distancia . (28 de 01 de 2019). Obtenido de
<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Universidad Estatal a Distancia . (28 de Enero de 2019). Obtenido de
<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Vargas, B. (Agosto de 2020).

Wright, A. (03 de Diciembre de 2015). Obtenido de www.midetuestres.com:
<https://wright.cl/sitio/alejandra-wright/>