



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

JACKELYNE SANCHEZ MEDINA

LIMA - PERÚ

2024

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía



Mg. Jorge Manuel Mendoza Castillo
DNI: 25669275
C.Ps.P: 3844
ASESOR

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. ELENA ESTHER YAYA CASTAÑEDA

Presidente

Mg. CECILIA PATRICIA CASTRO CHAVARRY

Vocal

Mg. EMIR ALBERTO CONDORI BENAVIDES

Secretario

ASESOR DE TESIS

Mg. JORGE MANUEL MENDOZA CASTILLO

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia, mascota, amigas y amigos por su soporte incondicional que me han brindado siempre, su amor infinito y su comprensión.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, mascota, amigas, amigos, profesores y jurado por su apoyo constante durante mi desarrollo como persona y profesional.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Presentación y justificación del tema	1
1.2. Metodología	5
1.3. Conceptualización de la variable	8
1.3.1. Conceptualización y alcance del tema	8
1.3.2. Factores Psicosociales laborales	9
1.3.3. Pandemia por COVID-19	12
1.3.4. Medidas del gobierno frente a la pandemia por COVID-19	13
1.3.5. Trabajadores frente a la pandemia por COVID-19	13
1.3.6. Modelos teóricos	14
1.4. Factores que influyen en la variable	15
1.5. Impacto de la variable	18
1.6. Intervención correctiva y preventiva relacionada con la variable	20
1.7. Evaluación psicológica relacionada con la variable	22
1.8. Aplicabilidad a la realidad peruana de los hallazgos	24
2. ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE	25
3. CONCLUSIONES	30
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
5. ANEXOS	

RESUMEN

Alrededor de un tercio de la vida adulta se destina al trabajo, lo que hace crucial considerar los factores psicosociales en el entorno laboral. Estos factores ayudan a identificar riesgos y a implementar medidas preventivas que protejan la salud de los colaboradores (Rodríguez, 2021). A finales del 2019 e inicios del 2020 inicia la propagación de la pandemia del nuevo coronavirus (COVID-19), cambiando drásticamente la rutina de las personas, puesto que afecta gravemente la economía, salud y trabajo. En el Perú, generó contundentes estragos en la economía, el 95% de los que laboraban lo realizaron como profesionales autónomos (38.5%), para el sector privado (34.8%) y para las entidades públicas (21.7%). Ello indica que por cada 100 personas 36 laboraban en su domicilio de manera remota, 29 asistieron a sus centros de labores con normalidad, 29 asistieron unos días a su centro de trabajo y 6 trabajaban por medio de videollamadas o en el domicilio de los clientes (Félix y Egúsqiza, 2020). Por consecuencia, el objetivo es analizar los factores psicosociales laborales durante la coyuntura de la pandemia por la Covid-19 mediante una revisión sistemática. Se investigó por medio de investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas, de repositorios de universidades, revistas como Scielo y Google académico y analizando los factores psicológicos que afectaron a las personas durante la pandemia fue el estrés laboral y el burnout.

Palabras claves: Covid-19, factores psicosociales, pandemia y laboral.

ABSTRACT

About a third of adult life is dedicated to work, making it crucial to consider psychosocial factors in the workplace. These factors help identify risks and implement preventive measures to protect the health of employees (Rodríguez, 2021). At the end of 2019 and the beginning of 2020, the spread of the new coronavirus pandemic (COVID-19) began, drastically changing people's routines and severely affecting the economy, health, and work. In Peru, it caused significant damage to the economy, with 95% of workers being self-employed (38.5%), working in the private sector (34.8%), and in public entities (21.7%). This indicates that for every 100 people, 36 worked remotely from home, 29 attended their workplaces as usual, 29 went to work some days, and 6 worked via video calls or at clients' homes (Félix and Egúsqüiza, 2020). Consequently, the objective is to analyze the psychosocial factors at work during the COVID-19 pandemic through a systematic review. Research was conducted using quantitative, qualitative, and mixed-method studies from university repositories, journals such as Scielo and Google Scholar, and by analyzing the psychological factors that affected people during the pandemic, with work-related stress and burnout being prominent issues.

Keywords: Covid-19, psychosocial factors, pandemic and work

INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS), informa sobre una afección respiratoria contagiosa en Wuhan, China, siendo un virus desconocido calificado como “*severe acute respiratory syndrome coronavirus-2*” (SARS-CoV-2) reconocido como COVID-19, extendiéndose a más de 185 países provocando cambios en las rutinas de cada persona e incluso millones de personas fallecieron y se declaró pandemia mundial (Terry et al., 2020). Ante ello, varios países se vieron obligados a adoptar medidas sanitarias de vigilancia como el constante lavado de manos, uso de mascarillas, distancia social y además en algunos países se adoptó la cuarentena obligatoria, por consecuencia, muchas personas estuvieron confinados en sus hogares, alterando la rutina y la vida de las personas, ya que han tenido que adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo y las actividades que realizaban (OIT, 2020). Los cambios a partir de la pandemia fueron drásticos en los diferentes estilos de vida de las personas, el mayor cambio evidente fue en el ámbito laboral, ya que se modificaron las condiciones laborales para todas las personas, se perdieron empleos y se iniciaron emprendimientos (Terry et al., 2020).

En consecuencia, de la pandemia y las primeras personas en perder su empleo fueron los comerciantes informales, por las medidas que cada Estado implantó, esta crisis repercutió en las condiciones laborales y salariales, ya que no todos los sectores dejaron de laborar durante toda la pandemia, por ello, las

empresas elaboraron sus planes de trabajo frente a la crisis sanitaria incluyendo medidas físicas como psicológicas (OIT, 2020).

Alrededor de un tercio de la vida adulta es dedicada al trabajo, por ello, los factores psicosociales en el trabajo son una guía frente a los elementos de riesgo y se toman acciones preventivas frente a la salud del colaborador, un factor relevante es el ambiente físico que se asocia con la función que realiza el trabajador y a todo lo que está expuesto que incluye la salud mental del individuo, también incorpora la actividad del centro laboral (Rodríguez, 2021).

Durante la pandemia, la evaluación de los riesgos biológicos se convirtió en un tema crucial, dado su impacto significativo en la vida de las personas. Estos riesgos no solo afectaron la salud física de los trabajadores, sino que también tuvieron repercusiones en su bienestar mental. La exposición a situaciones de contagio y la incertidumbre generada por la crisis sanitaria llevaron a un aumento del estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental. Es esencial considerar cómo estos factores biológicos se entrelazan con el entorno laboral. Las organizaciones deben asumir un papel activo en la identificación de estos riesgos y en la implementación de medidas de prevención adecuadas. Esto incluye la adaptación de los puestos de trabajo, la promoción de protocolos de higiene y seguridad, y el fomento de un ambiente laboral que priorice la salud integral de los colaboradores. Solo a través de un enfoque integral y consciente se podrá garantizar el bienestar de los trabajadores en situaciones de crisis como la vivida durante la pandemia (Oramas, 2021).

Más de 31 millones de empleos se perdieron frente a la crisis sanitaria a nivel mundial, por motivos estructurales de cada empresa y las nuevas circunstancias particulares que se desarrollaron en la protección de la salud mental y física de los empleados (Ripani, 2022). Conforme a lo comprendido en progreso a la problemática de estudios de los factores psicosociales en el trabajo durante el lapso de la pandemia por la Covid-19 y seleccionando a la población económicamente activa, se considera a la variable de factores psicosociales en el trabajo un indicador para realizar una investigación de revisión sistemática.

JUSTIFICACIÓN:

El estudio de factores psicosociales laborales en el trabajo durante la pandemia por la Covid-19, a nivel teórico presenta relevancia en los diferentes modelos que expone la variable. En la categoría social se justifica debido a la contribución de recomendaciones que explica la investigación y para futuros estudios, puesto que permite identificar los factores psicosociales laborales con más relevancia en la sociedad bajo diferentes modalidades que se desarrolló en el trabajo debido a la pandemia por la Covid-19, además de la síntesis de información que permite concientizar y sensibilizar a las diferentes compañías, permitiendo implementar planes de mejora continua y estrategias de contingencia que es un conjunto de procedimientos diseñados para enfrentar situaciones inesperadas respecto al rendimiento de los colaboradores frente a una crisis. En relación con el nivel práctico, este estudio puede mejorar el logro de objetivos de una empresa y el reconocimiento de factores psicosociales laborales bajo las

diferentes modalidades de trabajo presentadas con el fin de reducir los accidentes, el estrés y mantener en el personal un clima óptimo. Por último, a nivel metodológico, puede emplearse como base para futuras investigaciones y fomentar la explicación y entendimiento de los trabajadores durante una crisis sanitaria, debido a que ha sido una situación inesperada para todas las personas. Además, contribuye a desarrollar nuevas metodologías como formas de intervención ante los factores psicosociales laborales durante una crisis sanitaria.

DELIMITACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Se delimita este estudio que los factores psicosociales en el trabajo son complejos por las relaciones entre el medio ambiente, la satisfacción, condiciones y capacidades que influyen en el rendimiento del trabajador (Prevencionar, 2020). Asimismo, para finalidad de la investigación se considera a la población económicamente activa (PEA) (Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017) de ambos sexos y de diferentes rubros de trabajo a nivel nacional e internacional.

Por lo tanto, el presente estudio plantea analizar los factores psicosociales laborales durante la coyuntura de la pandemia por la Covid-19 mediante una revisión sistemática, a través del nivel psicológico y social, resaltando que no se va a considerar literatura no traducida al español y estudios no menor a ocho años de antigüedad.

1.2. METODOLOGÍA

El presente estudio se clasifica como investigación documental, lo que implica un enfoque sistemático en la recolección, selección, organización, interpretación y análisis de diversos estudios y documentos virtuales. Este tipo de investigación es fundamental para profundizar en el conocimiento sobre el tema en cuestión, ya que permite acceder a una amplia gama de fuentes que enriquecen el análisis. A través de una revisión documental exhaustiva, se busca no solo compilar información relevante, sino también realizar una evaluación crítica de los hallazgos existentes (Guevara, 2016).

Por ello, la unidad de estudio se realizó en base a los documentos recolectados por medio de investigaciones, revistas, artículos científicos, entre otros. Asimismo, se contempló las investigaciones publicadas no menor a ocho años de nivel internacional y nacional. Por tal motivo, el presente estudio documental, analiza las publicaciones científicas que plantean los factores psicosociales laborales en el trabajo durante la pandemia Covid-19 mediante una revisión sistemática.

Respecto al procedimiento para seleccionar la información, se realizó la revisión de resúmenes y clasificación de las publicaciones referentes al tema de estudio, luego para desarrollar los objetivos propuestos, se inició a analizar y ejecutar la información bibliográfica, también se verificó la revisión crítica de todas las investigaciones y las conclusiones pertinentes, bajo toda la rescisión se cumplió con los principios de la verdad y justicia.

En relación al alcance del tema, el presente estudio investiga los factores psicosociales en el trabajo que refiere los factores de riesgos que involucra el trabajo. A nivel psicológico se considera el modo de vida y la personalidad, asimismo en el nivel social las relaciones personales, educación y contexto social.

TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

La presente investigación aborda las variables de investigación empleando diferentes términos de búsqueda (Tabla 1).

Tabla 1

Términos empleados en la búsqueda	
Palabra	Términos
	Factores Psicosociales
Factores Psicosociales	Factores Psicosociales Laborales
	Riesgo Psicosocial Laboral
	Trabajo
	Laboral
	COVID-19
COVID-19	Pandemia COVID-19

Fuente: Elaboración propia

De igual modo, se escogen investigaciones de tipo cualitativo, cuantitativo y mixtos publicados en revistas, repositorios de universidades como la Universidad Federico Villarreal, la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Revista Cubana de Salud y Trabajo, la Revista de Ciencias Pedagógicas e Innovación, Revista electrónica Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología A.C. bases de datos reconocidas como SciELO y Google Académico (Tabla 2).

Tabla 2

TIPO DE INVESTIGACIÓN	NACIONAL	INTERNACIONAL
CUANTITATIVO	3	9
CUALITATIVO		1
MIXTO	1	

Fuente: Elaboración propia

Iniciando la búsqueda se encontró 98 artículos científicos, aplicando el criterio de exclusión e inclusión, se excluye 25 investigaciones debido a que no se encontró el texto completo, para la selección se excluyen 59 artículos científicos por no encontrar la traducción oficial al español y no mayor a ocho años de antigüedad, por último, se incluye 14 investigaciones que se aproximan al propósito del presente estudio.

1.3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE

1.3.1. CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE DEL TEMA

La presente investigación se dedica a analizar los factores psicosociales laborales en el contexto de la pandemia por Covid-19, un fenómeno que ha transformado radicalmente las dinámicas de trabajo en todo el mundo. Para comenzar, se conceptualizan los factores psicosociales, apoyándose en las teorías y enfoques de diversos autores que han abordado este tema. Esta fundamentación teórica es esencial para entender cómo estos factores influyen en el entorno laboral y afectan el bienestar de los empleados. A continuación, se desarrolla el contexto de la pandemia, destacando su impacto no solo en la salud física de las personas, sino también en su salud mental y emocional. La crisis sanitaria global ha obligado a las organizaciones a adaptarse a nuevas formas de trabajo, lo que ha traído consigo una serie de desafíos y riesgos para los trabajadores. Se identifican y analizan estos riesgos, que incluyen el aumento del estrés, la ansiedad y el aislamiento social, entre otros.

Por último, se describen y analizan diferentes modelos que abordan los factores psicosociales en el trabajo, permitiendo una comprensión más profunda de su influencia en el ambiente laboral. Esta investigación busca no solo identificar los problemas, sino también ofrecer perspectivas y recomendaciones que ayuden a mitigar los efectos negativos de la pandemia en la salud y el bienestar de los trabajadores, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles en el futuro.

1.3.2. FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES

En el año 50 la primera persona en mencionar sobre el término psicosocial fue el psicoanalista Erik H. Erikson, explicando desde lo psicosexual el progreso de la identidad del ciclo de vida del ser humano que depende de la síntesis interna (yo) y la interacción con las personas (Bordignon, 2005, citado en Lozada et al., 2015). Por otro lado, el psiquiatra y psicoanalista Pichón Riviere hace alusión a la interacción que se da en el grupo familiar. Sandoval refiere que los elementos que constituyen lo social, involucra a la política, ideologías y economía que se configuran en determinado tiempo y marca la parte mental de la persona, mientras para Lazarus se establece con el estímulo-respuesta y la teoría de Von Bertalanffy, que menciona al estrés psicosocial como un desarrollo dinámico y funcional (Lozada et al., 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo se reunieron para incorporar en temas de riesgos laborales a los factores psicosociales, puesto que poseen gran importancia sobre el bienestar mental y físico del colaborador (Oficina Internacional del trabajo Ginebra, 2017). En tal sentido, Uribe (2015), define al ambiente laboral de la siguiente manera:

La conexión entre el trabajo, la satisfacción, el entorno laboral y la posición de la organización refleja el talento del empleado, así como sus necesidades, cultura y circunstancias personales fuera del trabajo. Estas percepciones y experiencias pueden, a su vez, impactar en su salud, rendimiento y satisfacción laboral (p. 7).

Se evidencia que la productividad se ve afectada porque influyen varios aspectos mencionados como la satisfacción, cultura y la organización sobre los colaboradores en la interacción con su labor. Asimismo, la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), indica que la labor y su entorno reflejan las condiciones de la empresa al igual que la satisfacción y, también, muestran las actitudes del personal, lo cual puede contribuir a la salud, productividad y la satisfacción en la labor (OIT, 1984, citado en Suarez, 2015). Además, conforme pasaban los años y se realizaban diversas labores se orienta a la controversia la organización de la jornada fordista y taylorista, lo cual hace que se concientice de este y se busque nuevas alternativas de producir de manera más humana y promoviendo la investigación interdisciplinaria en salud mental (Dejours, 1998, citado en Suarez, 2015).

Taub y Olivares (2009, citado en Herrera y Gaeta, 2017) definen a los factores psicosociales como las condiciones otorgadas a la disposición del trabajo, directamente vinculadas con la empresa, el contenido y la ejecución del trabajo que afectan positiva o negativamente al progreso de la salud física, psíquica o social del trabajador. Al ser percibido negativamente, se transforman en factores de riesgo, logrando producir daño psicológico, fisiológico o social. Los factores de riesgo psicosocial laboral indican como requisitos actuales una experiencia de trabajo de forma directa vinculada con las funciones del avance del trabajo, el volumen de la jornada laboral y la ejecución de la tarea, que representan la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador (Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, 2010, p. 11). Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que la pandemia es la

trasmisión mundial de una nueva enfermedad y las personas de cualquier edad no cuentan con inmunidad frente a ello (Organización Mundial de la Salud, 2020). Generando gran incertidumbre entre la población mundial, ya que no existe cura inmediata ni tratamiento fijo, por ello cada gobierno toma medidas estratégicas para garantizar la salud de sus ciudadanos. La pandemia por el coronavirus SARS-Co V2 (COVID-19) obligó que los Estados tomen medidas para salvaguardar a la población como el aislamiento social (cuarentena), la interrupción de la gran mayoría de actividades sociales, cierres de escuelas, teletrabajo, entre otros (Esquivel, 2020).

ENFOQUE

Después de mostrar la conceptualización de factores psicosociales laborales, el estudio se centrará en la presentación del enfoque psicológico relacionado a la variable a investigar.

El enfoque psicológico de los factores psicosociales en el trabajo involucra el estrés como su principal factor, debido a la relación que se da entre la persona con su entorno, puesto que concilia las interacciones emocionales y los procesos cognitivos de la persona. Por ello, comprende el desgaste psíquico en lo cognitivo-emocional, fisiológico y conductual, en consecuencia, a la atención requerida para cada función sobrecargada a realizar durante su labor y los principales instrumentos para medir los factores de riesgos psicosociales laborales el CoPsoQ-istas21 del Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud con su

actualización COPSOQ III y la batería CTCPS-MAC (Anaya-Velasco, A., Chávez, E. A. L., Orozco, C. S., & Carrión-García, M. Á. (2021).

1.3.3. PANDEMIA POR COVID-19

En nuestra historia, la humanidad ha pasado por diferentes etapas que no han sido ajenas a diversas enfermedades, logrando resistir a las pandemias más grandes que el mundo ha tenido como la peste negra en el siglo XIV en Europa, la gripe española de 1918, entre otras situaciones que se dieron como hambruna a causa del cambio climático (Kreibohm, P., 2020).

La pandemia por coronavirus inició a finales del 2019 en la ciudad de Wuhan en China, la COVID-19 es una infección provocada por el virus SARS-COV-2, que es una enfermedad respiratoria y requiere un tratamiento particular, por ello una de las medidas fue usar mascarilla porque se contagia desde la boca o nariz por las partículas que expulsamos al toser, estornudar, cantar, hablar o respirar, también se recomendó tener un metro de distancia con las personas, tener los espacios ventilados, lavarse las manos y desinfección constante, debido que los síntomas que tenían las personas al iniciar la enfermedad era fiebre, malestar general, algunas personas eran asintomáticas, pero otras presentaban dificultades para respirar, confusión, pérdida de la movilidad, todo ello causaba que la persona no continúe con sus actividades cotidianas como trabajar (OMS, 2020).

1.3.4. MEDIDAS DEL GOBIERNO FRENTE A LA PANDEMIA POR COVID-19

Al informarse en el 2020 de manera mundial la rápida propagación del Coronavirus la Organización Mundial de la Salud la declara pandemia, hasta mayo de 2020 ya se habían contagiado más de 5,85 millones en el mundo, causando el fallecimiento de más de 359,000 personas. A consecuencia de las cifras, cada país determinó sus propias normas de bioseguridad con el fin de evitar más muertes y proteger a su población, una de las medidas que los países tomaron fue la cuarentena, uso de mascarillas, lavado de manos, desinfección, distanciamiento físico, entre otros (Romero-Saritama, J., Simaluiza, J., Fernandez, H., 2022).

1.4.5. TRABAJADORES FRENTE A LA PANDEMIA POR COVID-19

Las empresas siempre están en constante cambio con el fin de mejorar su rentabilidad en el mercado, por ello siempre están en búsqueda de innovar las formas de trabajo teniendo planes de acuerdo a la legislación que tiene cada país y protegiendo a sus empleados, durante la pandemia debido al exceso de contagiados, la gran mayoría de empresas decidieron reducir el número de trabajadores, reducir e incrementar las horas laborales dependiendo del rubro de trabajo, también las brechas de género se incrementa, la informalidad laboral se reduce, los salarios fueron modificados, las modalidades de trabajo cambiaron incrementando el trabajo remoto, teletrabajo en rubros específicos, pero en rubros esenciales continuaba la modalidad presencial. Sin embargo, en todas las

modalidades se evaluaron los planes de retorno laboral seguro tomando en cuenta las medidas recomendadas por la OMS antes mencionadas como el distanciamiento social, el lavado constante de manos, uso de mascarillas, entre otros (Ripani, L., 2022).

Las repercusiones en el trabajo se evidencio en la sobrecarga del mismo y el lugar donde se realizaban sus actividades, ya sea casa o centro laboral, provocando en los trabajadores un estrés constante mayormente evidencia en el género femenino, pues que por lo general también se encargan de las labores del hogar (CEPAL, 2022).

1.3.6. MODELOS TEÓRICOS

Existen diferentes modelos para los factores psicosociales en trabajo, uno de ellos es el modelo analítico de factores psicosociales en el trabajo, que consta de tres bloques, la primera las condiciones organizacionales y abarca el contexto laboral donde se desenvuelve el sujeto (tecnológico - Económico - social - Individual), la segunda es la percepción del trabajo (clima de seguridad - demanda control - justicia organizacional) y por último condiciones personales (autoestima, integridad - autoeficacia, afrontamiento - crecimiento psicológico - motivación) , además se incluye las condiciones demográficas, logrando establecer los factores protectores y de riesgo a nivel personal, organizacionales u extra laboral (Álvarez et al., 2016).

También, Juárez ordena los modelos psicosociales en tres tipos, el primero en el entorno psicosocial que abarca las cláusulas y características frecuentes del

trabajo, incluyendo la tecnología, clima laboral, esta clasificación es llamada estresores. El segundo tipo es el individuo, que involucra las características particulares de la persona como su cultura, costumbres, patrones de conducta y creencias, esta separación indica como moderadores que favorecen la influencia negativa. El tercero involucra los modelos de efectos psicológicos producidos de la relación del colaborador con las condiciones laborales que pueden tener una índole negativa o positiva (2008, citado en Lozada et al., 2015).

1.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA VARIABLE

En esta división se presentará las principales investigaciones que requiere la investigación como los factores psicosociales laborales, los factores de riesgos psicosociales laborales que se presentaron durante la pandemia por COVID-19.

El estudio presentado por Cifuentes y Escobar en el 2021 titulado *Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por Covid-19*, se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa no experimental de corte longitudinal, la muestra es de 42 empleados del área de la salud entre médicos, enfermeros y terapistas respiratorios, seleccionados por conveniencia, el cálculo se realizó por medio de la correlación de Chi Cuadrado de Pearson, los cuestionarios que se aplicaron fueron Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial y el inventario del estrés laboral crónico de Maslach, desarrollados en el mes de marzo-abril y setiembre-octubre. El producto de la correlación de las variables estudiadas evidencia dependencia entre ambas variables, tomando en cuenta las condiciones del lugar de trabajo y la

carga de trabajo. Durante la pandemia, el sector salud fue uno de los más afectados, como lo demuestra el estudio que revela altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, todos síntomas asociados al síndrome de Burnout (Cifuentes y Escobar, 2021).

El estudio de Bienestar laboral en época de pandemia fue realizado en México a consecuencia que enviaron a suspensión los trabajos no esenciales, alterando la rutina de las personas, esta investigación tiene como fin evaluar el bienestar social de las personas en una organización laboral frente al contexto provocado por la covid-19. La metodología aplicada fue cuantitativa y la muestra era de 685 colaboradores de diferentes organizaciones, aplicando la prueba de Bienestar Laboral General validada para la comunidad mexicana con un alfa de Cronbach de 0.960 con una varianza de 59.39% con 33 reactivos. Los resultados que se obtuvieron presentan variaciones significativas con la vulnerabilidad emocional, al verse en una situación de incertidumbre en el futuro de la empresa que involucra las actividades y el contexto del teletrabajo (Espinoza et al., 2021).

La investigación titulada *“Programa de afrontamiento ante los factores psicosociales de riesgo en un campo post-pandemia”*, surge a partir de las decisiones sanitarias implementadas por el Estado a nivel nacional en Colombia, en efecto al regreso de los trabajadores a sus centros de labores, este estudio es documental sistemática con un estudio de enfoque cualitativo descriptivo, en conclusión se evidencia que los factores psicosociales más relevantes falta de motivación, y dificultades personales que afectan directamente a la empresa en un mal clima laboral (Cárdenas, 2021).

También el estudio de *Riesgo Psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia* se analizó los riesgos psicosociales por medio de la elaboración de una encuesta propia de 17 ítems evaluando los riesgos de higiene, estrés y sintomatología, la muestra fue de 106 mujeres que trabajaban desde su casa entre las edades de 20 a 50 años, este estudio es cuantitativo y se obtuvo como resultado que el 82% si tener un lugar adecuado para trabajar desde su hogar, pero independientemente solo el 12% cuenta con estudio personal y el 41% trabaja desde su habitación, el 25% trabaja en su sala y el 22% en su comedor, en consecuencia a los riesgos psicosociales se evidenció que no cuentan con un lugar adecuado para continuar con sus actividades del trabajo y se evidencia altos niveles de estrés y ansiedad por la carga laboral que se juntan con las labores del hogar y el compromiso del trabajo (Alarcón et al., 2022).

La investigación titulada “*Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco*”, tiene como finalidad explicar los riesgos psicosociales de una empresa minera, el diseño fue de carácter no experimental descriptivo transversal, de este estudio fueron seleccionados 561 colaboradores dividiéndose en 23 trabajadores administrativos, 497 trabajadores operarios y 41 trabajadores supervisores, aplicando la prueba de evaluación de Riesgos psicosociales en el trabajo. En conclusión, los resultados obtenidos fueron el 52.6% en exigencias psicológicas, 53.3% doble presencia, 89.3% trabajo activo y 78.8% de apoyo social, entretanto la dimensión de inseguridad tiene una prevalencia favorable de 41.5% y la dimensión de estima 64.3% desfavorable para la salud del colaborador, por ende, los factores psicosociales son precisos para el

agrado del colaborador en desarrollar sus funciones en su puesto de trabajo (Silva, 2022).

La investigación titulada “*Desafíos en la gestión de riesgos a partir de los factores psicosociales surgidos en el marco de la crisis sanitaria del año 2020. Caso de estudio: Cooperativa de ahorro y crédito Los Andes*”, tiene como método un enfoque mixto de método cuantitativo y cualitativo, se empleó el cuestionario CoPsoQ-istas21 y también se hicieron sondeos, la prueba consistió 234 colaboradores, pero solo 99 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron que los riesgos se encuentran en los riesgos crediticios, también los factores psicosociales y el ritmo de trabajo lo que afecta a nivel organizacional de la empresa (Flores et al., 2021).

1.5. IMPACTO DE LA VARIABLE

Los factores psicosociales laborales, en el estudio realizado por Almirall, Torres, Cruz, Cruz, Palenzuela y Santana titulado *Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos, un estudio piloto para la posible introducción de una norma* en el 2018, menciona que las diferentes industrias buscan ser más competitivas introduciendo el factor humano central de la operación, además los factores psicosociales son las condiciones que se dan en el trabajo con la interacción que se tiene con el dinamismo laboral, siendo un estudio de enfoque cuantitativo y aplicaron dos instrumentos para comparar la sensibilidad, adaptabilidad y confiabilidad también aplicaron la encuesta de los tres deseos, la muestra fueron 4 hombres y mujeres del área de producción, teniendo como

resultado que ambos cuestionarios presentan como factores psicosociales laborales como impacto a la organización, liderazgo y ambiente de trabajo, sobre la encuesta brinda una mayor facilidad en la aplicación, clasificación e interpretación.

Otra investigación realizada por Torres, Perez-Galavíz, Ron y Mendoza titulado *Factores Psicosociales laborales y estrés en el personal médico asistencial* en el año 2023, tiene un enfoque cuantitativo de diseño observacional nivel descriptivo transversal, teniendo una muestra de 24 médicos y aplicaron el cuestionario Suseso-Istas 21 versión chilena. Se obtuvo como resultado el nivel más desfavorable entre las dimensiones fue las exigencias psicológicas (95,8%), compensaciones (75%), apoyo social y calidad de liderazgo (70,8%) y doble presencia (66,6%), relacionado con el modelo de Karasek que el tipo de trabajo les genera una alta tensión y puede estar ocasionando enfermedades crónicas y recomiendan reducir el riesgo psicosocial.

También el estudio *Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral* presentado por Medina, Castellanos, Gonzales, Xespe y Palao en el 2021, siendo una investigación teniendo una muestra de 286 trabajadores de los gobiernos regionales de Arequipa - Perú entre las edades de 21 a 60 años de ambos sexos, tiene un enfoque cuantitativo y toma el modelo Demanda-Control-Apoyo social de Karasek y el instrumento tiene 29 ítems que miden el control sobre el trabajo, las exigencias del trabajo y el apoyo social que recibe el colaborador, llegando a la conclusión que existe una relación media entre el estrés y el trabajo porque se a situaciones de riesgo a consecuencia de la pandemia por Covid-19, lo que se

describe como estrés alto la afección considerablemente de la salud de las personas, a nivel activo involucra la motivación causando depresión, a nivel bajo no causa emociones relevantes y cuando es pasivo provoca frustración, depresión por el exceso de la rutina.

1.6. INTERVENCIÓN CORRECTIVA Y PREVENTIVA RELACIONADA CON LA VARIABLE

El estudio realizado por Juárez García en el 2020 titulado “*Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental*” menciona que antes de la pandemia el personal de salud ya presentaba dificultades en diversos estresores psicosociales por sus funciones laborales diarias evidenciándose la alta carga de trabajo, violencia laboral, demandas emocionales y físicas, jornadas prolongadas, entre otros, con la llegada de la pandemia todo se incrementa y las consecuencias de salud mental incrementaron. La muestra de este estudio fue de 1257 trabajadores de 34 hospitales en China, obteniendo por resultado que el 50,4% tenían depresión, 44,6% de ansiedad, 35% de insomnio y el 71,5% presenta distrés, mientras en Francia se incrementó las tasas de intentos de suicidios, en Italia la prevalencia de altos síntomas de estrés postraumático. El burnout alineando a la semaforización del proceso psicosocial ante la Covid-19, la luz verde significa la adaptación saludable, el color amarillo el estrés negativo, la luz naranja el síndrome de burnout y en la luz roja trastornos mentales y físicos que se dan durante la crisis y la exigencia del entorno. Esta investigación indica que el mejor inicio para una

intervención es tener un buen diagnóstico y a nivel individual se realice tratamientos cognitivo-conductuales, fisiológicos y de control de emociones, a nivel grupal recomiendan la terapias grupales de reflexión con estrategias de autoayuda colectiva, en el nivel institucional establecer horarios y jornadas saludables, dotación de equipos y materiales, recompensas y apoyo del líder, por último el nivel social o macro que involucra los programas de salud mental y normas de riesgos psicosociales.

El estudio realizado en el 2020 por Carina, Vargas, Poblete-Valderrama, Rico-Gallegos, Mena-Quintana, Chaparro-Baeza y Resendiz-Hernandez titulada *Hábitos de actividad física y estado de salud durante la pandemia por COVID-19*, teniendo como objetivo analizar los hábitos de la actividad física y estado de salud durante la pandemia por Covid-19 aplicando un diseño cuantitativo descriptivo transversal a una muestra de 466 individuos el cuestionario de Actividad Física (IPAQ) y la escala de salud de Nottingham vía online. Los resultados mostraron que el 46.35% de los participantes realizaba actividad física baja, el 21.89% tenía una actividad moderada y el 31.76% mostraba actividad física de alta intensidad. En cuanto al estado de salud, se observaron altos niveles de estrés, lo que indica la necesidad de implementar programas de ejercicio físico para mitigar los efectos del sedentarismo en la salud física y mental durante el confinamiento.

Polo en el 2022, presenta la investigación *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*, debido a que el teletrabajo emerge por las condiciones que se

daban evidenciándose dificultades en la adaptación por los trabajadores y desencadenó niveles altos de estrés, la muestra fue conformada por 18 colaboradores de la empresa y se aplicó el cuestionario de estrés por Gloria Villalobos, dando por resultado que el 88.9% de los colaboradores evidencias altos niveles de estrés y crean un plan de acción para reducir el estrés planteando las siguientes actividades: concientizar al personal sobre la vida laboral y personal, promover el autocuidado, fomentar actividades físicas familiares, brindar apoyo emocional y psicológico, entre otros, mediante campañas digitales, cuestionarios online, focus group, charlas informativas, entre otros.

El trabajo de investigación realizado en el 2021 por Galeano, Stefani y Mantilla titulado *Fomento de microprácticas para disminuir el estrés laboral y síndrome de burnout enfocadas en el proceso del cuidado humanizado de Jean Watson*, tomando de muestra a cuatro enfermeras con un programa de 4 sesiones, la primera consistió en atención centrada inspirada en el puntillismo, continuaron con atención centrada en mándalas, la tercera sesión en ojos vendados y musicoterapia y por último en aromaterapia y charadas, obteniendo por resultado final una mejoría en los resultados del estrés en enfermería por covid-19.

1.7. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA RELACIONADA CON LA VARIABLE

La gran mayoría de investigaciones recolectadas mencionan al instrumento ISTAS-21 de los cuales fueron aplicados vía online en las diferentes plataformas virtuales.

Uno de los métodos más utilizados para medir los factores de riesgo psicosociales es el instrumento ISTAS-21 en sus diferentes adaptaciones y validaciones que se realizan para cada país, puesto que los trastornos asociados al estrés laboral es una respuesta emocional, cognitiva, física y conductual a ciertos elementos negativos o perjudiciales del trabajo, ya sea en su contenido, organización o entorno. Se manifiesta como un estado de elevada euforia y preocupación, donde la persona a menudo siente que no puede manejar la situación, las principales características del cuestionario es el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Therorell y esfuerzo-recompensa de Siegrist, diseñado para cualquier tipo de trabajo que incluye 21 dimensiones psicosociales teniendo dos versiones por el tamaño de la empresa una mayor a 25 colaboradores y la otra menor a 25 trabajadores, también cuenta con confidencialidad de la información teniendo técnicas cuantitativas y cualitativas que permite triangular la información. En la primera dimensión mide las exigencias psicológicas que está integrada por exigencias cuantitativas(4 preguntas), exigencias cognitivas (4 preguntas), exigencias emocionales (3 preguntas), exigencias de esconder emociones (2 preguntas), exigencias de esconder emociones (2 preguntas), exigencias sensoriales (4 preguntas), la segunda dimensión es la influencia y desarrollo de habilidades dividida en influencia en el trabajo (4 preguntas), posibilidades de desarrollo (4 preguntas), control sobre el tiempo de trabajo (4 preguntas), sentido del trabajo (3 preguntas) e integración en la empresa (4 preguntas), otra dimensión es apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo que se divide en previsibilidad (2 preguntas), claridad de rol (4 preguntas), conflicto de rol (4 preguntas), calidad de liderazgo (4 preguntas), refuerzo (2

preguntas), apoyo social (4 preguntas), posibilidades de relación social (2 preguntas), sentimiento de grupo (3 preguntas), en la dimensión de compensaciones está inseguridad (4 preguntas), estima (4 preguntas), por último la dimensión doble presencia que se integra por (4 preguntas), se determina tres tipos de resultados en las puntuaciones, prevalencia y distribución de la frecuencia (INSHT, citado en Aguilar y Arrieta, 2022).

1.8. APLICABILIDAD A LA REALIDAD PERUANA DE LOS HALLAZGOS

Fernández, Díaz, Tejada y Cumpa en el 2021 realizaron la investigación titulada “*Gestión del estrés antes-durante el confinamiento covid 19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular*” de tipo cuasi experimental aplicada a 42 profesores, teniendo por resultado una correlación de Pearson igual a 0.751 teniendo una relación directa alta sobre las variables y confirmando la hipótesis que para reducir el nivel de estrés se requiere la implementación de capacitaciones de autorregulación y gestión del estrés con el fin de mejorar su desempeño docente, los talleres que se realizaron estaban enfocados en el manejo de estrés tomando un pre y post test de las capacitaciones, por último se menciona que al encontrarse las dos variables relacionadas debido a las situaciones psicolaborales.

ANÁLISIS DEL ESTADO DE ARTE

En base a la pregunta planteada de ¿Cuáles son los factores psicosociales laborales frente a la pandemia por la Covid-19? Se fundamenta en las investigaciones antes expuestas que los factores psicosociales laborales que se presentaron durante la pandemia por Covid-19 en base al modelo analítico que indica las condiciones organizacionales (tecnológico - Económico - social - Individual), percepción del trabajo (clima de seguridad - demanda control - justicia organizacional) y las condiciones laborales (autoestima, integridad - autoeficacia, afrontamiento - crecimiento psicológico - motivación), se evidencia en base a los estudios presentados que los factores psicosociales frente a la pandemia abarca el modelo analítico presentado a nivel organizacional y a nivel psicológico se presentó estrés laboral y el burnout por las demanda y las relaciones que se tiene en el trabajo.

Los factores psicosociales laborales están relacionados al contenido y realización de la tarea, afectando el bienestar integral de la persona en el desarrollo de sus actividades, también comprende la tarea que se realice siempre y cuando tenga sentido y aporte a los procesos de la empresa, desarrollando sus conocimientos y habilidades. Involucra las demandas excesivas del trabajo, adaptación al puesto y ritmo del trabajo, asimismo, el horario repercute en el equilibrio de las actividades que el trabajador tenga fuera del horario laboral, las pausas activas que realice, los turnos que trabaje ya sea de día o de noche, también se observa el conflicto de rol a través de las demandas y la toma de decisiones frente a los conflictos cotidianos; la ambigüedad del rol involucra las funciones, el objetivo y el alcance que tiene el puesto; la promoción del trabajo específica la

especialización, habilidades que el trabajador adquiere para ascender bajo su expectativa profesional, otro factor importante es la comunicación tanto horizontal como vertical y el avance e información que se brinda por parte de la empresa Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (2020), identifica los factores psicosociales laborales frente a la pandemia los siguientes:

- Medio ambiente y equipo de trabajo.
- Estrés
- Burnout
- Carga, ritmo y horario de trabajo.
- Violencia y acoso.
- Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.
- Seguridad en el empleo.
- Liderazgo en la gestión.
- Comunicación, información y formación.
- Promoción de la salud.
- Apoyo social
- Apoyo psicológico.

Los factores psicosociales durante la pandemia por Covid-19, afectaron al trabajador en su productividad, ya que las reacciones psicológicas que involucran las emociones como el miedo a contagiar a sus seres queridos, la ira y tristeza por no tener contacto entre sus familiares y pares, sentimientos de frustración. Asimismo, a nivel cognitivo la percepción de vulnerabilidad incrementa, el pesimismo, preocupaciones y victimización, también a nivel conductual se evidencian varios cambios como los hábitos alimentarios, uso de sustancias lícitas e ilícitas, trastornos obsesivo-compulsivos, entre otros (Terry et al., 2020).

Frente a la pandemia por la covid-19, se evidenciaron varias formas de trabajo debido a la salud, productividad y el bienestar del colaborador, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantean las interacciones como medios de relaciones entre el trabajador y sus condiciones y el medio ambiente laboral, dando por resultado en el colaborar su rendimiento, salud y la satisfacción con el trabajo, comprendiendo que el contenido de la organización involucra horario, funciones, autonomía, entre otros, los factores sociales involucra el liderazgo, clima laboral, reconocimiento, balance entre vida y trabajo, por último el entorno y equipos explica las condiciones físicas del trabajo y epps (Blanco, 2023).

Los factores psicosociales laborales durante la pandemia evidenciaron profundamente el estrés laboral, la carga mental, mobbing y el síndrome del quemado. El estrés laboral engloba elementos psicológicos y físicos que surgen de la sobrecarga y la infra carga de trabajo, la infrautilización de las capacidades, la monotonía, el horario de trabajo, la ambigüedad de roles, el conflicto de roles, las relaciones interpersonales, la inseguridad laboral, la promoción, la no

participación, la falta de control, la formación, los cambios organizativos, la responsabilidad y el entorno físico. Todos estos factores son resultado de las exigencias del trabajo y de las características individuales, ya que la presión del lugar de trabajo provoca reacciones naturales como la tensión en el cuerpo. Otro punto es la carga mental que se produce a través de la demanda mental y física, también está el mobbing que es el acoso laboral en el trabajo sujeto al hostigamiento psicológico con reacciones psicósomáticas frente al ambiente laboral. Asimismo, el síndrome del quemado (Burnout) que es el agotamiento emocional, despersonalización y baja productividad en el trabajo (FeSP-UGT, 2020).

Los riesgos psicosociales laborales durante la pandemia por covid-19 representó un cambio drástico en el ámbito laboral, ya que se debía de proteger la seguridad y salud del trabajador, modificándose las formas y condiciones del trabajo notablemente, evidenciándose nuevos retos psicosociales en el bienestar y salud de las personas que laboran en los diferentes rubros empresariales, ya sea de primera línea, servicios esenciales e incluso trabajadores informales. La carga laboral fue muy alta en determinados sectores y el periodo de descanso era muy corto principalmente en el sector salud, ya que se tenía el miedo de contagiarse y contagiar a sus seres queridos. También, el caso de las personas que realizaban trabajo remoto o teletrabajo y estaban expuestos al aislamiento, perder el trabajo, recorte salarial, entre otros, que afecta a la salud mental de la persona, ello al no evaluarse provocaría reacciones adversas en el trabajador como aumentar el estrés, poca motivación, ansiedad, agotamiento e incluso pensamientos suicidas, también se evidencian los malestares físicos como problemas digestivos, cambios

en el apetito, dolores inexplicables, entre otros, ello traería consigo una modificación de la conducta, adoptando vicios y se vería reflejado en la productividad del trabajador (OIT, 2020).

La pandemia por Covid-19 afectó la calidad de vida de las personas en todos los ámbitos, uno de ellos el sector laboral por las nuevas modalidades y cuidados que se tenían que cumplir por el virus, las jornadas laborales también se excedieron y se extinguieron dependiendo del rubro, teniendo una flexibilidad de términos en el contrato firmado con su empleador por las nuevas condiciones laborales (López-Arellano et al., 2023).

CONCLUSIONES

Los factores psicosociales laborales siempre han existido, pero durante el periodo de la pandemia por Covid-19 se agravaron los desafíos para realizar una labor con normalidad, puesto que algunas medidas laborales cambiaron como el teletrabajo y trabajo remoto e incluso para el trabajo presencial se tenían que cumplir ciertas medidas con riguroso cuidado. El trabajo es fundamental en el desarrollo del colaborador, ya que influye en el bienestar de la persona dentro y fuera del horario laboral e implica que afronte a nuevas circunstancias con herramientas significativas que le permitan avanzar en equilibrio frente a diferentes circunstancias.

La identificación de los factores psicosociales durante la pandemia por covid-19, contribuyeron a reconocer falencias en los diferentes rubros de trabajo, con ello se implementaron medidas que protegen el bienestar del trabajador tanto físico como mental, ya que los nuevos factores en varias empresas se adaptaron a las circunstancias creando planes y con una actualización constantemente.

Por último, la productividad en los diferentes rubros se vio afectada por las medidas de seguridad que se brindó para cada sector y el cuidado que tenía cada trabajador, unos de los principales factores psicosociales laborales que se evidenció fue el estrés y el burnout que afecta directamente lo mencionado anteriormente, y para mejorar la calidad en el bienestar de los trabajadores se deben realizar diferentes talleres como control del estrés, reconocimiento de emociones, manejo del tiempo, entre otros. También se evidenciaron limitaciones en la búsqueda de información, ya que se evidenció una escasez de estudios en

factores psicosociales relacionado al ámbito laboral e investigaciones en de largo plazo sobre las diferentes capacitaciones que se presentaban como plan de acción. Por otro lado, la cifra de fallecidos por la pandemia por Covid-19 varía dependiendo la fuente de información, además, la literatura ha reconocido varios factores de riesgo en las condiciones laborales en la sobrecarga laboral.

Para continuar con las mejoras se sugiere que cada empresa de diferente rubro realice un diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales laborales y en base a los resultados realizar su plan de actividades enfocados en el bienestar de la salud mental de los trabajadores, adicional definir los perfiles de puesto de cada puesto y la estructura de empresa para evitar la carga laboral, también se recomienda realizar el onboarding a los nuevos ingresos con un plan de seguimiento en su proceso de ingreso y adaptación a la empresa, por último que el Estado promueva más la salud mental para todos los niveles de atención en la salud y los factores psicosociales en el trabajo durante la pandemia por Covid-19 evidencio que los factores psicosociales se deben de estar investigando constantemente y varían según el sector del trabajo, ya que hubo sectores como el de salud que continuaron con sus labores de manera presencial y otros sectores continuaron dependiendo el puesto sus labores en remoto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., & Arrieta, P. (2022). Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el Método CoPsoQ-istas21, en una empresa constructora en el año 2021. Recuperado de: <https://repositorio.utn.ac.cr/server/api/core/bitstreams/89bf90c6-0c71-4f79-9cd0-ada97651b242/content>
- Alarcón-Vásquez, Y., Oquendo-Ávila, V., Cantillo-Prent, G., Manjarrez-Ortiz, L., & Muñoz-Zapata, E. (2022). Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia. *Tejidos Sociales*, 4(1).
- Almirall, P., Torres, J., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela, N., Santana, E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 19(2):3-13.
- Álvarez, F., Londoño, M., Posada, A., Jáuregui, M. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.
- Anaya-Velasco, A., Chávez, E. A. L., Orozco, C. S., & Carrión-García, M. Á. (2021). Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con desgaste psíquico. *Actualidades En Psicología*, 35(130), 115-130. <https://doi.org/10.15517/ap.v35i130.40255>
- Blanco, G. (2023). Factores psicosociales laborales: haciendo visible lo invisible. *Ergoyes Comunidad de Ergonomía*, 20.

Cárdenas, D. (2021). Programa de afrontamiento ante los factores psicosociales de riesgo en un campo post-pandemia. (Trabajo de Grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. Recuperado de: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14593>

Carina, G. R., Vargas, G., Poblete-Valderrama, F. A., Carrillo-Sanchez, J., Rico-Gallegos, J., Mena-Quintana, B., Chaparro-Baeza, D. K., & Resendiz-Hernandez, J. M. (2020). Hábitos de actividad física y estado de salud durante la pandemia por COVID-19. *ESPACIOS*. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p01>

CEPAL, N. (2022). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9e2b1ebd-1c89-405a-8aa7-e4fffd4121b8/content>

Cifuentes, K. y Escobar, K. (2021). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por Covid-19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9 (43-50). Recuperado de : <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7486>

Espinoza, A., Méndez, Ana., Rivera, M., Calderon, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología* 3(2), 239-248. Recuperado de: <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200>

Esquivel, J. (2020). Pandemia 2020. Algunas consideraciones éticas. Revista Mexicana de Anestesiología, 43(2), 168-172.

Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores [FeSP-UGT] (7 de enero de 2020) *Factores Psicosociales*. Recuperado de: <https://saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

Félix, F. y Egúsqiza, B. (2020). Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. Revista Actualidad Laboral. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Fernández, M. F., Díaz, E. L., Tejeda, N. I. R., & Cumpa, M. I. S. (2021). GESTIÓN DEL ESTRÉS ANTES - DURANTE EL CONFINAMIENTO COVID 19 PARA MEJORAR DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACION BÁSICA REGULAR. *Hacedor - AIAPÆC*, 5(2), 107-118. <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>

Flores, C., Vasquez, C., Vilchez, G. (2021) Desafíos en la gestión de riesgos a partir de los factores psicosociales surgidos en el marco de la crisis sanitaria del año 2020. Caso de estudio: Cooperativa de ahorro y crédito Los Andes. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20799/>

FLORES RAMIREZ VASQUEZ GONZALES VILCHEZ GUILLEN.p
df?sequence=1&isAllowed=y

Galeano, M. D., Stefani, L. T. M. Z. D., & Mantilla, D. (2021). FOMENTO DE MICROPRÁCTICAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT ENFOCADAS EN EL PROCESO DEL CUIDADO HUMANIZADO DE JEAN WATSON. *Impacto de la pandemia en el ejercicio de la profesión: aprendizajes y desafíos para el cuidado, la investigación y la educación*, 264. Recuperado de: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/24975/2/National_Early_Warning_Score_2_en_la_evaluacin_de_pacientes_en_diferentes_escenarios_sanitarios_revisin_del_alcance.pdf#page=266

García, A. J. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 52(4). <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>

Guevara, P. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Revista Folios*, (44), 165-179. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345945922011>

Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (2020). Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

Hernández, P. J. A., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Rama, N. P., & Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=80925>

Herrera, A., y Gaeta, M. (2017). *Factores Psicosociales temáticas emergentes en el trabajo*. Pearson Educación de México, S. A. de C. V. 207. Recuperado de: <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/ereader/cayetano/113081?page=5>

Juárez García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 432-439. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400432

Kreibohm, Patricia. (2020). Tres pandemias en la Historia. *Relaciones internacionales*, 29(58), 289-294. Recuperado en 30 de julio de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-27662020000100289&lng=es&tlng=es.

Lozada, C., Rojas, S., Hernández, J., y Arreola, O. (2015). Propuesta de Resignificación de los Factores Psicosociales en el Trabajo para Adaptarlos a La Epistemología de los Sistemas Dinámicos Complejos.

Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM Vol, 5(09).
1-16

Medina, R. S. B., Castellanos, M. E. G., Gonzales, J. L. A., Xespe, K. H. P., & Palao, B. M. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124-130. Recuperado de: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/458/889>

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2017). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo. 56. Recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Oramas Viera, A. (2020). El ambiente psicosocial laboral en la etapa de la covid-19. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(1), 70-75. Recuperado de <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/189>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020, 10 de septiembre). *La OIT acoge con beneplácito el compromiso del G20 de fomentar una recuperación inclusiva frente a la crisis de la COVID-19 y que haga hincapié en el*

empleo [Comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_755021/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Más información sobre la pandemia de COVID-19. Recuperado de: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_3

Prevencionar. (2020, 23 junio). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <https://prevencionar.com/2020/06/23/factores-psicosociales-en-el-trabajo-naturaleza-incidencia-y-prevencion/>

Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica (2017). Recuperado de: www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/

Polo, G. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/8616>

Ripani, L. (2022). Impacto del Covid-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue? Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>

Rodríguez García, M. (2021). “Estudio exploratorio de los factores psicosociales en el trabajo, durante la pandemia covid-19”. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/193897>

Romero-Saritama, J. M., Simaluiza, J., & Fernandez, H. (2022). Medidas de prevención para evitar el contagio por la COVID-19: de lo cotidiano a lo técnico-científico. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104051. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100188

Silva, D. (2022). Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6324>

Suarez, A. (2015). *Las dimensiones psicosociales del trabajo: los aportes del Concurso Bialeto Massé en la provincia de Buenos Aires*. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (MT PBA), Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Argentina.

Terry-Jordán, Yvette, Bravo-Hernández, Niursy, Elias-Armas, Karla Sucet, & Espinosa-Carás, Irene. (2020). Aspectos psicosociales asociados a la pandemia de COVID-19. *Revista de Información Científica*, 99 (6), 585-595. Epub 04 de diciembre de 2020. Recuperado el 28 de agosto de 2023,

de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000600585&lng=es&tlng=es.

Torres, A., Pérez-Galavís, A., Ron, M., y Mendoza, N. (2023). Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. *Interdisciplinary Rehabilitation/Rehabilitacion Interdisciplinaria*, 3, 42-42. Recuperado de: <https://ri.saludcyt.ar/index.php/ri/article/view/42/74>

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/39714>

ANEXOS

Cronograma

ACTIVIDADES	FECHA
Inicio de la convocatoria	05/03/2024
Entrega del primer producto	08/03/2024
Entrega del segundo producto	12/03/2024
Entrega del tercer producto	14/03/2024
Aprobación y Programación de la sustentación	15/06/2024
Pre Sustentación	09/07/2024
Final del programa	15/09/2024

Presupuesto

MATERIALES	COSTO
Internet	250.00
Luz	250.00
Recurso Humano	1500.00
Lapiceros	10.00
Hojas	10.00
Recurso bibliográfico	500.00
COSTO TOTAL: Autofinanciado	2,520.00

ANEXO 1: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Título de la investigación documental: Factores Psicosociales en el trabajo durante la Pandemia por COVID-19

Apellidos y nombres de la investigadora: Sánchez Medina Jackelyne

N°	TÍTULO DEL DOCUMENTO	AÑO	TIPO DE ARTÍCULO	CONTEXTO DEL ESTUDIO	REVISTA	PAÍS	TEMA REVISADO	REFERENCIA (APA)
1	Factores de riesgo psicosociales y síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por	2021	Investigación Cuantitativa	Factores Psicosociales y síndrome de Burnout	Revista de Ciencias Pedagógicas e Innovación	Ecuador	Si	Cifuentes, K. y Escobar, K. (2021). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por Covid-19. <i>Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación</i> , 9 (43-50). Recuperado de :

	Covid-19							https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7486
2	Bienestar laboral en época de pandemia	2021	Investigación Cuantitativa	Bienestar laboral y pandemia	Revista electrónica Consejo Nacional para la enseñanza e Investigación en Psicología A.C.	México	Sí	Espinoza, A., Méndez, Ana., Rivera, M., Calderon, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. <i>Enseñanza e Investigación en Psicología</i> 3(2), 239-248. Recuperado de: https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200
3	Programa de afrontamiento ante los factores	2021	Investigación Cualitativa	Factores psicosociales y pandemia	Colecciones digitales - Sistema	Colombia	Sí	Cárdenas, D. (2021). Programa de afrontamiento ante los factores psicosociales de riesgo

	psicosociales de riesgo en un campo post-pandemia.				Nacional de Biblioteca Rafael García - Herreros			en un campo post-pandemia. (Trabajo de Grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. Recuperado de: https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14593
4	Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia	2022	Investigación Cuantitativa	Factores psicosociales laborales y pandemia	Tejidos sociales	Colombia	Sí	Alarcón-Vásquez, Y., Oquendo-Ávila, V., Cantillo-Prent, G., Manjarrez-Ortiz, L., & Muñoz-Zapata, E. (2022). Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia. Tejidos Sociales,

								4(1).
5	Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco.	2022	Investigación Cuantitativa	Factores de Riesgo Psicosociales	Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal	Perú	Sí	Silva, D. (2022). Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6324
6	Desafíos en la gestión de riesgos a partir de los	2021	Investigación Cuantitativa y Cualitativa	Factores Psicosociales y crisis sanitarias	Repositorio de la Pontificia	Perú	Sí	Flores, C., Vasquez, C., Vilchez, G. (2021) Desafíos en la gestión de riesgos a partir de

	<p>factores psicosociales surgidos en el marco de la crisis sanitaria del año 2020. Caso de estudio: Cooperativa de ahorro y crédito Los Andes</p>				<p>Universidad Católica del Perú</p>		<p>los factores psicosociales surgidos en el marco de la crisis sanitaria del año 2020. Caso de estudio: Cooperativa de ahorro y crédito Los Andes. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20799/FLORES_RAMIREZ_VASQUEZ_GONZALES_VILCHEZ_GUILLEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	---

7	Factores Psicosociales laborales, riesgos y efectos, un estudio para la posible introducción de una norma.	2018	Investigación Cuantitativa	Factores Psicosociales laborales	Revista Cubana de Salud y Trabajo	México	Sí	Almirall, P., Torres, J., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela, N., Santana, E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 19(2):3-13.
8	Factores Psicosociales laborales y estrés en el personal médico asistencial	2023	Investigación Cuantitativa	Factores Psicosociales Laborales y Estrés	Revista de Rehabilitación Interdisciplinaria	Venezuela	Sí	Torres, A., Pérez-Galavís, A., Ron, M., & Mendoza, N. (2023). Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. Interdisciplinary

								Rehabilitation/Rehabilitacion Interdisciplinaria, 3, 42-42. Recuperado de: https://ri.saludcyt.ar/index.php/ri/article/view/42/74
9	Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral	2021	Investigación Cuantitativa	Estrés laboral	Repositorio de la Universidad Ciencia y Tecnología	Perú	Sí	Medina, R. S. B., Castellanos, M. E. G., Gonzales, J. L. A., Xespe, K. H. P., & Palao, B. M. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. <i>Universidad Ciencia y Tecnología</i> , 25(109), 124-130. Recuperado de: https://uctunexpo.autanabooks .

								com/index.php/uct/article/view/458/889
10	Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental	2016	Investigación Cualitativa	Factores psicosociales en el trabajo	Revista Interamericana de Psicología Ocupacional	Colombia	Sí	Juárez García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. <i>Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud</i> , 52(4), 432-439.
11	Hábitos de actividad física y	2020	Investigación Cuantitativa	Hábitos, estado de salud y	Revista espacios	México	Sí	Carina, G. R., Vargas, G., Poblete-Valderrama, F. A.,

	estado de salud durante la pandemia por Covid-19			pandemia por covid-19				Carrillo-Sanchez, J., Rico-Gallegos, J., Mena-Quintana, B., Chaparro-Baeza, D. K., & Resendiz-Hernandez, J. M. (2020). Hábitos de actividad física y estado de salud durante la pandemia por COVID-19. <i>ESPACIOS</i> . https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p01
12	El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del	2022	Investigación Cuantitativa	Estrés laboral y Teletrabajo	Repositorio de la Universidad Andina	Ecuador	Sí	Polo, G. (2022). <i>El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica</i>

	<p>área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo - septiembre 2020</p>				<p>Simón Bolívar</p>			<p>- <i>administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo- septiembre 2020. Recuperado de:</i> http://hdl.handle.net/10644/8616</p>
13	<p>Fomento de micr prácticas para disminuir el estrés laboral y síndrome de Burnout enfocadas en el</p>	2021	<p>Investigación Cuantitativa</p>	<p>Síndrome de burnout</p>	<p>Repositorio GRINFER - Universidad Industrial de Santander.</p>	Colombia	Sí	<p>Galeano, M. D., Stefani, L. T. M. Z. D., & Mantilla, D. (2021). FOMENTO DE MICROPRÁCTICAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE</p>

	proceso del cuidado humanizado de Jean Watson							BURNOUT ENFOCADAS EN EL PROCESO DEL CUIDADO HUMANIZADO DE JEAN WATSON. <i>Impacto de la pandemia en el ejercicio de la profesión: aprendizajes y desafíos para el cuidado, la investigación y la educación,</i> 264. Recuperado de: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/24975/2/National Early Warning Score 2 en la evaluacin de pacientes en diferentes escenarios sani
--	--	--	--	--	--	--	--	--

								tarios_revisin_del_alcance.pdf#page=266
14	Gestión del estrés antes-durante el confinamiento covid 19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular	2021	Investigación Cuantitativa	Covid - 19 y Gestión del estrés	Repositorio de la Universidad de Sipán	Perú	Sí	Fernández, M. F., Díaz, E. L., Tejeda, N. I. R., & Cumpa, M. I. S. (2021). GESTIÓN DEL ESTRÉS ANTES - DURANTE EL CONFINAMIENTO COVID 19 PARA MEJORAR DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR. <i>Hacedor - AIAPÆC</i> , 5(2), 107-118. https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934

**MATRIZ PARA LA CONSISTENCIA Y COHERENCIA DE LAS PREGUNTAS - OBJETIVO – RESULTADO – CONCLUSIONES –
DISCUSIÓN – RECOMENDACIONES**

OBJETIVO GENERAL	RESULTADO	CONCLUSIONES	DISCUSIÓN	RECOMENDACIONES
Analizar los factores psicosociales laborales durante la coyuntura de la	Los factores psicosociales durante la pandemia por Covid-19, afectaron al	La productividad en los diferentes rubros se vio afectada por las medidas	La pandemia por Covid-19 afecto la calidad de vida de las personas en todos	Se recomienda realizar más estudios entre la productividad para cada

<p>pandemia por la Covid-19 mediante una revisión sistemática.</p>	<p>trabajador en su productividad, ya que las reacciones psicológicas que involucran el estrés, el burnout, las emociones como el miedo a contagiarse a sus seres queridos, la ira y tristeza por no tener contacto entre sus familiares y pares, sentimientos de frustración. Asimismo, a nivel cognitivo la percepción de</p>	<p>de seguridad que se brindó para cada sector y el cuidado que tenía cada trabajador.</p>	<p>los ámbitos, uno de ellos el sector laboral por las nuevas modalidades y cuidados que se tenían que cumplir por el virus, las jornadas laborales también se excedieron y se extinguieron dependiendo del rubro, teniendo una flexibilidad de términos en el contrato firmado con su empleador por las nuevas condiciones laborales (López-Arellano, J.,</p>	<p>sector en específico, ya que hubo sectores como el de salud que continuaron con sus labores de manera presencial y otros sectores continuaron dependiendo del puesto sus labores en remoto.</p>
--	---	--	--	--

	<p>vulnerabilidad incrementa, el pesimismo, preocupaciones y victimización, también a nivel conductual se evidencian varios cambios como los hábitos alimentarios, uso de sustancias lícitas e ilícitas, trastornos obsesivo-compulsivos, entre otros (Terry, Y., Bravo, N., Elias, K. y Espinosa, I,2020).</p>		<p>Romero-Rubio, S., Sandoval-Félix, K., y Arellano, A., 2023).</p>	
--	---	--	---	--