



Un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pospandemia*

<https://doi.org/10.22395/csye.v12n23a9>

Andrés Mauricio Zapata Escobar

Fundación Universitaria María Cano, Medellín, Colombia

andresmauriciozapataescobar@fumc.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-2659-9280>

RESUMEN

Se reflexionó sobre cómo impactar positivamente en las afectaciones sobre la salud física y mental de los trabajadores que se generaron por las acciones de los gobiernos para contener la propagación del Covid-19, y por eso la pregunta: ¿cómo sería un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes de pos-pandemia que promueva la salud física y mental de los trabajadores? Entonces se tuvo como objetivo construir un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia que promueva la salud física y mental de los trabajadores. Estudio cuantitativo descriptivo. El programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia se aplica según los elementos de la didáctica adaptados al lugar de trabajo y podría aportar en la disminución de las afectaciones a la salud de los trabajadores y a la continuidad de las empresas. Como resultado del estudio, este programa de formación en el lugar de trabajo es un medio para la promoción de la salud física y mental en el trabajo en tiempos de pos-pandemia, así como para la adquisición de la cultura del cuidado de sí, y poder mitigar las afectaciones del Covid 19 en los trabajadores y en las empresas.

Palabras clave: educación de adultos; educación de los trabajadores; educación sanitaria; aprendizaje a lo largo de la vida; pospandemia.

* Cómo citar: Zapata Escobar, A. M. (2023). Un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pospandemia. *Ciencias Sociales y Educación*, 12(23), 191-210. <https://doi.org/10.22395/csye.v12n23a9>

Recibido: 24 de mayo de 2022.

Aprobado: 18 de octubre de 2022.

A Workplace Training Programme for Emerging Post-Pandemic Conditions

ABSTRACT

They reflected on how to positively impact the effects on the physical and mental health of workers that were generated by the actions of governments to contain the spread of Covid-19, and therefore the question: what would a training program in the workplace for emerging post-pandemic conditions that promotes the physical and mental health of workers? Then, the objective was to build a training program in the workplace for emerging post-pandemic conditions that promotes the physical and mental health of workers. Descriptive quantitative study. The training program in the workplace for emerging post-pandemic conditions is applied according to the elements of the didactics adapted to the workplace and could contribute to reducing the effects on the health of workers and the continuity of companies. As a result of the study, this training program in the workplace is a means for the promotion of physical and mental health at work in post-pandemic times, as well as for the acquisition of a culture of self-care, and to mitigate the effects of Covid 19 on workers and companies.

Keywords: adult education; workers education; health education; lifelong learning; post pandemic.

Um programa de formação no local de trabalho para condições emergentes pós-pandemia

RESUMO

Eles refletiram sobre como impactar positivamente os efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores que foram gerados pelas ações dos governos para conter a propagação do Covid-19 e, portanto, a pergunta: o que seria um programa de treinamento no local de trabalho para pós-emergentes? -condições pandêmicas que promovem a saúde física e mental dos trabalhadores? Então, o objetivo foi construir um programa de treinamento no local de trabalho para condições emergentes pós-pandemia que promova a saúde física e mental dos trabalhadores. Estudo quantitativo descritivo. O programa de formação no local de trabalho para as condições emergentes pós-pandemia é aplicado de acordo com os elementos da didática adaptados ao local de trabalho e poderá contribuir para reduzir os efeitos na saúde dos trabalhadores e na continuidade das empresas. Como resultado do estudo, este programa de formação no local de trabalho é um meio para a promoção da saúde física e mental no trabalho em tempos pós-pandemia, bem como para a aquisição de uma cultura de autocuidado, e para mitigar os efeitos do Covid 19 nos trabalhadores e nas empresas.

Palavras-chave: educação de adultos; educação do trabalhador; educação saudável; aprender ao longo da vida; pós-pandemia.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud desde la declaración de Alma-Ata (1978), la carta de Ottawa (1986) y sucesivos encuentros de casi medio siglo insistiendo en la protección y promoción de la salud en diferentes ámbitos humanos que se refuerza con el surgimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3, garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades (ONU, 2015). Y en este mismo sentido después de pandemia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su documento anticiparse a las crisis, prepararse y responder: invertir hoy en sistemas resilientes en Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea que:

Las campañas de promoción y sensibilización son importantes para promover la Seguridad y la Salud en el Trabajo en temas clave. En el caso de la COVID-19 se han realizado campañas de sensibilización sobre temas como el riesgo de transmisión del virus entre los trabajadores esenciales y el aumento de la violencia y el acoso, incluida la violencia doméstica, que se ha registrado al estar las personas confinadas en sus casas. (Organización Internacional del Trabajo, 2020a, p. 3)

En tiempos de pandemia y pos-pandemia toma mayor relevancia el rol del salubrista, pues son estos los llamados a mantenerse actualizados con información veraz de entes como la Organización Mundial de la Salud (OMS) o Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) o la OIT o bases de datos bibliográficas, que deberá traducir en programas de formación en el lugar de trabajo buscando promover los hábitos seguros y saludables en la realización de las actividades laborales y cotidianas de los trabajadores con temas claves como la salud física y mental, la gestión de los riesgos y las características de los virus predominantes. La pandemia ha dado lugar a cambios drásticos que implica el “cambio de paradigma para la investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el futuro que abarque a las partes interesadas y piense de manera diferente sobre la investigación que mejorará la vida de los trabajadores y mejorará el éxito empresarial”. (Felknor et ál., 2021, p. 1)

En este mismo sentido los líderes de la SST “deben esforzarse por permanecer familiarizados con las condiciones del trabajo, así como por mejorar su competencia y mantenerse bien informados respecto al conocimiento científico y técnico, los peligros laborales y las formas más eficientes de eliminar o minimizar los riesgos relevantes” (ICOH, 2014, p. 16). Conocimiento basado en la evidencia que aporte a disminuir los riesgos para la salud de los trabajadores y de la misma empresa.

Por otro lado, la literatura científica identifica que “las prácticas de salud y bienestar en el lugar de trabajo a menudo no mejoran la salud psicológica o el

bienestar debido a fallas en la implementación.” (Daniels et ál., 2021) Así mismo, Burke et ál., y los expertos del CDC en 2006 coinciden cuando plantean que,

el futuro éxito en la promoción de conductas seguras de trabajo y de la reducción de las consecuencias negativas de las conductas inseguras, dependerá en gran medida de nuestra capacidad de mejorar la eficacia de nuestra conceptualización y comunicación de las intervenciones de seguridad y salud. (p. 320)

Tal vez la formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia sea “una nueva interpretación que se procura para reducir las conductas inseguras, así como una metodología, en tanto comunicación, que logre promover en el ser humano la autonomía y la autogestión de la seguridad y la salud en el trabajo” (Zapata-Escobar, 2015, p. 16). Entonces, el problema radica en la didáctica para la implementación de formación en el lugar de trabajo, que busque posibilitar la adquisición de la cultura del cuidado de sí (Zapata-Escobar, 2016), al igual que desarrollar en el trabajador la inquietud por gestionar las condiciones seguras y sanas para la realización de sus diferentes actividades. (Messite y Warshaw, 1998).

La formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia impactará positivamente, generando en los trabajadores la sensibilización en torno al ámbito humano, familiar, laboral y social; igualmente por la formación en el lugar de trabajo como medio para la implementación de la promoción de la salud y la prevención de enfermedad en los trabajadores, lo que se verá reflejado en seres humanos preventivos, en el fortalecimiento de valores humanos y en la cultura del cuidado de sí. Y por eso la pregunta: ¿cómo sería un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia que promueva la salud física y mental de los trabajadores?

1. Metodología

Esta investigación surgió desde el rol del autor como salubrista y cómo podría aportar en la promoción de la salud en las condiciones emergentes de pos-pandemia. Teniendo como génesis los documentos de la OIT y OMS que reconocían las diferentes afectaciones a la salud de los trabajadores por las medidas tomadas a causa del Covid-19.

De tal manera que se construye la pregunta de investigación para posteriormente ir a las bases de datos bibliográficas de la Fundación Universitaria María Cano para con una estrategia de búsqueda acorde al objeto de estudio identificar los artículos con base en investigaciones y criterios de elegibilidad, que aportarían a la construcción del programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia que promuevan la salud física y mental de los trabajadores.

Este artículo presenta los resultados de una investigación cuantitativa de tipo descriptiva y metodología analítica que pretende aportar a la didáctica en el lugar de trabajo. Se tuvo como instrumento de recolección de datos las fichas bibliográficas para procesar los artículos científicos y poder construir con los diferentes elementos de la didáctica general el programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia que promueva la salud física y mental de los trabajadores.

2. Resultados y discusión

Partiendo de las “lecciones de didáctica general” donde los profesores presentan los elementos de la didáctica a reconocer como el problema, los objetivos, el contenido, el método, la forma, los medios y la evaluación. Pues,

El problema es el qué, dialécticamente, determina los objetivos, y a partir de ellos, los contenidos y los métodos. Los contenidos son los objetos de estudio en los que se manifiestan los problemas. El método es la vía de cómo los contenidos van a ser aprendidos para la solución del problema. (Álvarez de Zayas y González Agudelo, 1998, p. 41)

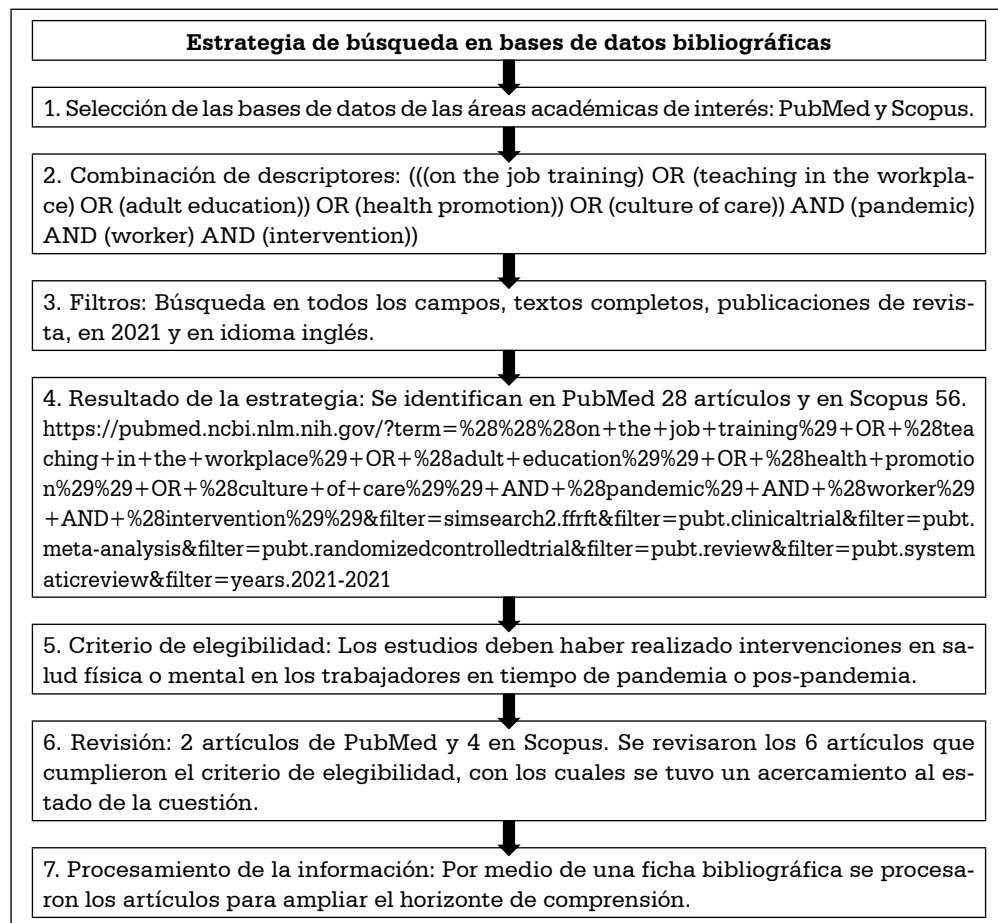
Elementos de la didáctica que se deben reconocer en cada una de las intervenciones de formación en el lugar de trabajo que se analizaron en las bases de datos bibliográficas para aportar en la construcción del objeto de estudio.

2.1. Estado de la cuestión

Con base en el diseño de la estrategia de búsqueda del “estado de la cuestión” propuesto por Zapata-Escobar en 2018, se realizó la búsqueda por medio de los descriptores del objeto de estudio y se ajustaron los filtros de las bases de datos bibliográficos de interés, PubMed y Scopus, como dos de las bases de datos bibliográficas que anidan el objeto de estudio, y que a continuación se presentan los pasos que se tuvieron en cuenta para filtrar la información con la estrategia de búsqueda en la figura 1.

Es claro que, en el 2020, lo importante era reconocer las características del virus SARS Cov 2 y las afectaciones en la salud del ser humano, y que para el 2021, las investigaciones se concentraron en la efectividad de las vacunas y en las consecuencias que a la salud y a la economía había dejado la pandemia. Esto también se refleja en los pocos artículos de promoción de la salud en el lugar de trabajo para ir comprendiendo las intervenciones en pos-pandemia.

Figura 1. Estrategia de búsqueda del objeto de estudio



Fuente: elaboración propia.

La selección de las bases de datos bibliográficas tuvo en cuenta a PubMed por ser de acceso libre y a Scopus por ser la más grande base de datos de citas y resúmenes de artículos científicos, y reconocer al menos en esta estrategia de búsqueda que los resultados aportan a la actualización de los salubristas en promoción de la seguridad y la salud, puede ser de acceso libre y de calidad.

A continuación, se presenta la tabla 1, con los elementos de la didáctica general de los artículos elegidos, sus objetivos y aportes a la didáctica en el lugar de trabajo.

Tabla 1. Elementos didácticos de los artículos elegidos

Artículo	Elementos de didáctica
Fiol-DeRoque et ál. (2021), <i>Mobile Phone-Based Intervention to Reduce Mental Health Problems in Health Care Workers During the COVID-19 Pandemic (PsyCovidApp): Randomized Controlled Trial</i> .	La promoción de la salud que se desarrolló con una intervención con aplicativo telefónico, <i>PsyCovidApp</i> , que surge de un problema en la pandemia para los trabajadores de la salud, se reconoce un objetivo, alrededor de un contenido como el <i>mindfulness</i> , la forma es la práctica del <i>mindfulness</i> , el método es el paso a paso del <i>mindfulness</i> y el medio es la aplicación <i>PsyCovidApp</i> .
García Pérez de Sevilla et ál. (2021), <i>Remotely Supervised Exercise during the COVID-19 Pandemic versus in-Person-Supervised Exercise in Achieving Long-Term Adherence to a Healthy Lifestyle</i> .	Presenta una intervención con elementos de la didáctica de un programa con múltiples componentes partiendo de capacitaciones de las consecuencias en la salud por la falta de actividad física, el sedentarismo y la dieta. Como objetivo la adherencia al estilo de vida saludable, el contenido sobre la dieta mediterránea y la actividad física, la forma por medio de taller prácticos de preparación de comida mediterránea y de actividad física de fuerza y resistencia, el método teórico práctico se desarrollaron actividades como talleres práctico de preparación de alimentos y de actividad física, se vieron videos de diferentes temas que promovían el cambio hacia estilo de vida saludable, y utilizaron medios digitales como videos y clases virtuales, presenciales como talleres prácticos.
Pérula-de Torres et ál. (2021), <i>Comparison of the Effectiveness of an Abbreviated Program versus a Standard Program in Mindfulness, Self-Compassion and Self-Perceived Empathy in Tutors and Resident Intern Specialists of Family and Community Medicine and Nursing in Spain</i> .	Los autores describen las características del problema de estrés y <i>burnout</i> , objetivo disminuir los niveles de estrés y <i>burnout</i> con intervención de <i>mindfulness</i> , con capacitaciones de 20 y 10 horas semanales en sesiones donde se trabajan temas como conocimiento del <i>mindfulness</i> , la percepción de la realidad, la gestión del estrés y las emociones, el uso de la comunicación consciente, la resiliencia, el autocuidado, la gestión del tiempo y la integración de la atención plena a la vida diaria, además talleres prácticos de <i>mindfulness</i> en grupo y de forma individual en casa.
Franco et ál., (2021), <i>Physical Activity and Adherence to the Mediterranean Diet among Spanish Employees in a Health-Promotion Program before and during the COVID-19 Pandemic: The Sanitas-Healthy Cities Challenge</i> .	Problema, el sedentarismo y el objetivo, la promoción de la actividad física y la dieta mediterránea para disminuir las enfermedades no transmisibles. Eventos y talleres online por participar en el experimento, que sería seguido por una aplicación que contaba el número de pasos por día. Diligenciamiento de encuestas de la actividad física y de la dieta mediterránea. Los hallazgos sugieren un efecto positivo de un programa de promoción de la salud con la dieta mediterránea para trabajo desde casa.

Artículo	Elementos de didáctica
Sukismanto et ál. (2021), <i>Social support role of occupational safety and health implementation in informal sector during COVID-19 pandemic</i> .	El problema los trabajadores informales presentan mayor vulnerabilidad en su seguridad y salud, como objetivo la promoción de la seguridad y la salud para conocer y mejorar los comportamientos en el trabajo, el apoyo social puede proporcionar influencia en el cambio del comportamiento preventivo de enfermedades, la motivación laboral que permite la familia por ser un proveedor emocional, la relación de pares que motiva, genera atención positiva, experiencia y amistad. Durante un mes se realizaron capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo, se realizaron intervención por pares con monitoreo y vigilancia, se diseñaron cuadros de mando con elementos de salud y de apoyo social. Presentación de videos sobre hábitos de vida saludable, 9 talleres semanales presenciales de alimentación saludable de 90 minutos y posteriormente por 6 semanas ejercicios físicos presenciales tres veces por semana de 60 minutos.
Abbas K. et ál. (2020), <i>A web-based health education module and its impact on the preventive practices of health-care workers during the COVID-19 pandemic</i> .	Un módulo de educación sobre la salud basado en la web es una herramienta eficaz para la educación y la promoción de medidas preventivas en los hospitales, lo que en última instancia puede ayudar a detener la propagación de la COVID-19 entre los trabajadores de la salud. El problema es el riesgo de los trabajadores de la salud por la transmisión del Covid-19, se reconoce un objetivo, capacitar en las medidas preventivas para evitar la transmisión del Covid-19, la forma es la higiene de manos y respiratoria en la jornada laboral, el método es el paso a paso del lavado de manos y de higiene respiratoria en el lugar de trabajo y el medio es el internet.

Fuente: elaboración propia.

Se reconoce en los artículos el interés el problema y el objetivo como disminuir las afectaciones por la pandemia en la salud física y mental de los trabajadores; el contenido desde los hábitos de vida saludable, higiene para la prevención del contagio por Covid-19, el mindfulness y gestión del estrés; el método con la realización de talleres prácticos y virtuales de los contenidos propuestos, la solución de problemas reales y capacitaciones; la forma desarrollo de actividades grupales e individuales que podían ser presenciales o virtuales; los medios con las prácticas de cocina saludable, de actividad física, el mindfulness y prácticas virtuales con aplicaciones móviles; y la evaluación por medio de encuestas semanales después de terminada la intervención para reconocer la adherencia del cambio en los comportamientos del trabajador o el cumplimiento de los objetivos de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Sin embargo, se podría decir que hay una mayor preocupación por evidenciar con herramientas estadísticas la evaluación del cambio en los individuos intervenidos más que en el mismo proceso de formación y de didáctica que se debe realizar. Es cierto que el método científico se fundamenta en la evidencia

que soportan las afirmaciones pero también es cierto que la adquisición de cultural en un individuo hace parte de las ciencias del espíritu y como tal deberían tenerse en cuenta que las herramientas estadísticas no reconocer todos los cambios en los individuos después de un proceso formativo, esto no puede verse como un indicador más y por el contrario en algo ha servido la intervención pero hay cosas que son difíciles de medir o que no se hace la pregunta correcta.

Antes y después del Covid-19, la promoción de la salud en el trabajo ha buscado “alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente” (OMS, 1986, p. 1) pero cómo llevar a cabo esta promoción de la salud sin tener en cuenta el proceso de formación y de didáctica en el lugar de trabajo para reconocerlo como fundamental en la construcción de hábitos de vida (OMS, 2003) saludables que procuren el bienestar integral de los trabajadores, que prevengan el contagio y transmisión del Covid-19, la adaptación a las nuevas condiciones de vida en pos-pandemia y en la búsqueda de ciudadanos con una cultura universal.

“En efecto, educar-se es un verbo reflexivo que designa la acción autónoma que se niega a poner en manos ajenas la aspiración al perfeccionamiento constante de la persona humana” (Gadamer, 2018, p. 90).

2.2 Programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia

“La educación viene expresada en los textos básicos por los siguientes conceptos: autodeterminación, libertad, emancipación, autonomía, [...]. La educación es entendida, pues, como capacitación para la autodeterminación racional” (Klafki, 2013, p. 111), en la que se desarrolla un criterio que genera una reflexión y autocrítica de los procesos que se materializan en la cotidianidad del diario vivir bajo las condiciones de pos-pandemia, que no son solo de bioseguridad si no también un nuevo relacionamiento consigo mismo y con los demás. Y son estas nuevas condiciones en las que el ser humano debe ser reflexivo para cuidar de sí mismo y del otro.

Se podría decir entonces que la formación en el lugar de trabajo sea un medio para la culturización en el cuidado de sí y para disminuir los comportamientos inseguros previniendo el Covid-19 y su propagación en los trabajadores y sus familias. Culturización en tanto se trata de la adquisición de una cultura formativa. (Zapata-Escobar y Grisales Franco, 2017) Adquirir la reflexión sobre lo que va hacer, estimulando la actitud responsable de sus actos y las consecuencias que implica en el trabajador y en los suyos.

La gestión del riesgo postraumático ha demostrado ser una estrategia eficaz para mejorar la capacidad de los trabajadores para brindar apoyo a otros colegas, creando así un entorno de crecimiento, mientras que prácticas como el autocuidado, las discusiones en grupos pequeños, los programas de mindfulness, los programas informáticos y la formación en competencias son eficaces para promover la resiliencia. (Finstad et ál, 2021, p. 20)

La formación en el lugar de trabajo de condiciones emergentes en pos-pandemia es un medio para aportar en las bases de un ser humano resiliente y con una cultura universal. Esto sin desconocer que “cada organización tiene su propia cultura constituida por determinados valores y actitudes que determinan comportamientos, facilitarán u obstaculizarán los procesos innovadores” (Flores Urbáez, 2015, p. 366) en torno a una cultura del cuidado.

2.3 Didáctica del programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia

Se reconocieron los elementos de la didáctica en el lugar de trabajo, que eran frecuentes y no frecuentes al conjunto de componente de la didáctica general. El primer componente de la didáctica es el problema, el cual “se asocia a una necesidad que alguien experimenta” (Álvarez de Zayas y González Agudelo, 1998, p. 41). La OIT y la OMS reconocen las afectaciones por “la transmisión comunitaria del virus y proteger las economías nacionales mediante el mantenimiento de lugares de trabajo seguros y sin restricciones” (Organization y Office, 2021), pues “ante la crisis por el COVID-19, las medidas eficaces de prevención y control de los riesgos en el trabajo tienen un efecto positivo en la continuidad de la actividad económica y el empleo” (Office, 2020) que afectaron física y mentalmente a los trabajadores y a la sociedad. Y en este mismo sentido, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) “constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo”. En el informe del 2020, las Naciones Unidas reconocen en el ODS 3, de salud y bienestar para todos, que “la pandemia de la COVID-19 está limitando el progreso aún más. El rápido aumento de los casos de COVID-19 está causando una importante pérdida de vidas y sobrecargando muchos sistemas de salud” (p. 28).

Las medidas de prevención y control de la transmisión del virus generaron una crisis de salud y de la económica a nivel mundial (Banco Mundial, 2021). La crisis que se generó por el riesgo de contagio y muerte a causa de la Covid-19, llevó a los gobiernos a tomar medidas sanitarias drásticas que llevaron a la crisis económica. Las afectaciones de la salud física a causa del contagio del virus, son en primera medida respiratorias, pero, las secuelas a largo plazo pueden

ser la insuficiencia cardiaca; daño al tejido pulmonar; ausencia del sentido del olfato; eventos tromboembólicos; y síndrome de fatiga crónica (OMS, 2020).

Las cuarentenas y el distanciamiento físico que se generaron para evitar el contagio, trajeron consecuencias no solo a la salud física sino también a la salud mental de las personas, como el miedo; la preocupación; el estrés. Se dice que son “respuestas normales en momentos en los que nos enfrentamos a la incertidumbre, o a lo desconocido o a situaciones de cambios o crisis” (OPS-OMS, 2020). De esta manera, la crisis desatada por la Covid-19, impactó la salud de las personas y el aparato productivo de la sociedad, cambiando la forma como se vivía antes y después de la Covid-19.

En este mismo sentido, Hogg y colabóralos reconocen “la depresión y la ansiedad como las dificultades de salud mental más frecuentes en el lugar de trabajo”, citando a la OMS, y el impacto negativo que estas tuvieron en el aparato productivo de la sociedad (2021). La OIT reconoce que la “mayoría de los estudios examinados señalan efectos psicológicos negativos, como síntomas de estrés postraumático, confusión e ira. Los factores de estrés incluyen la prolongación de la cuarentena, temores de infección, frustración, aburrimiento, suministros insuficientes, información inadecuada [...] [y] pérdidas financieras” (2020b, p. 23).

El objetivo sería disminuir las afectaciones por la pandemia con la implementación de estrategias para de promoción de la salud en el lugar de trabajo donde las personas desarrollen conocimientos, habilidades, hábitos de vida saludable y autogestionen sus propios riesgo, como una estrategia laboral que promueva la salud y la sostenibilidad de la empresa, pues “los lugares de trabajo son entornos excelentes para el manejo de enfermedades crónicas, dada la capacidad de las empresas para comunicarse directamente con los empleados, establecer políticas sobre el comportamiento de los empleados y brindar cobertura de seguro” (Sauchuk et ál, 2020). ¿Será la Formación en el Lugar de Trabajo el método para lograr el objetivo propuesto y aportar en la solución del problema actual?

En la legislación colombiana el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) es el marco desde donde se articulan todas las herramientas para la promoción de la seguridad y la salud, en procura de la prevención de los accidentes y de las enfermedades en los trabajadores. Y es así como la OIT, propone la actualización del SGSST a la situación emergente que vive la sociedad pues “debería apoyar a los empleadores en el proceso de evaluación de los riesgos así como en la elaboración o actualización de planes de prevención, contención, mitigación y recuperación” (OIT, 2020b, p. 35) ante la crisis de salud y económica generada por la Covid-19. Se reconocen los elementos básicos del proceso de evaluación del riesgo como la identificación del peligro, el análisis

de posibles riesgos y consecuencias, y la adopción de medidas preventivas y de control de la nueva normalidad y es aquí donde el programa de FLT de condiciones emergentes de pos-pandemia toma su relevancia para aportar en la generación de consciencia de la autogestión de los riesgos para la salud y para el aparato productivo.

“El fomento de una cultura positiva de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo contribuye significativamente... con trabajadores más sanos y felices que contribuyen, a su vez, a mejorar la productividad, la calidad y la rentabilidad de la empresa” (OIT, 2022, p. 3). Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud. El SG SST se debe actualizar en pos pandemia y hacerlos más fuerte y resiliente, y así poder “fortalecerse tras una crisis, dotándolos de recursos para hacer frente a futuros retos imprevistos y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, apoyando al mismo tiempo la supervivencia y la continuidad de las empresas” (OIT, 2020a, p. 2).

El programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes generará conciencia frente a las decisiones que día a día se deban realizar en las tareas que desarrollan los trabajadores. “Los adultos se auto motivan, sobre todo cuando la información que reciben tiene una aplicación inmediata en su vida y en su trabajo” (Hecker, 1998, p. 9). De la formación se espera desarrollar herramientas prácticas para la solución de problemas reales. De modo que la formación también procura generar autonomía, incrementar la autoestima y desarrollar actos seguros por medio de la cultura del cuidado de sí.

En consecuencia, con los objetivos del programa de formación en el lugar de trabajo de condiciones emergentes, el contenido deberá traducir el sentido de la promoción de la salud, en tanto cuidado, riesgo y prudencia, para la generación de la cultura del cuidado de sí. ¿Y cuál podría ser el contenido del programa de formación para condiciones emergentes en pos-pandemia?

Antes de la pandemia las recomendaciones de OIT para la generación de una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo se estructuraron alrededor del programa SOLVE, con temas como el estrés, el agotamiento emocional (burnout), el acoso psicológico (mobbing), la nutrición, el ejercicio, el alcohol, el tabaco, las sustancias psicoactivas, la violencia en el trabajo, el VIH, (2012, p. iii) y estos mismos temas en pos-pandemia son relevantes por las diferentes investigaciones ya citadas de OIT, OMS y OCDE, que identifican grandes afectaciones a la salud física y mental, y en un deterioro de los hábitos de vida saludables del ser humano.

Daniels y otros reconocen como un factor crítico en las intervenciones en el lugar de trabajo la participación activa de los trabajadores (Daniels et ál., 2021).

Entonces, se debe realizar con “los trabajadores de manera sinérgica” (Flores Urbáez, 2015, p. 369) un espacio para reflexionar sobre la huella de la pandemia en cada uno de nosotros, y que sean estos los que identifiquen el problema y el objetivo que se busca con la implementación del programa de formación en el lugar de trabajo de condiciones emergentes como una herramienta en la solución a la problemática que emerge, y encaminarlos a que coincidan con los contenidos, y que reconozca la importancia de su aplicación para la vida. Y al realizar esta reflexión postraumática el trabajador adquiere elementos que lo forman como un ser humano resiliente (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Wilson y colaboradores coinciden en la implementación de programas de cambios de estilos de vida en el lugar de trabajo y de las ventajas que se tiene versus otras metodologías como la farmacológica en enfermedad crónica como la diabetes. (2016) “En las situaciones de emergencia, las personas pueden reaccionar al estrés de diferentes maneras. Los cambios psicológicos pueden incluir un aumento de la ansiedad, un estado de ánimo bajo, una baja motivación y pensamientos depresivos.” (OIT, 2020b, p. 19) Se está de acuerdo, entonces, con el contenido del programa de formación en el lugar de trabajo para las condiciones emergentes.

Otro de los componentes de la didáctica es el método.

El método es la organización interna del proceso docente educativo. [...] Y en él se expresan las acciones, las actividades y las operaciones que ejecuta el estudiante —en este caso, el trabajador— para aprender a resolver problemas y el profesor para enseñarlo. (Álvarez de Zayas y González Agudelo, 1998, p. 52)

El método del programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia mostrará el camino para la solución de las situaciones reales del día a día, en otras palabras, de la gestión de las afectaciones al aparato productivo por medio del compromiso de la gerencia, de la generación de recursos, de la construcción del programa de formación en el lugar de trabajo y de adopción de políticas organizacionales. Pues, “la incorporación de políticas de no fumar y de no sustancias psicoactivas fue una de las primeras intervenciones que marco el camino para el cambio en hábitos de vida saludables en prevención al cáncer” (Hannon et ál., 2017).

En la implementación del programa de formación en el lugar de trabajo será fundamental el compromiso de la gerencia por los recursos que se necesitan en la consecución de expertos en temas específicos o simplemente en parar el proceso productivo para el desarrollo de las diferentes actividades que se tienen en el programa de formación. Pues, tendrá elementos educativos como capacitaciones, sensibilizaciones, talleres y prácticas alrededor de los contenidos.

“Los aspectos organizativos más externos del proceso como son la distribución de los estudiantes en relación con el profesor y la asignación de intervalos de tiempo en correspondencia con el contenido por asimilar y el objetivo por alcanzar” (Álvarez de Zayas y González Agudelo, 1998, p. 59), como ese otro componente de la didáctica, la forma. La forma es dinámica pues parte de los recursos que tenga la organización para entregar el contenido y lograr el objetivo de la enseñanza bajo las nuevas condiciones de convivencia.

En Colombia se tiene la ley 50 de 1990, que en su art. 21, reza:

en las empresas con más de cincuenta trabajadores que laboren cuarenta y ocho horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Quedan claras las dos horas semanales de formación, pero surge la siguiente pregunta: ¿los trabajadores de las PYMES no tienen derecho a estas dos horas semanales de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación? Entonces ¿será a discreción de la PYME la implementación o no de programas de formación en el lugar de trabajo para la generación de cultura?

En este mismo sentido la OCDE reconoce que las PYMES en Latinoamérica generan el 60% del trabajo formal (2019). Hannon y colaboradores reconocen una brecha entre la intervención en las grandes y las pequeñas empresas pues mientras que las primeras tienen dentro de sus contenidos “la detección del cáncer, la alimentación saludable, la actividad física o dejar de fumar”, esto no se lleva a cabo por las pequeñas empresas por el “acceso limitado a las intervenciones basadas en la evidencia y ha barreras para su implementación”, y reconocen que se tiene una “mayor probabilidad de tener empleados con un nivel socioeconómico bajo que corren un mayor riesgo de contraer enfermedades crónicas.” (2017)

Además del tiempo, se debe adecuar un espacio para que los trabajadores cambien su actividad productiva por una educativa, pues es importante reconocer el estado mental del trabajador para las diferentes actividades formativas y evitar dejarla para el final de la jornada laboral pues el cansancio físico es notable y será difícil su concentración en actividades educativas pero no en actividades físicas o de talleres prácticos. Son distracciones visuales y auditivas que no permiten la fácil concentración de los trabajadores ni del capacitador, pues “los factores del contexto externos afectan negativamente la implementación y la eficacia de la intervención” (Daniels et ál., 2021).

Según el tema que se esté desarrollando se podría trabajar “todos los días de veinte minutos para el desarrollo de un objetivo acercándose a este con diferentes

medios y siguiendo el método de solución de problemas, para lograr así que el trabajador reflexione día a día y tome conciencia" (Zapata Escobar, 2015, p. 56).

"Los objetos utilizados en el proceso docente educativo para que los estudiantes puedan, de una manera más eficaz y eficiente, apropiarse del contenido, adquirir las habilidades, desarrollar los valores, ejecutar el método, alcanzar el objetivo y solucionar el problema" (Álvarez de Zayas y González Agudelo, 1998, p. 62), y de la didáctica, los medios. Desde el SG SST se reconocen estos medios como herramientas para la implementación de metodologías para la gestión del riesgo, los exámenes ocupacionales, el programa de capacitación, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres, los comités paritarios de SST y de convivencia que busca la implementación de medidas para "prevenir y reducir los riesgos psicosociales, incluidos la violencia y el acoso, y promover la salud mental y el bienestar" (COVID OMS | Adoptada la nueva carta de Bangkok para la promoción de la salud, a fin de afrontar los rápidos cambios de la salud mundial, s/f) (OMS, 2020, p. 22). Así que todos estos son los medios que tienen el SG SST para la promoción de la salud en el lugar de trabajo que se articulan con sentido para la formación de un ser humano resiliente a las condiciones de pos-pandemia.

Se proponen medio como la sensibilización para temas que tengan que ver con el cambio cultural del trabajador como por ejemplo la alimentación saludable, la actividad física, el consumo de sustancias psicoactivas, el mindfulness, entre otras, que ameritan un cambio en las costumbres arraigadas del ser humano. Es importante que el trabajador conozca las afectaciones sobre la salud por lo que come pero él no hace la comida que se lleva para el trabajo, así que el taller de elaboración de comida saludable es para las personas que le cocinan y le empaca al trabajador la comida. De igual forma se deben conocer los beneficios para la salud por la realización de actividad física e igualmente importante la realización de rutinas de actividades físicas para que el trabajador note un cambio al igual que con la alimentación por medio de la reducción del perímetro abdominal o la mejora en sus indicadores de salud o el aumento en la tonicidad muscular o de la capacidad de física.

La salud mental se está trabajando por diferentes medios como la batería de riesgo psicosocial, fomentando las redes de apoyo y la práctica del mindfulness. La realización de talleres prácticos de elementos culturales que se espera se enseñe en el trabajo y se conviertan en hábitos por los trabajadores en su día a día y que tome desde allí sus decisiones saludables y seguras.

Las carteleras y los plegables en el lugar de trabajo son un recordatorio del tema que se está desarrollando en el momento y que con preguntas buscan la reflexión del trabajador en la toma de decisiones desde el nuevo horizonte de

comprensión. Los videos y los juegos son otro medio para aprovechar en la formación en el lugar de trabajo, por ejemplo, en emergencias y desastres como la pandemia del Covid-19, para trabajar las condiciones de bioseguridad.

La socialización de las eHealths para que los trabajadores conozcan cómo pueden ayudar en el mantenimiento de su salud como por ejemplo las aplicaciones que tienen por objetivo contar el número de pasos por día, el número de calorías por comida, las condiciones para la práctica de *mindfulness*, el sueño reparador, entre muchas otras.

El último componente de la didáctica se refiere a la evaluación, con la cual se “comprueba si el estudiante alcanzó los objetivos” (Álvarez de Zayas y González Agudelo, 1998, p. 98). La evaluación debe ser consecuente con el método y los objetivos planteados.

Pero la promoción de la salud se analiza por medio de herramientas estadísticas sin tener en cuenta que los procesos que se llevan a cabo son la formación y la didáctica, y que hacen parte de las ciencias del espíritu, pero se sigue esperando que luego de una buena dosis de promoción de la salud el individuo cambie y adquiera los hábitos de vida saludables, que autogestione sus condiciones de salud y te tenga una cultura del cuidado de sí más universal.

La evaluación debería buscar la reflexión cuando el trabajador está solo y cuando está en actividades grupales como el juego para reconocer los conocimientos y la toma de decisiones del trabajador, y vivenciar las reflexiones durante el mismo. Se pueden enviar cuestionarios de preguntas o de problemas por medio del celular para que sean diligenciadas por los trabajadores y poder reconocer el cambio en el conocimiento o en la toma de decisiones.

La experiencia necesita de la reflexión, así lo cree Lifshitz, cuando opina que:

La reflexión es un proceso mental cuya etimología se relaciona con mirar hacia atrás, con volver a ver y con repensar detenidamente. Es detener un tanto el flujo del pensamiento y la acción para examinar con más cuidado una parte de su contenido y aprovechar elementos adicionales para otorgar un nuevo significado a lo examinado, pero partiendo de la actividad cotidiana que tiene el riesgo de volverse rutinario. (2004)

Pasadas algunas semanas solo después que adquirir experiencia con los nuevos conceptos trabajados se debe cuestionar de forma general los cambios en las decisiones que está tomando el ser humano desde los contenidos desarrollados y reconocer los elementos en la cultura del cuidado o de la seguridad y la salud.

“Los adultos aprenden mejor cuando participan activamente, cuando aprenden haciendo” (Hecker, 1998, p. 9). De modo que, con los casos hipotéticos, tareas y cuestionarios se podría evaluar la formación del trabajador en la solución de problemas, en tanto son actividades didácticas, que por medio de la vivencia individual y colectiva, buscan la reflexión y la apropiación de la solución metódica de los problemas.

Así las cosas, la revisión de las bases de datos bibliográficas llevan a comprender que un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia que debe estructurarse con el propósito de instaurar una cultura del cuidado mediante la solución de problemas relacionados de las afectaciones a la salud por la pandemia. Las metodologías han de ser prácticas y participativas en donde el lenguaje simple y concreto posibilite espacios para la reflexión. La prestación de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo también es importante en la respuesta a las crisis, ya que los trabajadores deben estar capacitados para adaptarse si se producen cambios en la organización del trabajo y se aplican nuevos procedimientos (OIT, 2020a). Se buscan organizaciones resilientes para los nuevos tiempos que dependen de trabajadores resilientes.

Conclusiones

La revisión de las bases de datos bibliográficas permite la actualización de los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo y le actualiza con la evidencia en los diferentes temas teniendo en cuenta las ventajas y desventajas, de los estudios a nivel internacional.

Un programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia desde la revisión de las bases de datos bibliográficas brinda intervenciones basadas en la evidencia en seguridad y salud en el trabajo, que sería un proceso de toma de la conciencia de los trabajadores para la toma de decisiones en las condiciones de la nueva normalidad y este proceso busca reflexionar sobre las consecuencias de la elección que se toma desde diferentes ámbitos, como el personal, el familiar y el laboral.

Hoy más que nunca el ser humano debe estructurar sus creencias desde el cuidado de sí mismo para responder a los nuevos retos en la convivencia y en las dinámicas emergentes en pos-pandemia y es la formación en el lugar de trabajo con los componentes de la didáctica general adaptados al lugar de trabajo los que podrían aportar en la generación de cultura del cuidado para las empresas y para un ser humano resiliente.

La formación en el lugar de trabajo, además de los contenidos, debe dejar claro la didáctica de cómo serán desarrollados los objetivos y la evaluación de estos. La evaluación debe desarrollarse con elementos didácticos que puedan dar cuenta de la práctica del trabajador en escenarios reales en los que este realice el proceso de toma de decisiones de forma consciente y sistemática que le permita enfrentarse a cualquier problema, resolverlos de manera consciente y mediante el proceso de toma de decisiones.

Este programa de formación en el lugar de trabajo para condiciones emergentes en pos-pandemia también responde a cómo sería “la formación mediada por el cuidado de sí o el cuidado de sí mediado por la formación”.

Referencias

- Abbas, K., Nawaz, S. M. A., Amin, N., Soomro, F. M., Abid, K., Ahmed, M., Sayeed, K. A., Ghazanfar, S. y Qureshi, N. (2020). A web-based health education module and its impact on the preventive practices of health-care workers during the COVID-19 pandemic. *Health Education Research*, 35(5), 353-361. <https://doi.org/10.1093/her/cyaa034>
- Álvarez de Zayas, C. M. y González Agudelo, E. M. (1998). *Lecciones de didáctica general*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Banco Mundial. (2021, 8 de junio). *La reactivación mundial es firme aunque desigual, dado que muchos de los países en desarrollo luchan contra los efectos perdurables de la pandemia. Perspectivas económicas mundiales*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/06/08/world-bank-global-economic-prospects-2021#:~:text=Se%20prev%C3%A9%20que%20en%202021,algunas%20de%20las%20principales%20econom%C3%ADas>
- Burke, M., Sarpy, S., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. y Islam, G. (2006). Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods. *American Journal of Public Health*, 96(2), 315-324. <https://doi.org/10.2105/2FAJPH.2004.059840>
- Congreso de la República de Colombia. (1990, 28 de diciembre). *Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 39618. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm
- Daniels K., Watson D., Nayani R., Tregaskis O., Hogg M., Etuknwa A. y Semkina A. (2021). Implementing practices focused on workplace health and psychological wellbeing: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 277, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113888>
- Felknor S. A., Streit J. M. K., McDaniel M., Schulte P. A., Chosewood L.C., Delclos G. L. ... Weissman, D. (2021). How Will the Future of Work Shape OSH Research and Practice? A Workshop Summary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115696>
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Lulli L. G., Pandolfi, C., Foti, G., León-Pérez, J. M., Cantero-Sánchez, F.J. y Mucci, N. (2021) Resilience, Coping Strategies and Posttraumatic Growth in the Workplace Following COVID-19: A Narrative Review on the Positive Aspects of Trauma. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18189453>

- Fiol-DeRoque, M. A., Serrano-Ripoll, M. J., Jiménez, R., Zamanillo-Campos, R., Yáñez-Juan, A. M., Bennisar-Veny M., Leiva, A., Gervilla, E., García-Buades, M. E, García-Toro, M., Alonso-Coello, P., Pastor-Moreno, G., Ruiz-Pérez, I., Sitges, C., García-Campayo, J., Llobera-Cánaves, J. y Ricci-Cabello, I. A. (2021). Mobile Phone-Based Intervention to Reduce Mental Health Problems in Health Care Workers During the COVID-19 Pandemic (PsyCovidApp): Randomized Controlled Trial. *JMIR Mhealth Uhealth*, 9(5). <https://doi.org/10.2196/27039>
- Flores Urbáez, Matilde. (2015). La innovación como cultura organizacional sustentada en procesos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(70), 355-371. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29040281010>
- Franco, E., Urosa, J., Barakat, R. y Refoyo, I. (2021). Physical Activity and Adherence to the Mediterranean Diet among Spanish Employees in a Health-Promotion Program before and during the COVID-19 Pandemic: The Sanitas-Healthy Cities Challenge. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph18052735>
- Gadamer H. (2018). La educación es educarse. *Revista Santander*, 1(6), 90-99. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasantander/article/view/8847>
- García Pérez de Sevilla, G., Barceló Guido, O., De la Cruz, M. d. l. P., Blanco Fernández, A., Alejo, L. B., Ramírez Goercke, M. I. y Pérez-Ruiz, M. (2021). Remotely Supervised Exercise during the COVID-19 Pandemic versus in-Person-Supervised Exercise in Achieving Long-Term Adherence to a Healthy Lifestyle. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182212198>
- Hecker, S. (1998) Educación y Formación. En Organización Internacional del Trabajo (ed.), *Enciclopedia salud y seguridad en el trabajo* (pp. 18.1-18.36). Chantal Dufresne.
- International Commission on Occupational Health (ICOH). (2014). *Código de Ética*. http://www.icohweb.org/site/multimedia/core_documents/pdf/code_ethics_spa.pdf
- Klafki, W. (1991). Sobre la relación entre didáctica y metódica (A. Mesa y A. Pantoja, trads.). *Educación y Pedagogía*, (5), 85-108. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeypp/article/view/17024>
- Lifshitz, A. (2004). Andragogía y aprendizaje del adulto. *Medicina Interna de México*, 20(3). <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=25986>
- Messite, J. y Warshaw, L. (1998). Protección y promoción de la salud. En Organización Internacional del Trabajo (ed.), *Enciclopedia salud y seguridad en el trabajo* (pp. 15.1-15.101). Chantal Dufresne.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2019). *Índice de Políticas PYME: América Latina y el Caribe 2019. Políticas para PYMEs competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur*. <https://www.oecd.org/latin-america/Indice-Politicas-PYME-LAC-Mensajes-Principales.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. <https://acortar.link/FYifkd>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas resilientes de SST*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). *Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y la salud en el Trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1978). *Declaration of Alma-Ata*. <http://www.euro.who.int/en/publications/policy-documents/declaration-of-alma-ata,-1978>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1986. 21 de noviembre). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Lo que sabemos sobre los efectos a largo plazo de la COVID-19. Las últimas novedades sobre la situación de la COVID-19 a nivel mundial y las secuelas a largo plazo*. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/risk-comms-updates/update36_covid19-longterm-effects_es.pdf?sfvrsn=67a0ecae_4
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021). *Prevención y mitigación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Reseña de políticas, 19 de mayo de 2021*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/341672>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2015). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020, 26 de agosto). *Inclusión de la salud mental en la respuesta para la COVID-19*. <https://www.paho.org/es/noticias/26-8-2020-inclusion-salud-mental-respuesta-para-covid-19>
- Péru-la-de Torres, L. A., Verdes-Montenegro-Atalaya, J. C., Melús-Palazón, E., García-de Vinuesa, L., Valverde, F. J., Rodríguez, L. A., Lietor-Villajos, N., Bartolomé-Moreno, C., Moreno-Martos, H., García-Campayo, J., González-Santos, J., Rodríguez-Fernández, P., León-Del-Barco, B., Soto-Cámara, R. y González-Bernal, J. J. (2021). Comparison of the Effectiveness of an Abbreviated Program versus a Standard Program in Mindfulness, Self-Compassion and Self-Perceived Empathy in Tutors and Resident Intern Specialists of Family and Community Medicine and Nursing in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084340>
- Sukismanto, S., Hartono, H., Sumardiyono, S. y Andayani, T. R. (2021). Social support role of occupational safety and health implementation in informal sector during COVID-19 pandemic. *International Journal of Health Sciences*, 5(3), 416-428. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v5n3.1746>
- Zapata-Escobar, A. M. (2015) *Acerca de un programa de formación en el lugar de trabajo para la toma de decisiones de actos seguros* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10495/2780>
- Zapata-Escobar, A. M. (2016). La formación mediada por el cuidado de sí o el cuidado de sí mediado por la formación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 57-65. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/57>
- Zapata-Escobar A. M. y Grisales Franco, L. M. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 25(2), 156-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6454307>
- Zapata-Escobar, A. (2018). Estado de la cuestión: ¿cómo sería un programa de formación en el lugar de trabajo para la toma de decisiones de actos seguros para los trabajadores del sector de la construcción? *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(1), 45-51. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/17>