

LOS RIESGOS EN PANDEMIA: CATASTROFE SOCIAL

RISKS IN PANDEMIC: SOCIAL CATASTROPHE

Ana Julia Guillén Guédez

anajuliaguillen@yahoo.com

ORCID 0000-0002-9246-298

Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela

Jorge Luis Velazco Osteicoechea

jorge.velazco@outlook.com

ORCID 0000-0003-4331-765X

Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela

Mercedes Berenice Blanco Carrillo

bereblanco6@hotmail.com

ORCID 0000-0003-0107-6878

Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Campus La Morita. Maracay. Venezuela

Recibido: 03/08/2021 - Aprobado: 29/10/2021

Resumen

El COVID-19, es un recordatorio de que las pandemias y sindemias, han ocurrido en el pasado y continuarán ocurriendo en el futuro. En este artículo, se bosqueja, comenzando con algunos autores, como, Sendai Zea, Rodríguez, A., entre otros, donde manifiestan las graves consecuencias económicas, sociales, educativas que han ocasionado cambios drásticos en el mundo y en muchas organizaciones, como la educativa, y ellas deben concienciar para priorizar y optimizar el gasto. Todo esto abordado, a partir de una revisión documental, sistemática, desde la cosmovisión de los investigadores, planteando reflexiones, donde los riesgos operacionales y laborales han evolucionado en medio de todos los flancos sociales, concientizar estos cambios sobre la forma en que se concibe el trabajo y espacio laboral.

Palabras clave: COVID-19, riesgos laborales, organizaciones.

Abstract

COVID-19 is a reminder that pandemics and syndemics have occurred in the past and will continue to occur in the future. In this article, it is outlined, starting with some authors, such as Sendai Zea, Rodríguez, A., among others, where they manifest the serious economic, social, educational consequences that have caused drastic changes in the world and in many organizations, such as education, and they must raise awareness to prioritize and optimize spending. All this addressed, from a documentary review, systematic, from the worldview of the researchers, raising unfinished reflections, where operational and labor risks have evolved in the midst of all social flanks, raise awareness of these changes about the way in which work and work space are conceived.

Keywords: COVID-19, occupational risks, organizations.

Abordando el objeto de estudio

La pandemia del COVID-19, transformó en muy pocas semanas y de manera profunda el escenario económico, en el mundo, lo cual trajo como consecuencia, un panorama de riesgos desde todos los flancos: sociopolíticos, económicos, regulatorios, competitivos, financieros, operativos, reputacionales, de recursos humanos, de proveedores y tecnológicos, esta data suministrada por el informe de riesgo Global 2020 (MARSH, 2020). También, puso de manifiesto la vulnerabilidad y la escasez en las cadenas de suministro mundiales, por ejemplo, los alimentos y el combustible.

Claramente, el COVID-19 no es la primera pandemia que ha afectado a la humanidad. Sin embargo, la memoria del colectivo de las pandemias no está bien desarrollada porque no se ha experimentado de primera mano lo que sucedió en épocas anteriores y no se aprende fácilmente de las descripciones, por lo tanto, no se aprovechan las lecciones que podrían extraerse de las pandemias anteriores. (Fleuren, Sitskoorn, & Wilthagen, 2021). Esto significa que las organizaciones del sector público y privado deben estar preparadas para períodos potencialmente prolongados de perturbación económica y social, lo cual ha afectado y afectará a la salud y al mundo en su totalidad.

Desde las consideraciones anteriores se puede manifestar que, en torno a las organizaciones en general, la disminución de un 14% del número de horas de trabajo a nivel mundial supone una pérdida de 400 millones de empleos a tiempo completo en el segundo trimestre del 2020, que sin duda fue una cifra muy relevante, preocupante, además del impacto negativo sobre el empleo, el cual es mayor en los jóvenes, las mujeres y los discapacitados. (Del Campo, 2020). Esta situación tiene diversas implicaciones que van desde una mayor

vulnerabilidad respecto a la pobreza hasta una disminución de las relaciones humanas en el trabajo; siendo relevante la transformación digital, que se sigue implantando a pasos agigantados y que conlleva una repercusión en las condiciones de trabajo, que afectan las relaciones en las personas que trabajan, de las empresas y la sociedad, no sólo en lo referente a los aspectos sanitarios relacionados con la propia infección del SARS-CoV-2, sino también con la salud mental de los trabajadores (Del Campo, ob.cit.).

En la actualidad, pos-COVID-19, como se le denomina a la situación de "nueva normalidad", ha sobrellevado muchos cambios en el contexto social, educativo y laboral. Esta **alteración es particularmente difícil para el proceso de evaluación de riesgos operacionales**, condicionada por la **velocidad de cambio** sin precedentes e independientemente del entorno, este estimulará más que nunca **hacia evaluaciones dinámicas y en tiempo real, en lugar de la típica actualización anual, de manera que** las posibles interrupciones económicas de las crisis de salud actuales pueden ser de mayor impacto que las anteriores. Los viajes frecuentes sin restricciones y las cadenas de suministro de gran alcance significan que un brote en un solo país puede propagarse rápidamente y puede causar daños duraderos a las organizaciones de diversos sectores económicos.

En Venezuela, durante el COVID-19, no ha sido fácil, la educación se ha llevado a las casas, en los sectores de menores recursos, los docentes se han desplazado hasta los hogares con planificación de actividades, para que estos niños puedan seguir educándose, con todos los pormenores que trae esta situación de manera social, sobre todo en hogares disfuncionales, implicaciones que conllevan muchas consecuencias. Desde estas situaciones el aprendizaje se transmite de una generación a otra, es decir hasta los abuelos se han sumado a esta enseñanza. También los estudiantes

se han visto en la necesidad de apoderarse del conocimiento a través de la tecnología que los hace un poco autodidactas.

Siguiendo con los docentes estos en muchos casos no cuentan con teléfonos inteligentes para apoyar, lo que se está utilizando que es la actividad virtual, esto por supuesto es en las ciudades, donde algunos cuentan con conectividad mediante la señal de internet, de manera que los docentes y directivos han realizado planes de contingencia para impartir educación para que los niños pueden recibirlas, de esta forma también el bachillerato y por supuesto las universidades, que desarrollan su programa académico bajo la modalidad online. (Sendai, 2020).

Circunstancias relacionales

Se produce una pandemia de gripe, cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad se han originado de virus gripales que infectan a los animales. En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser muy diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional afecta sobre todo a los ancianos mientras que otros casos graves aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y trastornos subyacentes, (Cheng, Lau, Woo, & Yung Yuen, 2007).

Continuando con la disertación anterior, el coronavirus del síndrome respiratorio agudo severo (SARS, SARS-CoV) es un virus nuevo que causó la

primera gran pandemia del nuevo milenio. El rápido crecimiento económico en el sur de China ha llevado a una demanda creciente de proteínas animales, incluidas las de caza exótica de animales comestibles. Gran cantidad y variedad de estos mamíferos de caza salvaje en jaulas superpobladas y la falta de las medidas de bioseguridad en los mercados húmedos permitió el salto de este nuevo virus de animales a humanos.

En relación a lo planteado anteriormente, este autor (Cheng y et al., 2007). manifiesta "*Su capacidad para la transmisión de persona a persona, la falta de conciencia en los controles de infecciones hospitalarias y transporte aéreo internacional ha facilitado la rápida difusión global de este agente*" (p. 10). Así también expresa que una nueva infección por coronavirus, causada por el SARS-CoV-2 se identificó por primera vez en Wuhan de Hubei provincia de China en diciembre de 2019. A partir de enero 26 del 2020, de ello ha resultado, un total de 6,1 millones personas muertas en el mundo. Esta pandemia, ha provocado una crisis sanitaria masiva en el planeta y tiene un gran impacto en la economía social global, el transporte, política, educación, diplomacia y más, (Cheng y et al., 2007). La económica local y las condiciones médicas, así como el acceso de la población a Wuhan en la provincia de Hubei, desempeñó un papel importante en la transmisión del virus antes mencionado.

Entonces se observa, la evolución de la pandemia en otros países, comienza a desarrollarse en China, luego se extendió a Europa y los EE. UU., y finalmente, desarrollándose fuertemente en los países como Rusia y Brasil. Los hallazgos muestran que el COVID-19 tiene una heterogeneidad espacial significativa en la exportación de mano de obra y turismo típico en las provincias chinas como agentes de contagio. Las regiones de alto riesgo se ubicaron principalmente en las grandes ciudades con poblaciones

concentradas que sirvieron como centros de tráfico en áreas adyacentes al brote y epicentro en la provincia de Hubei (Cheng y et al., 2007).

Los efectos de una pandemia se intensifican debido a su diversidad de nexo de los factores biológicos y socioecológicos, la enfermedad mundial del coronavirus COVID-19, ha afectado en gran medida la vida de personas que viven con enfermedades no transmisibles y de patología crónicas. La teoría de la sindemia ha proporcionado información sobre las formas en que los estados de enfermedad y la adversidad social interactúan en poblaciones, como la pobreza, la salud mental, la inseguridad alimentaria se utilizan para ilustrar la evaluación de una posible sindemia desde una perspectiva local. La salud de los pacientes empeora cuando ocurren epidemias sinérgicas o "sindemias" debido a la interacción entre factores socioecológicos y biológicos, lo que da como consecuencia en resultados adversos. Estas interacciones pueden afectar el bienestar físico, emocional y social de las personas, (Yadav, Rayamajhee, Mistry & Mishra, 2020).

De manera que esto, como ha causado una pérdida de vidas significativa y en algunos casos, incluso mayor a nivel mundial. Las restricciones a los viajes y el comercio, la contratación de mano de obra y el cierre de aeropuertos, puertos marítimos y centros de distribución han provocado un desorden significativo e impedido la recuperación económica. Algunos de los riesgos sufridos en las organizaciones identificados por (Boston Consulting Group, 2020; KPMG, 2020; MARSH, 2020; PWC, 2020, WHO, 2020) incluyeron: Fue repentino y se extendió rápidamente. Dentro de los 60 días posteriores al informe del primer caso a fines de diciembre del 2019, el virus se había extendido a más de 50 países en los seis continentes poblados. Pérdida de mano de obra es decir de trabajadores, por muerte, enfermedad y aumento del absentismo de los empleados y menor productividad debido a las

obligaciones de cuidado familiar, distanciamiento social y miedo a la infección.

También, interrupciones operativas, incluidas las demoras y cese de operaciones en las redes de transporte y las cadenas de suministro. Menor demanda del cliente. Producción o prestación de servicios reducidos o modificados, incluidos costos operativos más altos impulsados por regulaciones de salud pública o medidas voluntarias de mitigación o respuesta al riesgo. Daño a la reputación, si la respuesta al brote de una organización se considera ineficaz o si sus comunicaciones con las partes interesadas se consideran incompletas o engañosas.

Después de lo antes planteado, la pandemia del COVID-19 conmocionó a los sistemas educativos en la mayoría de los países del mundo, limitando las oportunidades educativas para muchos estudiantes en todos los niveles y en la mayoría de los países, especialmente para los estudiantes pobres, aquellos que de otro modo están marginados y para estudiantes con discapacidades. Este impacto fue el resultado del costo directo para la salud, para mitigar la pandemia y los efectos indirectos como la disminución de los ingresos familiares, la alimentación, inseguridad, aumento de la violencia doméstica y otros efectos comunitarios y sociales, así como también, problemas de socialización en hogares disfuncionales, entre otros, (Reimers, 2022).

Desde la metodología

Se llevó a cabo una revisión documental sistemática, con carácter descriptivo, para lo cual se realizó una búsqueda en las bases de datos Redalyc, Scielo, Doaj, Latindex y Google Académico, Scopu, Scimago, entre otros de base internacional, utilizando como palabras clave: COVID-19, Riesgos laborales,

Organizaciones, UNICEF, OIT, además de investigaciones realizadas por los investigadores, luego con la finalidad de seleccionar, recoger y sistematizar la información, se procedió de la siguiente manera: se revisaron documentos y estos son los que soportan las reflexiones realizadas por los investigadores a lo largo de este artículo.

Inferencias y exploración

Sin lugar a dudas, una de las obligaciones laborales más importantes que deben cumplir las organizaciones durante la presente pandemia ocasionada por el COVID-19 guarda relación con las medidas de seguridad e higiene a favor de sus empleados. Es decir, esto es completamente necesario para evitar que los mismos se puedan contagiar con el virus en el desempeño de la prestación de sus servicios laborales. De esta suerte que, en función del riesgo de exposición al COVID-19, los niveles y medidas de protección que se establecen por parte del empresario o gerente de cada organización deben ajustarse y aplicarse atendiendo a la naturaleza de las actividades, a la evaluación del riesgo para los trabajadores y las características del agente biológico (Taléns, 2020).

En este sentido, las obligaciones y derechos que configuraron históricamente el rol de los empleadores, de riesgos laborales enfrentan un necesario reacomodamiento por la dificultad de identificar el origen del riesgo, pues la posibilidad de contagio está en todas partes, independientemente del oficio o labor que se realice y por el reto mayúsculo de efectuar una búsqueda activa del virus en la población en general, para prevenir de manera oportuna su propagación.

En este contexto, el personal de limpieza pública, empleados de cementerios, funerarias, centros de salud, educativos, entre otros, se encuentran expuestos a riesgos laborales, con una alta probabilidad de contraer o contagiarse con el COVID-19 y otras enfermedades. De manera que, un porcentaje significativo de ellos se han contagiado o afectado por alguna dolencia producto de las condiciones laborales, resulta inevitable que todas aquellas personas que están obligadas a cumplir largos horarios de trabajo y en contacto con residuos sólidos, estén estresadas o nerviosas por los contagios, aumentando significativamente la ansiedad y la depresión, (Monzón, Pacheco, Miaury, Pinto, y Torres, 2021).

Por otro lado, a nivel educativo, la pandemia limitó las oportunidades de los estudiantes para interactuar con sus compañeros y maestros, con una atención individualizada, disminuyendo la participación y aprendizaje de los estudiantes, mientras aumenta la cantidad de trabajo en el hogar que, combinado con mayores responsabilidades e interrupciones, teniendo como resultado menor tiempo de aprendizaje mientras aumenta el estrés y la ansiedad, además para algunos estudiantes, agrava su salud mental. Entonces, la pandemia también aumentó la carga de trabajo y el estrés de los maestros al tiempo que creaba desafíos organizativos y de comunicación entre el personal de la escuela y entre ellos los padres o representantes de los alumnos, (Reimers, 2022).

También desde las organizaciones se adoptó, el recurso teletrabajo de toda o gran parte de la plantilla de empleados, como una solución que tienen los medios disponibles para poder realizarlas. Además, se considera que esta situación se deberá mantener, en su caso, de ser posible, incluso una vez concluido el estado de alarma y durante el mencionado proceso de "desescalada" de la pandemia. En este contexto, las demandas laborales de

teletrabajo o distales se pueden definir como demandas en el contexto social y organizacional en el que se desarrolla el trabajo y los equipos de trabajo son cada vez más vulnerables a la distancia virtual, (Taléns, 2020).

Por ello, las tres dimensiones que caracterizan a la distancia virtual (distancia física, operativa y de afinidad) libran un papel fundamental en la forma en que los empleados, se desempeñan juntos en un entorno virtual, en particular, en la forma en que los gerentes delegan. La distancia física se relaciona con la distancia geográfica entre ellos, mientras que la distancia operativa caracteriza los procesos organizacionales que tienen el potencial de facilitar o impedir la colaboración en equipo. La distancia de afinidad describe un sentido de conexión emocional y mental entre individuos como resultado de la familiaridad, la interdependencia y un sentido de propósito compartido en la organización (Soga, Laker, Bolade-Ogunfodun, & Mariani, 2021).

Desde este orden de idea, la virtualidad ha transformado, la forma de observar el desempeño laboral, cuando se experimenta como una vigilancia corporativa, pues estos trabajadores hacen sus labores desde su casa y pudieran presentarse algunos conflictos institucionales e interpersonales, como también las normas culturales (Schrage, 2021). De manera que, la digitalización o el teletrabajo está generando algunos riesgos nuevos, además de acentuar otros que sin la intensidad que provocan las nuevas tecnologías, que ya existían; guardan relación con las fronteras difusas entre el tiempo de trabajo, en el lugar donde se desempeñan, conjuntamente, el tiempo personal de no-trabajo, fuera del lugar donde se desarrolla la prestación laboral. En la medida en que las coordenadas espacio-temporales se diluyen por el uso de las nuevas tecnologías, se hace preciso revisar, las normas y reglas de prevención de riesgos laborales hacia un nuevo derecho

(el derecho a la desconexión) o hacia la maximización de un derecho ya existente (el derecho al descanso) (Muñoz, 2020).

En este aspecto, la pandemia de COVID-19, ha acelerado el cambio en muchos niveles, afectando a las organizaciones, sociedades y poblaciones de todo el mundo a gran escala. (Gates, 2020). Si bien lidiar con los cambios en el entorno organizacional es estresante para los equipos y las personas, incluso en épocas no pandémicas, la pandemia tiene un costo adicional en la salud mental de los empleados. De hecho, los niveles de agotamiento emocional, sentimientos de sobrecarga y agotamiento de los recursos físicos, aumentaron durante la primera ola del brote.

En ese mismo sentido, la evidencia inicial apunta retrasos e incertidumbre en las tareas relacionadas para lidiar el agotamiento emocional con la pandemia, especialmente en los empleados con altos niveles de interdependencia laboral. (Chong, Huang & Chang, 2020). Si bien un creciente cuerpo de investigación ha estudiado intervenciones efectivas contra el agotamiento emocional en épocas no pandémicas se ha restringido principalmente a antecedentes proximales como la carga de trabajo, el tiempo y el control del trabajo, la identificación de impulsores específicos durante la pandemia COVID-19, es fundamental para la comprensión de los efectos a corto y largo plazo.

Por ello, prepararse para la era posterior a la pandemia requiere que los líderes ahora sopesen lo que es posible y lo que no. Esto es pensar en algo más que capacidades tecnológicas u organizativas. Significa, preguntarse ¿qué vale la pena perseguir y qué será difícil? En esencia, requerirá un replanteamiento radical de los supuestos que impulsan la toma de decisiones gerenciales y un cambio de mentalidad para los líderes en todos los niveles (Westerman,

2021), además su influencia en la prevención del estrés relacionado con el trabajo: la prevención primaria del estrés (es decir, la intervención dirigida a nivel organizacional) es generalmente más efectiva que la prevención secundaria del estrés (es decir, la intervención dirigida al individuo), porque el primero tiene como objetivo eliminar por completo el factor estresante. Existe un grave riesgo de que varios de los cambios causados por la pandemia harán que el mundo sea menos inclusivo, estable y sostenible durante los próximos años, creando desafíos de un nuevo orden de complejidad.

Reflexiones finales

La pandemia obligo a muchas personas a televivir, hace añorar el desplazamiento, para trabajar, aprender o para cualquier otra cosa y es más que la sumatoria de teletrabajo, teleducación, telerecreación, es la integralidad que significa vivir. Las personas viven en familia, grupo y comunidad. Televivir llevó a una doble experiencia, aparentemente contradictoria, pero coherente entre sí: se puede realizar digitalmente una buena parte de la actividad económica del trabajo y la educación y algunas acciones requieren los espacios de trabajo y centros Educativos. Esta paradoja ha permitido descubrir lo qué había de necesario y superfluo en mucho de los desplazamientos, en la presencia física en los distintos lugares. Por ello, se abren variadas discusiones, sobre cuáles son las prioridades personales, comunitarias y organizacionales de la vida social, llevando al debate acerca de qué es suprimible y que no (Rodríguez, 2021).

Por consiguiente, la crisis COVID-19, con las imágenes de la enfermedad y la muerte, revela de pronto que la vida, la dignidad y el cuidado de la familia, las comunidades y el medio ambiente son valores de un orden superior al del

valor de las ganancias financieras solamente. La crisis obliga a los líderes empresariales a repensar el propósito de sus organizaciones. Esto intensifica el debate en torno al papel de la organización frente a sus grupos de interés, por ejemplo, sus empleados, clientes entre otros; se debe dar valor a los trabajadores vitales (por ejemplo, empleados de la salud, maestros, profesores, bomberos y policías) estos, se encuentran entre los que habían sido objeto de recortes en el sector público por décadas; donde la salud y la educación son instituciones públicas vitales que deben ser bien administradas. (De Jong & van Reisen, 2021).

Por otro lado, la visibilidad, como el capital, la compensación y la transformación digital, requieren políticas y propósitos explícitos, además de la revisión de la normativa legal vigente. Los líderes, no solo los administradores de RR.HH. y de la tecnología de información, deben gestionar explícitamente la visibilidad como un activo empresarial. La transformación digital en curso, específicamente en el monitoreo de los empleados aprieta efectivamente a las personas promovida por los valores organizacionales y los inducidos por la visibilidad. El primero celebra la creación de una visibilidad cada vez mayor en torno a los valores fundamentales y el cumplimiento; el último surge a medida que una mayor visibilidad permite que más personas vean dónde, cuándo y cómo los valores fundamentales compiten, se complementan y entran en conflicto (Westerman, 2021).

En este transcurrir, las organizaciones han implementado cambios que alguna vez se sintieron imposiblemente lejanos de acuerdo a Westerman (2021):

- Trabajar desde casa: si bien la pandemia trastornó muchos trabajos que solo podían realizarse en persona, como servir mesas y trabajar en

tiendas minoristas, los gerentes aprendieron que muchas otras funciones se podían realizar de manera muy eficaz desde casa.

- Enseñanza en línea: las escuelas cambiaron muy rápidamente del aprendizaje presencial al aprendizaje remoto o híbrido. Para muchos estudiantes jóvenes y sus familias, fue difícil, pero, especialmente para los adultos, el aprendizaje a distancia funcionó relativamente bien.
- Atención médica remota: los médicos pasaron rápidamente a las citas remotas. Como es habitual en muchas innovaciones, quienes ya realizaban algún trabajo de forma virtual, como los psicólogos, hicieron la transición con mayor facilidad que quienes nunca lo habían hecho. Con el tiempo, los médicos aprendieron a separar lo que tenía que suceder en persona de lo que se podía hacer en línea.

Es importante reconocer que el COVID-19 no lideró la transformación, la gente lo hizo. El COVID-19 fue un ímpetu y una lección. Enseñó que cuando se quiere cambiar, se puede. Por supuesto, no todas las personas estarían de acuerdo en que estas nuevas formas de trabajar sean buenas; pregúnteles a los padres de cualquier niño en edad escolar. Pero estos experimentos hicieron posible trabajar de manera que las organizaciones alguna vez sintieron que los clientes no aceptarían, o que ellos, como proveedores, no podrían ejecutar (Westerman, 2021).

Visto así, toda crisis es una oportunidad para seguir creciendo, ya sea personalmente o colectivamente, o para llegar a una comprensión más profunda. Soportando esto en mente, surge la pregunta de cómo se puede aprender de la actual crisis del coronavirus, con la digitalización va a pasar algo similar a lo que ocurrió con la globalización; se creyó que lo global suprimía lo local, pero prontamente se entendió que únicamente se

modificaban las relaciones entre ambas realidades. Enseñanza a distancia, teletrabajo y otras actividades no hacen innecesario sus dimensiones presenciales, sino que permiten combinarla con nuevas posibilidades, llevando a considerar inteligentemente las siguientes preguntas: ¿el quién o los quiénes?, ¿el qué o los qué?, ¿el cómo o los cómo? en las distintas actividades del vivir, brindó una oportunidad para ganar más autonomía en el aprendizaje, para compartir más tiempo con sus familias y para aprender junto con ella.

En tiempos de crisis, es casi natural que los responsables políticos recurran a la tecnología para ayudarles a gobernar una nueva y compleja situación. Sin embargo, la tecnología no es un instrumento neutral y puede imponer todo tipo de valores y restricciones a la sociedad, por ejemplo, nuevos riesgos laborales fuera de las instalaciones de la organización. Lo que se puede aprender es que, mientras se desarrollan nuevas herramientas tecnológicas para controlar esta crisis, en realidad se está construyendo la vida política de la sociedad post-COVID-19 (Keymolen, Meesters, 2021).

De manera que la sociedad sigue en pie, la forma de comprender los impactos de todo el episodio de COVID-19 en la atención médica, la energía, el medio ambiente y más. Una crisis como la que se está viviendo significa que, en muchos ámbitos de la sociedad, están obligados a repensar los patrones establecidos con el patrono y los arreglos familiares. Esto incluye los arreglos como sociedad, se ha hecho en forma de ley. Los resultados de este replanteamiento se harán tangibles en los meses y los años venideros en forma de numerosas leyes nuevas o enmiendas, fallos judiciales y acuerdos entre las partes específicamente en el área laboral. Se rediseñarán varias áreas del derecho, que van desde la seguridad social hasta un mejor control sobre el suministro de equipo médico. Sobre todo, asegurarse de que el

legado de esta crisis vaya más allá de estas áreas. El coronavirus obliga a afrontar la propia vulnerabilidad como seres humanos (Prins, 2021).

La gran conclusión que arroja el comportamiento siniestro y las prestaciones reconocidas a los trabajadores afectados por la pandemia, es el de una respuesta oportuna e integral por parte del Sistema General de Riesgos Laborales de cada país, así como su capacidad de adaptación frente a obligaciones que estaban, por disposición legal, expresamente por fuera del alcance de las aseguradoras, como es el suministro de elementos de protección personal. Quedan retos que deben ser abordados desde la política pública, como el ausentismo laboral preventivo, en el cual, el trabajador no tiene una afectación en su salud, bien sea por origen laboral o común, que le impida desempeñarse en su labor.

Por otro lado, los factores de riesgo, son clave como consecuencia del estallido de la pandemia COVID-19 que más amenazan las actividades de la mayoría de las organizaciones son una fuerte competencia en el sector específicamente en el mercado laboral, un aumento en el uso de la energía, costos, ganancias insuficientes y uso incompleto de la capacidad de producción, entonces la incertidumbre en torno a la gestión de estos riesgos puede filtrarse a los empleados que pueden ser reacios a volver al trabajo, a los inversores que pueden dudar en invertir o reinvertir, y a las aseguradoras que pueden no estar dispuestas a cubrir futuros impactos de riesgo de pandemia en la seguridad laboral.

Una de las lecciones aprendidas más importantes, ha sido, que es imposible predecir los riesgos y mitigar eventos tan raros y extremos como una pandemia. Cada nueva crisis será diferente al anterior, y ciertamente no se cuenta con los modelos de riesgos operacionales y laborales y las técnicas

de mitigación adecuados para maniobrar con seguridad a través de este evento. Por ejemplo, en el caso de un apagón tras un ciberataque global, será la oficina en casa recién establecida entorno que será el talón de Aquiles, en lugar de las soluciones perfectas, como fue el caso de COVID-19. (Boado, Penas, Eisenberg, & Şahin, 2022). Por lo tanto, siempre se debe permanecer críticos y rápidos, aprender a adaptar las medidas durante una crisis en función de nuevos datos, estadísticas sólidas, métodos y conocimientos de expertos. La gestión de riesgos basada en principios, marco que construye una cultura de riesgo más resilientes en las organizaciones, ayudó a permanecer en control durante el COVID-19 y el mismo enfoque, con los ajustes adecuados, funcionará durante otros eventos extremos. (ob. cit.).

Recapitulando, en el abordaje de la situación planteada, sobre como considerar el cambio en la forma en que concibe el trabajo y espacio laboral, así como ciertos aspectos que conciernen a la vida, como las modificaciones de rutinas, tanto de trabajo como de disfrute del descanso, que se han desfigurado y están afectando a los trabajadores y a las personas en general. Ese sentimiento que representa el hogar que es considerado como el refugio familiar del descanso y encuentro, esto obliga a la búsqueda inmediata de marcos normativos y regulatorios, sobre los nuevos patrones mixtos de trabajo que puedan emerger de una realidad tan compleja, para cuidar de los riesgos y proteger la salud de toda la sociedad.

Entonces la incertidumbre que se palpa y se siente, respecto a la protección del trabajador en virtualidad, presente por la pandemia. Se ha convertido en un compromiso ineludible, se esperan cambios realmente significativos en las legislaciones laborales que se hacen perentorias, porque se requiere de una revisión exhaustiva y ajustar de acuerdo a las necesidades de cada nación y para ello tomar como base los instrumentos que plantea la

Organización Internacional del trabajo, así como también las experiencias de otros países.

Referencias

- Arts, E., Fleuren, H., Sitskoorn, M., & Wilthagen, T. (2021). The dawn of a new common. Arts, H. Fleuren, Sitskoorn, M., & T. Wilthagen, *The new common* (págs. 1-15). Geneve, Switzerland: Springer.
- BCG. (2020- 21-22). *COVID-19: Ensuring and inclusive recovery and Advantage in adversity*. Boston, Massachusetts, USA: Boston Consulting Group. *How to end the global pandemic in 2022*. Boston, Massachusetts, USA: Boston Consulting Group.
- Boado, M., Eisenberg, J., & Şahin, Ş. (2022). *Pandemic: Insurance and Social Protection*. Geneve, Switzerland: Springer Nature.
- Boston Consulting Group. (24 de abril de 2020). *COVID-19 BCG Perspectives*. Obtenido de Facts, escenarios, and actions for leader. Publication #3 with a focus on Emerging Stronger from the Crisis: www.bcg.com
- Cheng, V., Lau, S., Woo, P., & Yung Yuen, K. (2007). Severe Acute respiratory syndrome coronavirus as an agent of emerging and reemerging infection. *Clinical Microbiology Reviews*, 20(4), pp.660-694.
- De Jong, R., & van Reisen, M. (2021). Shaping the Post-COVID-19 Agenda: A Call for Responsible Leadership How the COVID-19 Crisis Could Accelerate the Transition to a New Era for Society When Its Leaders Take Responsibility to Establish the New Common. En E. Aarts, H. Fleuren, M. Sitskoorn, & T. Wilthagen, *The New Common* (pp 105-110). Geneve, Switzerland: Springer.
- Del Campo, M. (2020). Covid-19 y su impacto en la salud y el trabajo. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 183. Epub 11 de enero de 2021. Recuperado en 12 de mayo de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552020000300001&lng=es&tlng=es.
- Embregts, P. (2021). Experiences of People with an Intellectual Disability, Their Relatives, and Support Staff with COVID-19: The Value of Vital Supportive Relationships. En E. H. Aarts, M. Sitskoorn, & T. Wilthagen, *The New Common* (pp. 59-64). Geneve, Switzerland: Springer.
- Gates, B. (2020). Responding to COVID-19 a once in a century pandemic? *New England Journal of Medicine*, 382, 1677-1679.

- Keymolen, E. (2021). To Solve the Coronavirus Crisis: Click Here. En E. Aarts, H. Fleuren, M. Sitskoorn, & T. Wilthagen, *The New Common* (pp. 125-129). Geneve,Switzerland: Springer.
- Ling, C., & Jensen, O. (2020). The paradox of trust perceived risk and public compliance during the COVID-19 pandemic in Singapore. (Routledge, Ed.) *Journak of Risk Research*, 23(7-8), 10-1030.
- MARSH. (04 de 2020). *coronavirus*. Obtenido de <https://coronavirus.marsh.com/sq/en/korea.html>
- Monzón, G., Pacheco, M., Miaury, A., Pinto, H., & Torres, S. (marzo de 2021). Riesgos laborales en personal de limpieza pública durante el Covid-19. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(108), pp.66-72.
- Muñoz, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales. En M. Correa, & M. Quintero, *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de desarrollo sostenible 3,5,8,10)* (pp 112-126). Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Prins, C. (2021). Values and Principles as Cornerstones of a Renewed Normal. En E. Aarts, H. Fleuren, M. Sitskoorn, & T. Wilthagen, *The New Common* (pp 183-188).Geneve,Switzerland: Springer.
- Reimers, F. (2022). *Primary and Secondary Education During Covid-19. Disruptions to Educational Opportunity During a Pandemic*. Geneve,Switzerland: Springer.
- Reimers,F.;Marmolejo,F.(2022). *University and School. Collaborations during Pandemic Sustaining Educational Opportunity and Reinventing Education*. Geneve, Switzerland: Springer.
- Rodríguez, A. (2021). *Sindemia y el Lugar. Visiones para la Acción*. Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Sendai Zea, (2020). Venezuela, los maestros se adaptan a un mundo covid-19 UNICEF, América Latina y El caribe [Revista en línea] Disponible: [https://www.unicef.org/lac/historias/en-Venezuela-](https://www.unicef.org/lac/historias/en-Venezuela-.). (25 de Noviembre del 2021)
- Schrage, M. (2021). What´s your return on visibility? *Harvard Business Review*, 1-9.
- Soga, L., Laker, B., Bolade-Ogunfodun, Y., & Mariani, M. (2021). Embrace delegation as a skill to strengthen remote teams. *Harvard Business Review*, pp.1-7.
- Taléns, E. (2020). La prevención de riesgos laborales ante la crisis Sanitaria del COVID-19: principales medidas y responsabilidades. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 12, pp.656-667.

Westerman, G. (2021). Rethinking assumptions about how employees work. *Harvard Business Review*, pp.1-10.

Yadav, U., Rayamajhee, B., Mistry, M., & Mishra, S. (2020). Asyndemic perspective on the management of non-communicable diseases amid the COVID-19 pandemic in low and middle income countries. *Frontiers Public Health.*, 8(508), pp.1-7.