

COMENTARIO / REFLEXIÓN

EL AMBIENTE PSICOSOCIAL LABORAL EN LA ETAPA DE LA COVID-19

THE PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT IN THE COVID-19 STAGE

Arlene Oramas Viera ¹

RESUMEN

Introducción: La pandemia de la COVID-19 amenaza a la salud y a la vida y coexiste con problemas de la salud mental derivados de la exposición mantenida a elevadas tensiones. Los contextos laborales son vulnerables al contagio con el virus y a peligros y daños psicosociales como el estrés con sus correlatos fisiológicos y emocionales. **Objetivos:** Se pretende hacer visible el potencial impacto de la pandemia en el ambiente psicosocial laboral, directamente por la valoración del riesgo biológico e indirectamente por los cambios que ha provocado en las condiciones de trabajo y en los modos de trabajar. **Desarrollo:** Se propone un conjunto de recomendaciones que pueden ser utilizadas por los gestores de la salud y la seguridad en el trabajo, la población trabajadora y directivos. **Conclusiones:** Desarrollar acciones que contribuyan a prevenir la evolución hacia la cronicidad de un proceso mórbido en el ambiente psicosocial laboral que afecte la salud y el bienestar de las personas y el desempeño del trabajo.

Palabras clave: COVID-19, factores psicosociales laborales, riesgos psicosociales laborales, estrés laboral, salud mental

ABSTRACT

Introduction: The COVID-19 pandemic threatens health and life and coexists with mental health problems derived from sustained exposure to high tensions. Work contexts are vulnerable to contagion with the virus and psychosocial dangers and damages such as stress with its physiological and emotional correlates. **Objectives:** The aim is to make visible the potential impact of the pandemic on the psychosocial work environment, directly by assessing the biological risk and indirectly by the changes it has caused in working conditions and ways of working. **Development:** A set of recommendations is proposed that can be used by managers of health and safety at work, the working population and managers. **Conclusions:** Develop actions that help prevent the evolution towards chronicity of a morbid process in the psychosocial work environment that affects the health and well-being of people and job performance.

Keywords: COVID-19 pandemic, occupational psychosocial factors, occupational psychosocial risks, job-related stress, mental health

INTRODUCCIÓN

La situación provocada por la pandemia de la COVID-19 demanda abordar problemas nuevos que emergen en

el escenario psicosocial laboral. Los riesgos biológicos y las condiciones de bioseguridad en el trabajo no son temas novedosos, pero, sin dudas, adquieren una relevante importancia en las circunstancias actuales. Como ha reconocido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por situaciones similares anteriores, los lugares de trabajo son claves para prevenir y controlar la transmisión. Las medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo pueden ayudar a contener la propagación de la enfermedad y, por tanto, proteger a los trabajadores y a la sociedad en general.⁽¹⁾

En las condiciones de la etapa post-COVID-19, o de retorno a lo que se ha denominado una “*nueva normalidad*”, para transmitir el regreso a una cotidianidad que apremia por ser rescatada, impera la necesidad de incorporar las medidas de bioseguridad de modo muy específico y permanente en todos los contextos laborales, vigilar el comportamiento cotidiano propio y del equipo de trabajo, reconociendo la vulnerabilidad por el peligro biológico latente y la protección como el único modo seguro de comportarse ante el mismo. A tenor, es un imperativo promover una cultura de bioseguridad en el centro de trabajo, incorporando las normas inherentes como parte del rol que se desempeña, para prevenir posibles brotes. Al respecto, Benavides (2020) reconoce que el final de la pandemia, con el menor número de fallecidos, solo será posible si la prevención de riesgos laborales funciona⁽²⁾, lo cual no es una exageración si se comprende lo que representa en número la población laboralmente activa en un país y su potencial vulnerabilidad. Por otra parte, plantea este autor, que la prevención de riesgos laborales no se limita a la gestión de los equipos de protección individual -y agregamos, el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad-, sino que también, y tan importante, incluye la monitorización de los efectos de los riesgos psicosociales laborales frutos del impacto de los cambios que han sucedido sobre la salud mental y física.⁽²⁾ Se plantea que la COVID-19 no es

¹ Licenciada en Psicología, Doctora en Ciencias de la Salud, Máster en Psicología de la Salud, Investigadora y Profesora Titular. Servicio de Psicología y Fisiología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba. <https://orcid.org/0000-0003-2479-9227>

Correspondencia:

Arlene Oramas Viera
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores
Calzada de Bejuca km 7½ n° 3 035 entre Heredia y 1ª, La Esperanza, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba, CP 10 900
E-mail: arlene.oramas@infomed.sld.cu

solo una pandemia física, sino también psicológica.⁽³⁾

El ambiente psicosocial en el trabajo puede ser muy diverso, como diversas son las situaciones actuales a las que debe responder la población trabajadora, por lo que se debe contextualizar en momento y lugar, con flexibilidad, creatividad y básicamente con competencias para la gestión de estos riesgos. No son iguales las exigencias para el personal que brinda un servicio que para el que está en una línea de producción, en zonas urbanas o rurales; para los que trabajan en espacios confinados, en oficinas o en espacios abiertos, los que su trabajo implica cercanía física, comunicación verbal cara a cara, etc. También se distinguen por otras condiciones más generales como modalidad de empleo, de contrato, de desarrollo socioeconómico y tecnológico, etc. No obstante, existen aspectos generales que pueden detectarse y hacia donde se deben dirigir acciones que, en sentido general, se encaminan a promover y mantener un ambiente de trabajo seguro con una cultura de protección de la salud y del bienestar.

Los factores o condiciones psicosociales laborales comprenden los factores de riesgo o peligros psicosociales laborales, los riesgos propiamente dichos o daños psicosociales, y los protectores psicosociales laborales y personales que pueden contribuir a afrontar los peligros y prevenir el daño.

Se han revisado las publicaciones de las experiencias que se han obtenido de su curso en otros países. Inicialmente estas provienen de China, ante el impacto emocional en el personal de la salud que trabajó directamente con enfermos⁽⁴⁻⁷⁾, y también aparecen los relacionados a los efectos del confinamiento en casa y orientaciones a los diversos grupos poblacionales para mitigar el daño.^(8,9) Se han observado, además, las medidas adoptadas por el país en esta área^(10,11), así como entrevistas abiertas no estructuradas y observaciones participantes realizadas en nuestro contexto.

El propósito de este artículo es llamar la atención sobre las consecuencias en el ambiente psicosocial laboral de la pandemia y la necesidad de su gestión para la protección de la salud mental de la población trabajadora. Las orientaciones propuestas son una guía para gestores de salud y seguridad en el trabajo, directivos y personal trabajador en general.

DESARROLLO

Ante la situación de la pandemia, el confinamiento en casa ha sido la alternativa más segura de protección frente al contagio; aproximadamente 600 mil trabajadores y trabajadoras en Cuba han optado por la modalidad del teletrabajo⁽¹⁰⁾, la cual no restringe su empleo a la situación pandémica y/o recuperativa, sino que se estimula su permanencia en nuestras organizaciones laborales⁽¹²⁻¹⁴⁾ por sus sugerentes ventajas. Pero esto, obviamente, no fue posible ni lo será para todas las personas

que trabajan en actividades esenciales de la producción y de los servicios, quienes trabajaron ininterrumpidamente durante estos meses, ni para las que paulatinamente se incorporan a sus centros de trabajo de modo presencial.

Se identifican mundialmente estresores laborales específicos a esta situación.⁽¹⁵⁻¹⁹⁾ La propuesta por Seara⁽³⁾ es muy amplia y abarcadora, e incluye:

- Riesgo de ser contagiado y contagiar a otros.
- Miedo a enfermar y/o morir.
- Temor a no poder trabajar durante la cuarentena o el aislamiento.
- Preocupación por no generar ingresos y/o ser despedido de su trabajo.
- Temor a ser excluido socialmente si es puesto en cuarentena.
- Estigma por la enfermedad.
- Sentirse impotente por no poder proteger a sus seres queridos y miedo a perderlos.
- Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento.
- Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza.
- Madres y padres pueden preocuparse ante la suspensión de clases y necesidad de dejar en casa a los niños y niñas, sin la compañía y apoyos adecuados.
- Riesgo de empeorar la salud física y mental en personas vulnerables y que dependen de cuidadores, en caso de que estos sean puestos en aislamiento y no cuenten con otros apoyos, como las personas mayores en situación de dependencia y personas con discapacidad.
- Riesgo de estigmatización hacia quienes trabajan con pacientes con COVID-19.
- Las medidas estrictas de bioseguridad para poder realizar el trabajo, con el consecuente agotamiento del uso de los equipos de protección individual.
- Entorno laboral más demandante, tanto para los que acuden físicamente a su puesto de trabajo, como para las personas que están teletrabajando, con las dificultades para conciliar en ambos casos.
- Las dificultades originadas por la falta de comunicación y transparencia por parte de las empresas que generan mayores inseguridades e incertidumbre en las plantillas.
- Dificultades para recibir apoyo emocional por parte de la red social o laboral debido al aislamiento y a las largas jornadas de trabajo.

No cabe dudas, pues, que trabajar con el riesgo de la presencia del virus en el ambiente biológico del entorno laboral, deviene en uno de los peligros psicosociales derivados del impacto directo de la pandemia, del cual nadie se excluye. Se introduce en las relaciones interpersonales variables disruptivas como el distanciamiento físico, no siempre posible en determinadas tareas de

servicios, y la percepción del otro (usuario y/o compañero de trabajo) como potencial amenaza.

Ante esta realidad, en el proceso individual de valoración del riesgo se generan ideas, creencias, pensamientos que pueden fluctuar desde una invulnerabilidad injustificada, falacia de control total de la situación, de poca probabilidad de contagio y/o baja susceptibilidad, hasta ideas catastróficas, acompañadas de vivencias de amenaza, peligro, con situaciones de pánico o temor mantenidos que generen angustia permanente e incapaciten para actuar. Ambos son afrontamientos no adaptativos a la situación y que pueden generar comportamientos no seguros o sintomatología diversa. En una organización laboral, estas creencias son compartidas y pasan a formar parte de la cultura organizacional como modos de pensar, de sentir y de hacer el trabajo. Las normas de bioseguridad deben vigilarse, pero también requiere ser alertas a estos patrones de pensamientos compartidos, de emociones que se contagian y que determinan el comportamiento de las personas y estados afectivos generalizados.

El ambiente psicosocial laboral ha sufrido otros cambios producto de la pandemia, que podríamos llamar indirectos, pues están mediatizados por el impacto de esta en el trabajo y en su organización. Se ha generado sobrecarga de roles debida a la ausencia de personas vulnerables para su protección, el cambio en la organización temporal de la jornada laboral, la rotación y los regímenes de trabajo y descanso, la intensificación del ritmo producto de las necesidades sociales, el cambio en los contenidos de la actividad por tareas suspendidas temporalmente, y la adaptación a situaciones emergentes y nuevas como la oportuna introducción de las modalidades no presenciales –a distancia o teletrabajo- que exigen nuevos modos de comunicación y relaciones con personas que están trabajando, pero no presentes físicamente. De modo particular, el personal directivo debe aprender formas de orientar, supervisar y controlar el trabajo no presencial con las bondades y también limitaciones de las tecnologías de la informática y las comunicaciones (TIC); obviamente, no es este el único reto, su rol de liderazgo lo convoca a dar respuesta ante todos los escenarios cambiantes ⁽²⁰⁾ y tener un papel vital en la gestión de los riesgos psicosociales. ⁽³⁾

La influencia personal de todas estas situaciones tiene una variabilidad individual, ya que las mismas actúan de modo sinérgico con otros factores laborales y extra-laborales, y también están mediatizadas por la personalidad. Son situaciones estresantes, que superan los recursos habituales de afrontamiento, y la capacidad para movilizar nuevos recursos depende de múltiples factores personales, laborales y sociales. Su impacto puede manifestarse de formas muy diversas y complejas a nivel emocional –irritabilidad, enojo, apatía-, cognitivo, -falta de concentración, fallas en la memoria operativa-, conativo –trastornos del sueño, del apetito- y fisiológico -cefaleas, tensiones musculares- entre otros, con daños

que interfieren en el bienestar y elevadas cuotas de sufrimiento personales y familiares. También pueden devenir otros daños a la salud física y mental, propios del estrés mantenido, como descompensaciones de enfermedades crónicas, formas de ansiedad y depresión, y no solo para la persona, sino también para su grupo de trabajo y su familia.

Favorablemente, existe un conjunto de protectores psicosociales laborales y personales que ayudan a afrontar las situaciones estresantes, y las acciones de intervención deben dirigirse a potenciarlos. Son reconocidos como tales el apoyo social de compañeros de trabajo y superiores, los procesos de información, comunicación y participación en la toma de decisiones, la definición clara de roles, disponibilidad de procedimientos, medios y equipos para la realización del trabajo. El proceso de recuperación de recursos y el sentido de coherencia devienen en protectores personales pertinentes para estas situaciones. Por ejemplo, la exposición, percepción y aceptación del riesgo como una manifestación de altruismo personal fue abordada en la epidemia del SARS en la década pasada. ⁽²¹⁾

Las ideas anteriores sirven de fundamento para un conjunto de recomendaciones que pueden ser utilizadas por los gestores de la salud y la seguridad, la población trabajadora y directivos. Algunas pueden desarrollarse a partir de estrategias de comunicación, pero la mayoría implican cambios en el comportamiento, que pueden ser complejos y generar resistencia, la comunicación puede incidir en la concientización de la necesidad de los mismos, pero se requieren cambios en los modos de actuar. El resultado siempre es valioso, los costos por los problemas en la salud mental derivados por el trabajo no dejan dudas de la necesidad de actuar y la contingencia actual ha elevado exponencialmente estos problemas en el mundo. ⁽²²⁾

Sobre la situación epidemiológica a la que están expuestas y las probabilidades de contagio, las recomendaciones generales serían:

- Hacer visibles y reflexionar sobre ideas, creencias, pensamientos propios o ajenos expresados verbalmente, que señalan una invulnerabilidad injustificada, la falacia de control total de la situación, poca probabilidad de contagio, baja susceptibilidad, etc.
- Incorporar de modo vigilante, asertivo y permanente al comportamiento cotidiano propio y del equipo de trabajo las medidas de bioseguridad, reconociendo la vulnerabilidad por el peligro biológico existente y la protección como el modo de hacer frente al mismo.
- Promover una cultura de seguridad en el centro de trabajo, incorporando las normas de bioseguridad como parte del rol que se desempeña para prevenir, primero de la enfermedad y conjuntamente de un contagio de pánico o de invulnerabilidad, ambos comportamientos extremos no adaptativos.

- Identificar ideas catastróficas, creencias, pensamientos propios o ajenos expresados verbalmente, que indiquen vivencias de amenaza, peligro, con situaciones de pánico o temor mantenidos que generen angustia permanente e incapaciten para actuar.
- Comprender las emociones negativas (miedo, frustración, tristeza, culpa, ira o enojo y ambivalencias) como señales necesarias de la falta de armonía y tensión mantenidas, de cierto modo adaptativas y situacionales, pues permiten tomar consciencia de lo que ocurre y reajustarse.
- Reconocer la vulnerabilidad de la salud mental como un proceso que no implica debilidad o enfermedad mental y, en consecuencia, legitimar la necesidad de solicitar ayuda profesional y hacerlo ante síntomas molestos o incapacitantes, para sí mismos, para el equipo de trabajo y/o para la organización laboral.
- Explicar la conveniencia de transmitir con claridad impresiones, ideas y emociones; compartirlas con alguien que ofrezca confianza permite comprenderlas mejor y hacer más fácil su autorregulación.

En relación con los cambios organizacionales, se recomienda:

- Legitimar que se han introducido cambios en el desempeño del trabajo, por lo que debe existir un planteamiento de expectativas realistas, no sobrecargar los roles más allá de lo necesario, plantearse metas a corto, mediano y largo plazos, centrarse en lo esencial posible, en lo logrado y no en lo perdido, ser tolerantes con las fluctuaciones sin sentirse culpable.
- Dar importancia a los pequeños descansos posibles, pausas y hacer algo agradable durante estos.
- Lidiar con el hecho de que después de una jornada de trabajo intensa, no se pueda conciliar el sueño de modo inmediato, lo cual sucede por alteraciones en el nivel de activación y la fatiga, pero no insistir en dormir, sino en descansar, desconectar, relajarse, o simplemente estar “*tumbado en una cama*”, lo cual puede ser reparador.
- Propiciar alguna rutina que genere bienestar: si es posible fuera del trabajo o en el mismo –en los casos de jornadas continuas–, tratar de mantener en algún momento hábitos que se disfrutaban, los que permitan las medidas de restricción. Ejercicio, lectura, limpieza, contacto no físico con seres queridos, con ambientes cercanos a la naturaleza.
- Valorar la conveniencia de dedicar un tiempo –diariamente o cuando sea posible– a realizar actividades de relajación, respiración, meditación, *mindfulness* u otra técnica que se domine o sea fácilmente entrenable.
- Comprender la necesidad de enfocarse en el presente en cada momento, como el único modo de poder afrontar las exigencias.

- Limitar la información necesaria y actualizada para realizar el trabajo, a través de fuentes fiables.
- Comprender la conveniencia de mantener la comunicación con personas queridas, familiares o amigos, estar conectados con al menos alguna persona confiable.

Estas recomendaciones son comunes para trabajadores y directivos, pero estos últimos se encuentran con demandas particulares, por lo que consideramos algunas especificidades:

- Comprender la necesidad por el directivo de proporcionar apoyo social al equipo de trabajo. Este puede ser de diversos modos: instrumental, informacional y emocional. El apoyo instrumental se refiere al apoyo técnico profesional, con la experticia en la materia, brindando conocimientos o sugiriendo dónde obtenerlos, buscándolos junto al equipo; proporcionando seguridad en los modos de hacer y protegerse. El apoyo informacional se realiza brindando la información oportuna y pertinente; al respecto se recomienda comunicar de forma clara la situación en la que se encuentra la organización laboral, sobre todo en circunstancias difíciles económicamente, de restricciones y minimizar los posibles rumores que inquieten al personal; se parte de la idea de que la incertidumbre hace más daño que la infelicidad. El apoyo emocional se brinda ofreciendo confianza, comprensión, aceptación y contención de las emociones negativas; escuchar las preocupaciones, temores y reacciones de los subordinados.⁽³⁾ Observar el comportamiento de los subordinados, las reacciones emocionales, sin juzgar o ver intenciones en los errores, buscar las causas comprendiendo las altas exigencias que se afrontan durante la jornada laboral para incidir en estas y cambiarlas siempre que sea posible.
- Ante las nuevas formas de realizar el trabajo, organizar el teletrabajo de forma eficiente y dejando espacio para la conciliación de la vida laboral y la extralaboral, confiando en sus equipos y permitiéndoles la autonomía que requieren las actividades remotas.^(3,19)
- Reconocer la importancia de transmitir a sus subordinados o equipo de trabajo el valor del cumplimiento de las medidas de bioseguridad para garantizar un ambiente seguro. Brindarle protección y cuidado es el modo más adecuado de darle valor a una persona que trabaja.

CONCLUSIONES

La situación provocada por la pandemia ha impactado en todos los ámbitos de la vida y deviene también en un problema para la salud ocupacional. La psicología de la salud laboral como disciplina participa para atenuar las consecuencias psicosociales de la situación generada producto de las altas demandas psicológicas a que se expone el personal que trabaja de modo presencial, en las condiciones de riesgo biológico producto de la pandemia. Se requiere gestionar el estrés laboral, proteger la

salud emocional e incidir en el mantenimiento de un comportamiento seguro en las condiciones de bioseguridad que demandan las actuales condiciones.

Las orientaciones se justifican por los cambios que pueden derivarse en los procesos de trabajo por las múltiples causas descritas, no están basadas en la evidencia, pero la situación generada por la pandemia en los centros laborales convoca a realizar acciones inmediatas con un fundamento teórico sin descalificar la necesidad del diagnóstico, del monitoreo con instrumentos válidos, y explorando variables esenciales que describen los peligros y daños psicosociales laborales que prevalecen y su gestión.

La concreción de estas ideas está en implementar procesos de vigilancia epidemiológica psicosocial en los entornos laborales, solventando así las exigencias actuales y un sistema de gestión de la salud y la seguridad en correspondencia con las normas actuales de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Organización Internacional del Trabajo. Detener la pandemia: la seguridad y la salud en el trabajo salvan vidas. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 28 de abril de 2020.
- Benavides FG. La salud de los trabajadores y la COVID-19 Arch Prev Riesgos Labor. 2020;23(2):154-8 [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.02.02>.
- Seara M. ¿Cómo abordar los riesgos psicosociales en la era de la COVID-19? 2020 [Internet]. Disponible en: <https://www.humanas.es/como-abordar-los-riesgos-psicosociales-en-la-era-del-covid19/>.
- Kang L, Ma S, Chen M, Yang J, Wang Y, Li R, Yao L, Bai H, Cai Z, Xiang Yang B, Hu S, Zhang K, Wang G, Ma C, Liu Z. Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. Brain, Behavior, and Immunity. 2020 [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.028>.
- Xiang Y-T, Yang Y, Li W, et al. Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. Lancet Psychiatry. 2020;7:228-9.
- Chen Q, Liang M, Li Y, Guo J, Fei D, Wang L, Zhang Z. Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. The Lancet. 2020;7(4):15-6. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X).
- Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS, Ho RC. Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the general population in China. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020;17:17-29 [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>.
- Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, Rubin GJ. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. The Lancet. 2020;395(10227):912-20 [Internet]. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).
- Grupo de Intervención Psicológica en situaciones de emergencias, desastres y catástrofes. Colegio Oficial de Psicología de Navarra. Atención psicológica telefónica COVID-19. 2020. GIPEC- NAVARRA.
- Alonso FR. Cubadebate: Garantías laborales y apuntes sobre la transportación en tiempos de COVID-19. 2020 [Internet]. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/05/11/garantias-laborales-y-apuntes-sobre-la-transportacion-en-tiempos-de-covid-19-video/>.
- Enfrentamiento a la COVID-19 desde el trabajo y seguridad social [Internet]. Disponible en: <https://www.cubahora.cu/sociedad/enfrentamiento-a-la-covid-19-desde-el-trabajo-y-seguridad-social>.
- Romero YL. La opción del teletrabajo en Cuba debe ser perdurable. Juventud Rebelde. Septiembre de 2019.
- Prado Nd. Cubadebate: El teletrabajo no es moda pasajera, llegó para desarrollarse. 2020 [Internet]. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/especiales/2020/03/27/el-teletrabajo-no-es-moda-pasajera-llego-para-desarrollarse/#.XrsxvD86vwm>.
- Ley N° 116/2013 del Código del Trabajo. Gaceta Oficial N° 29, Extraordinario. 2014; junio: 453-483.
- Gómez, García AR. Retorno al trabajo y la COVID-19. Desafíos humanos ante el COVID-19. CienciAmérica. 2020;9(2) Número especial [Internet]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.277>.
- Sim MR. The COVID-19 pandemic: major risk to healthcare and other worker on the front line. Occup Environ Med. 2020;77:281-282 [Internet]. Disponible en: <http://doi.org/10.1136/oemed-2020-106567>.
- Schwartz J, King CC, Yen MY. Protecting health care workers during the COVID-19 coronavirus outbreak –Lessons from Taiwan’s SARS response. Clin Infect Dis. 2020;pii:ciaa255.
- Hamouche S. Research Article COVID-19 and employees’ mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions [version 1; peer review: awaiting peer review] Emerald Open Research. 2020 [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>.
- Gonzalez-Mulé E, Cockburn, BS. This job is (literally) killing me: A moderated-mediated model linking work characteristics to mortality. Journal of Applied Psychology. 2020 [Internet]Disponible en: <https://doi.org/10.1037/apl0000501>.

20. Phiri A, Bano N, Raouf A. Interpersonal skills and emotion management: Impact of social leadership on job satisfaction of workers. *Adv Dev Educ Psychol.* 2019;1(1):1–6 [Internet]. Disponible en: <https://doi:10.25082/ADEP.2019.01.001>.
21. Wu P, Fang Y, Guan Z, et al. The psychological impact of the SARS epidemic on hospital employees in China: exposure, risk perception, and altruistic acceptance of risk. *Can J Psychiatry.* 2009;54:302-11.
22. Torales J, O'Higgins M, Castaldelli-Maia JM, Ventriglio A. The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry.* 2020;31 [Internet]. Disponible en: <https://doi:10.1177/0020764020915212>.

Recibido: 23 de julio de 2020 **Aprobado:** 24 de noviembre de 2020

CONFLICTOS DE INTERESES

La autora declara no tener conflictos de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

- Arlene Oramas Viera. Conceptualización, investigación, metodología, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

COPYRIGHT © 2020: Arlene Oramas Viera

LICENCIA CREATIVE COMMONS



Este artículo de la [Revista Cubana de Salud y Trabajo](#) está bajo una licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#). Esta licencia permite el uso, distribución y reproducción del artículo en cualquier medio o formato, siempre y cuando se otorgue el crédito correspondiente al autor del artículo y al medio en que se publica, en este caso [Revista Cubana de Salud y Trabajo](#).