COVID 19 UNEFA BOLETÍN Volumen 12 2021

EDITORIAL

Aún se desconoce el colapso económico que impactará a la población mundial por la Pandemia COVID-19; pero aún más desconocidas son las secuelas, a corto y mediano plazo, que dejará el virus SARS-CoV-2 en las personas que padecieron la enfermedad.

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 2

EFECTO ECONÓMICO: RETO FAMILIAR EN TIEMPO DE PANDEMIA Y POS PANDEMIA.

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 3

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN CONTEXTOS PANDÉMICOS

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 10

SECUELAS PREDOMINANTES DEL SÍNDROME POST COVID-19 DE LARGA DURACIÓN: SUGERENCIAS DE ESPECIALISTAS PARA SU ABORDAJE PSICOLÓGICO

SIGA LEYENDO EN LA PÁG. 17

AUTORIDADES

Rector
M/G. Pascualino Angiolillo Fernández

Vicerrectora Académica
Dra. María Josefina Parra

Vicerrector Administrativo
VA. Freddy Manuel Lozada Peraza

Secretario General
Cnel. Simón Francisco León Correo.

Vicerrector Defensa Integral
G/B. José Luis Moncada Moncada

Vicerrector de Asuntos Sociales y Participación Ciudadana
Lcdo. Marlon Junior Acuña Lezama

Vicerrector de Investigación Desarrollo e Innovación
Dr. Miguel Antonio Álvarez Cádiz

EQUIPO DE PRODUCCIÓN:

Director:
Miguel Antonio Álvarez Cádiz

Editora:
Maeva Elena Hernández Pereira

Diseño e Imagen:
Karlyn Alejandra Osorio Rojas

Corrección y Estilo:
Alfonso Ortiz
Miguel Ángel Álvarez

EDITORIAL

Aún se desconoce el colapso económico que impactará a la población mundial por la Pandemia COVID-19; pero aún más desconocidas son las secuelas, a corto y mediano plazo, que dejará el virus SARS-CoV-2 en las personas que padecieron la enfermedad.

La Doctora Delia Rodríguez especialista en Medicina Interna de la Clínica San Felipe de Lima – Perú (2021) señala que el conjunto de secuelas dejadas por el COVID-19 se engloban en el llamado:

"…Síndrome Pos COVID-19, con una duración que va de 3 a 6 meses o más, con variadas manifestaciones clínicas. Hasta un 80% de los pacientes pueden persistir inclusive con un síntoma, como: problemas respiratorios, cardiovasculares, dolor muscular y articular, erupciones cutáneas, mareos, confusión, cambios en la visión, trastornos depresivos, ansiedad y confusión mental prolongada (s/p) …"

¿Qué hacer frente a la presencia de personas o instituciones con Talento Humano que padece Síndrome PosCOVID-19? de esto se trata la presente edición del Boletín COVID de la Unefa. Una de las posibilidades de accionar sería la resiliencia organizacional y el abordaje psicológico a modo personal.

Lo médicos psicólogos Adela Sánchez y Escribano Martínez del Hospital Universitario Fundación Jiménez (2020, noviembre 27) sugieren ser resilientes, término acuñado por Rutter en 1993 y asignado a toda persona cuando vive situaciones críticas de riesgo y tienen la capacidad de sobreponerse, crecer y desarrollarse. Así mismo, señalan dichos psicólogos: ser resiliente se sostiene con la interacción constante de las personas, organizaciones con su entorno, así como aumentando los conocimientos y participando en actividades recreativas y espirituales.

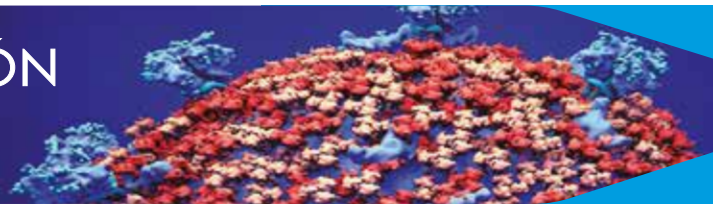
La psicóloga Rocío Rivero del Portal Digital Educación 3.0 (2020, abril 3) define la resiliencia personal como una actitud realista positiva que requiere de esfuerzo cognitivo; sugiere algunas pautas para su desarrollo, tales como: i) reconocer el problema, afrontarlo de manera creativa, tomando el tiempo que se necesite y siendo consciente de las exigencias para superarlo

Mientras que profesoras de la Unefa como Mardelis Marcano y Lisbeth Rengifo, de los Núcleos Delta Amacuro y Miranda, sugieren, por una parte, los emprendimientos familiares y por la otra, la resiliencia organizacional, motivo por lo cual invitamos la lectura y disfrute de sus aportes e ideas, a fin de incrementar conocimientos posibles para "sobrevivir" la actual coyuntura mundial.

Dra. Maeva Hernández
Editorial Universitaria
03 de noviembre 2021

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITÉCNICA
DE LA FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA
UNEFA

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN EL COVID EN VENEZUELA



GRADO ACADÉMICO	NOMBRES / APELLIDOS	CÉDULA DE IDENTIDAD	CARGO	TELÉFONO	CORREO
DOCTORA	ALBERTINA LAM NG	12.872.195	COORDINADORA DE POSTGRADO Y EXTENSIÓN	(0414) 1052302	PROF.ALANNG@ GMAIL.COM
DOCTORA	MAEVA ELENA HERNÁNDEZ PEREIRA	5.589.165	DOCENTE INVESTIGADORA	(0426) 1197693	MAEVAUNEFA@ GMAIL.COM
DOCTOR	RAÚL JOSÉ GONZÁLEZ	6.179.197	DOCENTE INVESTIGADOR	(0424) 2241415	RAGONZACA GMAIL.COM
DOCTOR	ÁNGEL TORTOLERO LEAL	7.060.833	DOCENTE INVESTIGADOR	(0412) 4514772	ANGELTORTOLE RO@GMAIL.COM
CAPITAN	SAMUEL ROJAS	19.171.859	Coordinador General del VIDI	(0412) 0374877	sajorleumas1990 @GMAIL.COM
MAGISTER	MARVELIA GALINDO GUDIÑO	6.906 481	COORDINADORA DE SERVICIOS A LA INVESTIGACIÓN	(0416) 8343032	MARVELIAGG@ GMAIL.COM
MAGISTER	DAVID PERUCCI	13.888.659	COORDINADOR DEL COMPROTIC	(0412) 7234474	PERUCCIDAVID @GMAIL.COM
INGENIERO	LUIS SULBARAN	24.289.404	COORDINADOR DE DESARROLLO INDUSTRIAL	(0414) 6077414	LUISANGEL @GMAIL.COM

EFECTO ECONÓMICO: RETO FAMILIAR EN TIEMPO DE PANDEMIA Y POS PANDEMIA.

Mardelis María V. Marcano C
Núcleo Delta Amacuro
mmardelis1976@gmail.com

RESUMEN

El efecto económico: Reto familiar en tiempo de pandemia y Pospandemia, tema de gran impacto en la actualidad. La familia históricamente es base fundamental de la sociedad, y hoy en día resiste circunstancias adversas que amenaza su integridad. En este sentido, el objetivo planteado en el presente artículo es analizar la realidad actual, así como, presentar información significativa y veraz, sobre cómo las familias a nivel mundial, a la hora de afrontar las consecuencias económicas negativas que impone esta terrible y mortal enfermedad como lo es el COVID, lo hacen de forma resiliente. Estas reflexiones admiten conocimientos y establecen diferentes maneras para superar vicisitudes en cualquier momento que se necesite, lo que permitirá a las familias crear nuevos estilos de vidas ahorrativamente.

Palabras claves: Efecto económico, Reto familiar, Pandemia

INTRODUCCIÓN

El COVID-19 es considerado como un fenómeno conocido a finales del año 2019, logrando un declive económico familiar acelerado, dejando sin empleo a muchos jefes de hogar; sin duda alguna es un tema de gran importancia a nivel mundial. En este sentido se pretende realizar un análisis documental desde una mirada crítica a partir de la aparición de este.

Se realizará una cavilación considerando diversos artículos de científicos de la economía familiar en tiempos de pandemia, tomando en cuenta a la población mundial no está excepta de sufrir contagios ahora y en el futuro, es por esto se debe internalizar y aplicar las medidas de bioseguridad y tratar de utilizar más las redes sociales para mantener una comunicación efectiva.

Así mismo, se pretende hilvanar información desde la economía familiar, un reto en tiempos de calamidad, debido a su función primordial es llevar a la praxis los procesos de economía, gastos y servicios, los cuales tengan a bien solu-

cionar problemas a futuro con respecto a manutenciones domésticas, en este mismo orden de ideas se requiere climatizar a las familias venezolanas en los procesos actuales a través de estrategias entrelazadas con la dinámica profesional, dando como resultado un clima cooperativo e innovador que busca mejorar las formas de ahorro para satisfacer su vida social y laboral. Con base a esto, la familia debe hacer frente a la pandemia, acatando normas de bioseguridad, las cuales incluyan distanciamiento social, así como organizar en su entorno programas virtuales tendientes a disminuir este mortal virus, solicitar recursos al Estado en base a programas para prevenir el avance de brote y mitigar los impactos de la enfermedad.

DESARROLLO

La economía familiar ante la pandemia

El mundo entero se ha visto paralizado por un enemigo invisible, surgido en medio de una serie de discusiones respecto a su origen. En un corto periodo de tiempo el COVID-19 llegó a afectar todos los procesos relacionados con la producción de bienes y servicios; así como, los procesos comerciales de todos los países, generando crisis económicas, hoy presente en los indicadores de carácter social y económico. El desempleo es uno de los indicadores más resaltantes a nivel mundial, llevando consigo una afectación directa al entorno familiar.

Hoy por hoy, existe un modus vivendi, definido por el terror y el confinamiento para evitar contagios y expansión del COVID-19, sin embargo al pasar un año se ha aprendido a convivir con este mortal virus COVID-19, todo el núcleo familiar y los sectores desde el educativo, personal de salud tanto público como privado, seguridad, entes militares, campesinos, trabajadores de servicios esenciales, en línea con ciudadanos de diversos rubros, desarrollan sus conocimientos y sus templados esfuerzos en el frente de batalla. Resulta esencial repasar el pasado para entender este presente, en este contexto la economía familiar lo define: By Coaatm (2018, agosto 21):

"…Se basa en los gastos y los ingresos que se gestionan dentro del núcleo de la familia. La economía familiar también es conocida por muchas personas como economía doméstica, se encarga del estudio y la organización de la economía que se lleva a cabo dentro del hogar familiar. Por eso, esta abarca aspectos relacionados con la alimentación, la vivienda y la ropa..." (p.01).

Se deriva de lo anterior que el núcleo de la sociedad es garante de gestionar y administrar los gastos necesarios familiares, (Stephen y Stéphane, 2020), sostienen el deber de "Planificar la recuperación económica tras el COVID-19 (coronavirus): lista de verificación de la sostenibilidad para los responsables de formular políticas" (p.01).

De acuerdo con (Hernández & Mar, 2020):

"…En el mundo, se perciben crisis en diversos sectores: salud, economía, social, política, entre otros, que tienen repercusiones de manera instantánea en las finanzas familiares. Han sido muchos hogares, los que recibieron de manera frontal, esta situación que afecta sus ingresos…" (p.02).

En base a esto se infiere la situación actual enfrentada por las familias, crea efectos desmedidos y desproporcionados como bajas remuneraciones y precariedad en los empleos (figura 1).

Figura 1. Trabajo informal precario con la pandemia COVID-19. Fuente Google

La economía familiar busca tener como pilar principal la sostenibilidad de la vida y la solidaridad. En este sentido, resulta necesario y urgente su integración en un diseño de medidas económicos y sociales de respuesta. En este mismo orden de ideas se observa que la crisis actual trae consigo una oportunidad para reinventar y promover proyectos sostenibles a corto y largo plazo en los sistemas que

garanticen la calidad de los servicios de salud, educación, protección social, así como en la generación de empleo y la reactivación económica con el firme propósito de garantizar el empoderamiento de las familias en programas que den respuesta a la crisis.

Se han realizado varios informes a nivel mundial, uno de ellos lo manifiesta la Organización de Naciones Unidas ONU (2020, septiembre 16) en su revista mujeres devela que:

"…La pandemia sumergirá miles de familias a pobreza extrema, se estima que, en el mundo, habrá 118 mujeres de 25 a 34 años en situación de pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo grupo etario, y este índice podría elevarse a 121 mujeres pobres por cada 100 hombres pobres en el 2030…" (P.01).

Recomendaciones y/o experiencias para las Familias con relación a la Pandemia

Se puede señalar al entorno familiar como el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de una familia. los cuales comparte el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias y diferenciadas de otras familias (León, 2013).

El desempleo, como cambio brusco en la vida de un individuo –y de su entorno-, trae una crisis en su autoestima y en su sentimiento de identidad. La desocupación es un proceso, no una situación estática, la cual se extiende desde el instante en el cual se vive la pérdida del empleo hasta el momento de un eventual reingreso en la fuerza laboral.

Es un pasaje de una situación a otra, exhibe similitudes con otros acontecimientos vitales como el divorcio, las muertes cercanas, la enfermedad, los fracasos personales (Brito, Montesdeoca, & Lucio, 2020).

El gran problema de esta enfermedad ha estado vinculado al comportamiento de los sujetos, la necesidad de cambios en el estilo de vida habitual.

Actualmente las familias en el contexto global han sufrido un gran impacto, con respecto a la pandemia COVID-19; sin embargo, han unido esfuerzos acelerando transformaciones a priori, siendo resilientes, haciendo frente a tal situación y no dejar acéfalo el arduo trabajo de aprender a vivir y cohabitar.

Reflexionar sobre el papel tiene la familia en los hogares en un mundo Pospandemia, especialmente en los niños, y la ciencia tiene aún unos esbozos sobre esto, en este sentido se muestran distintas organizaciones con sus respectivas experiencias y/o recomendaciones a nivel mundial las mismas se mencionan a continuación: (Ver cuadro 1)

Cuadro 1. Recomendaciones y/o Experiencias con relación a la familia en tiempos de pandemia a nivel mundial

ORGANIZACIÓN	RECOMENDACIÓN Y/O EXPERIENCIA
UNICEF (2020)	Ofrece una Parenting for Lifelong Health, (Crianza para la salud y familia de por vida), formada por varias organizaciones especializadas en el cuidado de la infancia, para el resguardo en la familia.
PNUD Archim, S. **(2020)**	"Ya estamos trabajando arduamente, junto a nuestra familia de la ONU y otros socios, en tres prioridades inmediatas. apoyar la respuesta de salud, incluida la familia para la adquisición y el suministro de productos de salud esenciales, bajo el liderazgo de la OMS, fortalecer el manejo y la respuesta a la crisis y abordar los impactos sociales y económicos críticos".
Banco Mundial Altangere, F. **(2020)**	"El Banco Mundial está ayudando al gobierno a reforzar los beneficios del programa proporcionándoles a las familias acceso a información y servicios sociales fundamentales para temas como, por ejemplo, la violencia de género".
ONG Cruz Rojas (2020)	Montaje de alojamiento para 3.000 personas sin hogar, 5.000 equipos de protección individual, y la distribución de 20.000 mantas y 9.000 kits con productos básicos. Pago de suministros a 25.000 familias; realizar el seguimiento de 720.000 personas vulnerables a la COVID-19, y asistir psicológicamente a 200.000 personas en situación de soledad a través del teléfono.

Fuente: propia del Autor (2021)

En el cuadro, se puede observar a cada una de las organizaciones tiene su propio estilo de trabajo, sin embargo, tienen un mismo fin, el cual es garantizar el apoyo a las familias y contexto en general, manteniendo el derecho a una vida digna y de calidad, con excelencia, capaces de resolver problemas ante acontecimientos con posibilidad de presentarse en la Universidad de la vida.

Efectos Post Pandemia

Como consecuencia de la pandemia coronavirus 19 (COVID-19), iniciada en el continente asiático, específicamente en Wuhan a finales del año 2019, ha venido generando un efecto en la economía familiar lo que tendrá un impacto negativo superior en la Pospandemia.

Desde una visión retrospectiva se ha podido observar que las pandemias a nivel mundial han dejado estragos, los cuales requieren de grandes esfuerzos para lograr subsanar los daños ocasionados.

Al desentrañar, el ultimo evento se ubica en el siglo pasado.

La pandemia de 1918-19, cuyos últimos coletazos se presentaron hasta el año 1921, fue la más mortífera y global del siglo XX, con una cifra enorme de fallecidos aproximadamente cuarenta (40) millones en todo el mundo, según Badia. (2021), (figura 2)

Figura 2. La pandemia de gripe de principios del S.XX fue única debido a la desproporcionada cantidad de jóvenes que mató. Fuente: https://www.bbc.-com/mundo/noticias-52473180

Se pronostica que las regiones más afectadas a nivel mundial tendrán un crecimiento exponencial en sus niveles de pobreza debido al COVID-19. En Brasil y África, se identifican dos factores importantes:

a) el impacto del virus en la actividad económica.

b) el número de personas que viven cerca de la línea internacional de pobreza (Banco Mundial, 2020).

En este sentido, es triste observar, como los gobiernos se mantienen en una diatriba entre mantener a todo el mundo aislado o activar la maquinaria económica, implicando ésta última proliferación del virus ocasionando muertes aceleradas.

Tal como lo expresa Bárcenas A (2020):

"…El mundo se encuentra ante una crisis humanitaria y sanitaria sin precedentes en el último siglo en un contexto económico ya adverso. A diferencia de 2008, esta no es una crisis financiera sino de personas, producción y bienestar. Una situación de economía de guerra es demasiado importante para dejarla al mercado. Los Estados están asumiendo un papel central para suprimir el virus y los riesgos que afectarán a la economía y la cohesión social. (p.01) …"

Difícilmente se puede realizar una visión prospectiva de la situación del COVID-19, si actualmente está mutando una nueva cepa, según Santana R. (2021) la nueva cepa de Belo Horizonte "tiene características en común con las variantes que ya circulaban en Brasil, pero también tiene características nuevas. Es como si estas variantes estuvieran evolucionando" (p.02).

Es evidente como la pandemia más que una crisis de salud pública es una devastadora crisis socioeconómica familiar sin precedentes. Al registrar a prueba a cada uno de los países donde se manifiesta la pandemia, la calamidad tiene el potencial de establecer impactos sociales, económicos y políticos catastróficos las cuales dejarán profundas y duraderas cicatrices, donde todos son vulnerables específicamente el patrimonio familiar.

Se desconoce cuál será a ciencia cierta la salida de esta crisis financiera, lo que sí es real es

que los gobiernos enfrentaran nuevos paradigmas para aminorar esta triste realidad.

Los ingresos de muchos hogares son especialmente vulnerables a la disminución de la actividad económica, y perder un trabajo formal significa la pérdida inmediata de ingreso y de beneficios de seguridad social contributiva. En este contexto, los gobiernos latinoamericanos y caribeños han respondido a la pandemia con intervenciones que buscan disminuir sus efectos económicos y sociales, particularmente en las personas en pobreza o que han tenido reducción en sus ingresos Lustig et al., 2020 (citado por Cejudo, Michel & De Los Cobos en 2020).

La crisis ha enseñado que los ahorros se pueden adquirir con una buena administración y autodisciplina. En consiguiente, está claro que una buena economía produce sentimientos de estabilidad y seguridad monetaria; sin duda alguna, la familia podrá enfrentar y solucionar los problemas si son conscientes de cómo sostener su economía. Por otra parte, es bueno saber que una buena distribución de la economía familiar hace que se reduzca el estrés.

CONCLUSIONES

Las pandemias se pueden comparar con otras amenazas, como: el cambio climático o los desastres, debido al alto impacto económico en a las familias, empresas, sector salud, inversiones, entre otras

Cada contingencia sanitaria, ha tenido un efecto negativo a lo largo de la historia, en este sentido el coronavirus, ha afectado principalmente al sector salud, con el incremento de enfermos y muertos que se han registrado a nivel mundial; sin embargo, también ha causado daños en el ámbito económico, por lo cual el aumento de la pobreza será una de las consecuencias más graves ocasionada por la pandemia.

El gran impacto que el COVID-19 ha tenido en la economía mundial es más fuerte y acentuado en comparación con las pandemias precedentes, así mismo, también tiene repercusiones en la salud de muchas personas, provocando miles de muertes en todo el mundo. Es por esto, los países deben de preocuparse por el sector salud en cómo ayudarlo e implementar medidas que ayuden a las familias más afectadas por esta crisis sanitaria.

Muchas personas han perdido su empleo o han reducido su presupuesto, por lo tanto, el COVID-19, ha tenido un gran impacto en la economía familiar, provocando que la pobreza internacional vaya en aumento. Así que las múltiples familias, ya no pueden guardar más el confinamiento, porque necesitan salir a trabajar debido a que no cuentan con los recursos necesarios para esperar a que todo vuelva a la normalidad.

A raíz del COVID-19, la economía tendrá un declive incuantificable por motivo de confinamiento para minimizar o erradicar el contagio, este descenso se debe a la poca o nula producción en cuanto a siembras, cultivos, productividad empresarial, causando que la economía familiar a nivel mundial tarde en recuperarse originando pobreza.

El Programa de Naciones Unidas, actualmente apoya y da importancia a las pequeñas empresas familiares (figura 3) y de quienes dependen de estas, por lo que laboran con los entes responsables de formular políticas para establecer un seguro de continuidad comercial en tiempos difíciles.

Esta situación ha traído consecuencias, que vistas desde la óptica de género, nos llevan a situaciones como: el aumento de la economía sumergida (que se da con mayor incidencia en los trabajos considerados femeninos), problemas psicológicos y de salud (que derivan en tratamientos médicos en las mujeres y adicciones como el alcoholismo en los hombres), el posible incremento de la violencia de género y los conflictos familiares, las dobles y triples jornadas, la vuelta de las mujeres sin empleo al hogar y la crisis de la identidad masculina tradicional. Situaciones que, sumadas a la insuficiencia económica de muchas familias y a los desahucios, están propiciando incluso que aumenten los suicidios de manera considerable a pesar de ser algo invisible en los medios de comunicación.

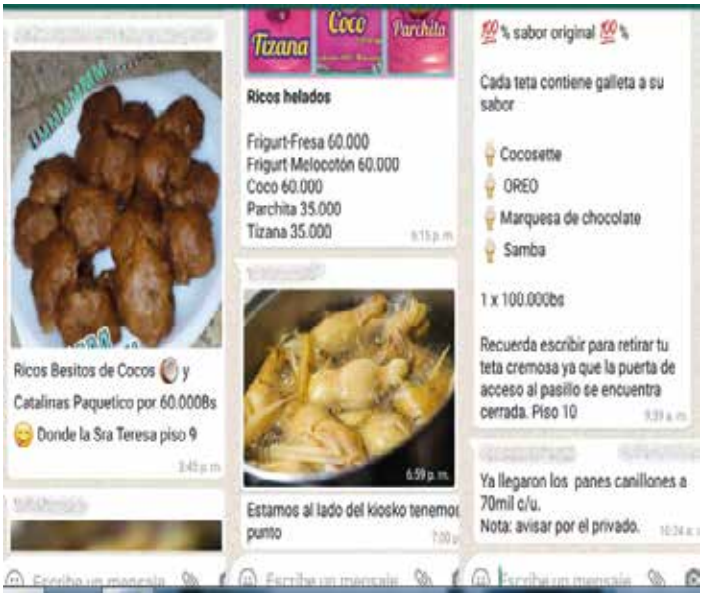


Figura 3. Emprendimientos de la familia venezolana vía on line. Fuente: Google

REFERENCIAS

ACHIM S. (2020). PNUD protege a las familias del impacto económico de la COVID-19: la pandemia la humanidad necesita liderazgo y solidaridad para vencer al coronavirus. New York, USA. https://www1.undp.org/content/undp/es/home.html

BANCO MUNDIAL. (2020). Proteger a las familias del impacto económico de la COVID-19. Altangere, E. Recuperado de https://www.unicef.org/es/coronavirus/proteger-familias-impacto-economico-COVID-19

BADIA F. (2021). El Estado Unitario. Las Formas de Estado y Formas de Gobierno. Distinción entre las Formas de Gobierno, las Formas Jurídicas de Estado y las "llamadas" formas políticas del Estado Revista Digital Estudios Político. Pág.1-40 Recuperado de http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=3&IDN=576&IDA=9330

BÁRCENAS A. (2020). Informe especial COVID-19 No. 6 sobre comercio y logística [video] Recuperado de https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46430

BRITO B, A.N; MONTESDEOCA P, E.H & LUCIO R, L.M. (). Aplicación de los Primeros Auxilios Psicológicos en situaciones de desempleo por COVID-19 en la ciudad de Villavicencio. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18313/4/2020_aplicacion_primeros_auxilios.pdf

COAATM (2018, agosto 21). Qué es la Economía Familiar [Block Digital] http://www.coaatm.es/-que-es-la-economia-familiar.

HERNÁNDEZ R, A & MAR P, J.E (2020). Efectos de la pandemia en la economía familiar. Año 13, Núm. 3 / Julio-septiembre, pp.11-15. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de http://economia.uaemex.mx/Publicaciones/e1303/Efectos%20-de%20la%20pandemia%20en%20la%20economa.pdf

CEJUDO, G.M; MICHEL, C. L & DE LOS COBOS, P. (2020). Respuestas para enfrentar la pandemia en América Latina y el Caribe: el uso de programas de transferencias monetarias y de sistemas de información de Protección social. Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE/PNUD/ LAC /C19 PDS No. 24
Recuperado de https://www.latinamerica.undp.org/content/dam/rblac/Policy%20Papers%20COVID%2019/undp-rblac-CD19-PDS-Number24-transferencias-ES.pdf

LEON C, B.E (2013). El entorno familiar y su influencia en el rendimiento escolar de los niños y niñas de sexto grado de educación general básica del centro escolar experimental no. 1 "Eloy Alfaro", ubicado en la parroquia San Blas, del Cantón Quito, Provincia de Pichincha [Trabajo de Grado en línea]. Quito, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5665/1/TESIS%20ENTORNO%20FAMILIAR%20INFLUENCIA%20RENDIMIENTO%20ESCOLAR1.pdf

ONG CRUZ ROJAS (2020) Las ONG se vuelcan con los más vulnerables durante la crisis del coronavirus. Disponible en: https://hazrevista.org/tercer-sector/2020/04/ong-vulnerables-crisis-coronavirus/

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS - ONU (2020, septiembre 16). La pandemia de la

COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números. Recuperado en: https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-COVID-19-economic-impacts-on-women

SANTANA R (2021, abril 8). Brasil descubre nueva variante entre la cepa local, la de Reino Unido y la de Sudáfrica. Block Digital La República. Recuperado de
Recuperado de: https://www.larepublica.co/globoeconomia/brasil-descubre-nueva-variante-super-mutante-que-combina-la-cepa-local-con-la-de-reino-unido-y-sudafrica-3150468

STEPHEN H Y STÉPHANE H (2020). La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19): una oportunidad de aplicar un enfoque sistémico al riesgo de desastres en el Caribe. Disponible: https://www.cepal.org/es/publicaciones/46731-la-pandemia-enfermedad-coronavirus-COVID-19-oportunidad-aplicar-un-enfoque

UNICEF (2020), La educación en familia en tiempo del COVID-19. Recuperado de https://www.unicef.es/educa/biblioteca/educacioón-familia-COVID-1

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN CONTEXTOS PANDÉMICOS

Lisbeth Adays Rengifo Avadez
Núcleo Miranda
lisbethrengifo@gmail.com

RESUMEN

El mundo globalizado está caracterizado por la imprevisibilidad de eventos desafiantes e inesperados y por un futuro cada día más inestable. En este sentido cuando las organizaciones son trastocadas por perturbaciones y estas no pueden ni tan siquiera visualizarse, no deben paralizarse por efecto de tales acciones, por el contrario, deben repensarse y transformarse a fin de tener su ciclo de vida satisfactorio, esta capacidad de las instituciones de sobrevivir a tales escenarios se denomina organizaciones resilientes. Para alcanzar el fin deseado las organizaciones tienden a aprender del talento humano a sus servicios y apropiarse de su conocimiento para generar el cambio buscado, por lo cual se amerita de un nuevo liderazgo, favorecedor de ambientes orientados al aprendizaje, de motivación y comunicación para abatir, de manera exitosa, la crisis sobrevenida.

El propósito de este ensayo es analizar la resiliencia organizacional considerando el aprendizaje colectivo y el liderazgo resiliente, las redes organizacionales y la identidad cultural. El método utilizado es el análisis de contenido de artículos científicos, documentos y textos que abordan la resiliencia organizacional. Entre la conclusión más resaltante se destaca que las organizaciones que culturicen el aprendizaje organizacional son propensas a trascender escenarios de crisis. Esta investigación está inserta en la Línea de Investigación Estado, Gerencia y Sociedad

DESCRIPTORES: Resiliencia Organizacional, Factores de Resiliencia, Modelos de Resiliencia

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están caracterizadas por estar inmersas en escenarios de incertidumbre, impredecibles y propiciadores de inestabilidad en las mismas. Sobrevivir con éxito a escenarios pandémicos requiere condiciones presentes en las instituciones aptas para enfrentar el presente y triunfar en un futuro, a esto se le denomina organización resiliente.

Las condiciones no deseadas deben favorecer a que las organizaciones se autoanalicen, se transformen y obtengan ventajas competitivas y aprovechar las comparativas, con el fin de tener un ciclo de vida óptimo. Para eso deben generar estrategias de resiliencia y considerarlas guías de acción, con el fin de atenuar las consecuencias de eventos no deseados e imprevistos; entre las cuales se menciona el desarrollo de una cultura

organizacional resiliente en la cual el talento humano esté apto para dar respuesta a escenarios de crisis, flexibilizando su propia estructura organizacional y haciendo uso de la tecnologías de la información y comunicación (TIC) para concebir el éxito en medio de la crisis, como por ejemplo medio de comunicación y el teletrabajo, entre otros.

Para recuperarse de perturbaciones indeseadas, las organizaciones deben crear un marco de aprendizaje entre todos sus integrantes, procurando extrapolar el conocimiento individual al colectivo a través de la socialización de este, para que trascienda a un aprendizaje organizacional.

Las organizaciones resilientes deben considerar un nuevo liderazgo tendiente a fomentar puentes entre la directiva de esta y sus colaboradores, generando motivación en momentos adversos, empoderándolos y considerando las potencialidades de cada uno de los integrantes del talento humano de ésta.

DESARROLLO

Resiliencia Organizacional

En la actualidad los contextos en los que se desenvuelven las instituciones son desafiantes y de incertidumbre, el mundo en su totalidad está siendo afectado por una enfermedad: el coronavirus, convertida en pandemia, razón por la cual las organizaciones identifican lo que está aconteciendo en su entorno físico como virtual.

En el transcurrir del COVID-19 se han generado cambios de gran impacto en el entorno: las decisiones a nivel gubernamental de restricción a la movilidad social para la protección de los ciudadanos han conducido a: la realización del trabajo remoto; al incumplimiento de metas afectando el flujo de los casi todos los procesos de la organizacionales.

Las organizaciones por lo tanto deben tener la habilidad para recuperarse de las dificultades, por lo cual es importante tener la capacidad de respuesta ante lo inesperado. Al respecto, Veliz (2014) manifiesta:

"…La incertidumbre, las crisis y los miedos transforman nuestras prácticas, desde un imaginario que atesora juicios sobre las cosas más que referirse a realidades concretas. Resignificar estos conceptos desde perspectivas más proactivas, sin tanto resguardo y freno se hace relevante para, así, optar por un rediseño mayor de nuestras organizaciones y para el futuro de éstas…" (p.10)

Resiliencia organizacional es asumir la crisis como medio de transformación y de renovación del accionar organizacional, convertir lo generado por esta en actividades de gran significación, con comportamiento anticipatorio y orientado al cambio.

La crisis por lo tanto no debe ser paralizante para las organizaciones, debe conducirlas a la transformación organizacional, implica mejorar su actividad ante la presencia de escenarios distópicos.

Por lo tanto, una organización resiliente identifica oportunidades en la crisis para su propio beneficio, es decir, gestiona la crisis (figura 1) para garantizar la continuidad de la organización, reaccionando de manera oportuna a la situación, generar programas nuevos de administración de talento humano.

Figura 1. La gestión de la crisis en Organizaciones resilientes. Fuente: Google

Martínez (2018) arguye que las organizaciones para procurar la resiliencia como elemento clave de la naturaleza organizacional deben:

a) desarrollar una cultura entre todos sus miembros, la cual ayude a valorar y enfrentarse de forma positiva a las novedades, ambigüedades y dificultades percibiéndolas como retos.

b) utilizar estructuras flexibles y poco jerarquizadas organizadas en equipos ad hoc en función de objetivos y de las necesidades del momento.

c) articular vínculos de relación positiva y de beneficio mutuo con todos los grupos de interés.

d) gestionar información ágil y segura, que permita atender en tiempo real la situación propia y del entorno.

La organización que se modifique a sí misma en función a una cultura, estructura organizacional, comunicación y gestión de información basada en la resiliencia tiene tendencia a fortalecerse en medio de la crisis, ya que está internalizado entre sus miembros el cómo identificar la situación y proyectar el impacto de efectos negativos en la institución, lo que la convierte en una institución dinámica.

En este sentido, Vargas (2019) inquiere: deben existir estrategias de resiliencia, entre las que menciona: crear estructuras matriciales para enfrentar la crisis; desarrollar en los líderes la capacidad de reaccionar de manera controlada ante situaciones de estrés; contar con planes de gestión de crisis, en caso de desastre generalizado en el país incluir acciones de responsabilidad social; fortalecer la cultura de gestión de cambio; desarrollar nuevas capacidades en el personal para que se aprovechen del desarrollo de tecnología de la comunicación y realizar análisis post crisis para la definición de nuevas estrategias resilientes.

Los elementos mencionados son facilitadores para desafiar la crisis originadora de una perturbación organizacional utilizando los recursos y talentos disponibles en la institución y prepararse, a través de la planificación, a posibles escenarios desafiantes.

Minsal & Pérez (2007) refieren al respecto: “la estructura matricial es un medio eficiente para reunir las diversas habilidades especializadas que se requieren para resolver un problema complejo” (p. 4).

Es por esto la necesidad de flexibilizar su estructura organizacional, menos rígida, menos centralizada, como lo es la estructura matricial, con doble cadena de mando, la de función y división.

En este sentido, las organizaciones deben responder con prontitud a estas perturbaciones, por lo cual también es importante hacer uso de la tecnología de la información y comunicación para desarrollar procesos expeditos, como seguimiento y control del trabajo realizado por los trabajadores, como el teletrabajo, el cual es conceptuado por la Organización Internacional del Trabajo -OIT (2016) como: “Toda forma de trabajo basada en las TIC” (p.13).

La OIT (ob.cit) manifiesta como beneficioso el teletrabajo en cuanto: permite ampliar el número de trabajadores calificados; reduce la propagación de enfermedades al permitir a los trabajadores enfermos sigan trabajando fuera de su puesto habitual; así como aumenta la productividad; reduce el consumo de energía en la organización; reduce la tasa de rotación, ausentismo y motivación del personal y dad cumplimiento a las disposiciones legislativas en materia de contratación de personas discapacitadas y de otros grupos vulnerables.

Las Tic son un recurso extraordinario le cual debe ser orientado y usado como medio de transmisión de aspectos relevantes de la organización, a través de las herramientas ofrecidas por el internet como: chat, video conferencias, así como de programas propios, de administración, contabilidad, control de gestión entre otros.

Por tanto, estas estrategias de resiliencia son una guía de acción para proyectarse y atenuar las consecuencias de eventos no deseados e imprevistos, por lo que la organización debe considerar contextos complejos. Las organizaciones para recuperarse ante una perturbación deben tener una visión prospectiva, desarrollándose para el futuro administrando elementos condicionantes que favorezcan su capacidad de adaptación ante escenarios de vulnerabilidad.

Factores propiciadores de la Resiliencia Organizacional

Existen dimensiones a considerar por la administración de la institución en momentos de crisis como la actual por la Pandemia del Sar-Cov-2. Lam (2017) menciona el liderazgo resiliente, la orientación al cambio y las redes organizacionales como categorías relevantes, su conceptualización se presentan en el cuadro 1 en donde se

describen al menos tres factores claves a considerar por las organizaciones.

Factores Resilientes	Características
Liderazgo Resiliente	Es el motor del grupo para alcanzar los objetivos planificados, capaces de crear e innovar en conjunto con su grupo de trabajo y de tomar decisiones en momentos de cambios inesperados en la organización (p.23)
Orientación al Cambio	La orientación al cambio está conformada por la planificación sobre el estrés organizacional, postura proactiva y las estrategias de planificación. (p.30)
Redes Organizacionales	Esta dimensión contribuye a la mejora interna vs externa, las relaciones con clientes, proveedores y otros, la utilización de las tecnologías para la comunicación efectiva, términos de asociacionismos eficaz en donde se deben evidenciar puntos claves que pueden convertirse en interés para la empresa, como el caso de tener un solo proveedor o tener un cliente clave, los cuales pueden desaparecer y dejar a la compañía en problemas (p.28)

Fuente: Autor (2021)

La manera por la cual los líderes de las organizaciones reaccionan ante escenarios de incertidumbre es clave para superar la crisis de manera exitosa. De aquí surge el líder resiliente, quien debe tener la capacidad de motivar y empoderar a sus colaboradores. Ramírez, Lay y Avendaño (2018) conceptualizan al líder resiliente como aquel que posee "una competencia del ser humano que posibilita adaptarse y convalecer ante la adversidad, inspirando al logro de metas de manera innovadora y consiente, opacando la incertidumbre e inestabilidad en el talento humano" (p.830)

Este tipo de líder potencia (ver gráfico 1) en las personas la resiliencia, reconociendo, auto valorando y potenciando las cualidades que cada uno tiene, así como favoreciendo ambientes de aprehensión del aprendizaje colectivo para propiciar contextos de crecimiento transformación organizacional.

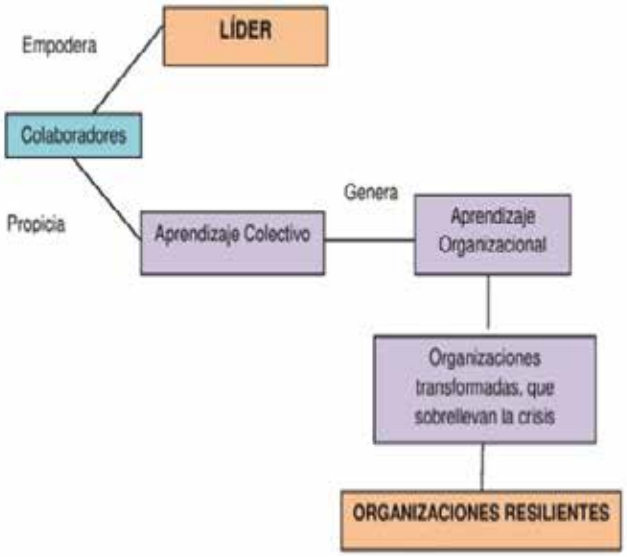


Gráfico 1. Liderazgo Resiliente. Fuente: Autor (2021)

El líder resiliente debe concebir como las organizaciones asumen el aprendizaje de talento humano, como una forma de aprovechar la praxis para que la institución evolucione; por lo tanto, las unidades administrativas deben permitir las condiciones para el desarrollo y difusión del conocimiento, para la generación de nueva competitividad e innovación. Es decir, el aprendizaje organizacional propende al cambio, tanto de las organizaciones como de los individuos.

En la era de la globalización, donde las organizaciones deben adaptarse a los cambios suscitados en el eje nacional e internacional, es imprescindible el conocimiento, que sirva de soporte para tal fin. Baena (s/f) lo determina de la siguiente manera:

"…Tener una organización resiliente es contar con una organización altamente competente, que dispone de una herramienta para el fortalecimiento de sus procesos y que es capaz de desplegar aprendizaje para interactuar efectivamente en situaciones de crisis, lo que necesariamente se refleja en su desempeño organizacional…" (p. 9)

Las organizaciones resilientes deben fomentar el aprendizaje en éstas, quienes la lideran deben facilitar la permeabilidad del conocimiento y posterior aprendizaje individual y colectivo;

en donde la información interna y externa coadyuve a la mejora y transformación continua. Gallagher & Yeo (citado por Meneghel, Salanova y Martínez (2013) indican: la capacidad de aprendizaje se convierte en una ventaja competitiva como fuente de supervivencia en respuesta a los desafíos del entorno, por lo que el aprendizaje es la única forma de responder al mundo cambiante.

El punto crucial para consolidar la resiliencia es hacer del cambio una constante para alcanzar la transformación, lo cual permita la anticipación y la adaptación al mismo, por ende, el cambio debe programarse sobre la base de respuestas apropiadas ante la incertidumbre. Almanza, Calderón y Vargas (2016) expresa al respecto:

"…La resiliencia empresarial es la capacidad que ésta tiene para hacer frente a los cambios, tanto internos como externos, que le puedan o están afectando. Para ello, debe de preparar a su gente y aplicar estrategias que le beneficien y saque provecho de esa situación por la que pasa. La empresa es resiliente cuando cuenta con la flexibilidad tanto de su gente para afrontar y adaptarse el cambio…" (p.11)

En la estructura de accionar administrativo debe programarse el cambio, siendo importante el conocimiento disponible y apropiado en los colaboradores, conforme a su papel como copartícipes de su ejecución, las organizaciones resilientes procuran hacer de su planificación del cambio la integración del talento humano, la participación de este en este tipo de actividades genera el desafío de construir además de sentido de pertinencia hacia la institución y preparación ante contextos adversos, realizado desde la perspectiva del aprendizaje organizacional.

Por esto la identidad cultural se hace un elemento clave, ya que presupone las pautas de comportamiento de sus miembros. Al respecto Andrews, Basler y Coller (2002) indican: la cultura organizacional facilita la identidad cuando cada miembro la internaliza, coadyuvando a la manera en que las personas enfrentan las presiones internas y externas. Equipara la cultura con un activo de la organización, cuando la institución valora el talento humano a través de ella, se infiere que está preparada para enfrentar entornos turbulentos e inciertos.

Cuando existe identidad cultural las organizaciones pueden enfrentar y sobrevivir a cambios drásticos, por lo cual los administradores deben procurar en los colaboradores una percepción homogénea de la misma, lo cual permite reaccionar de manera positiva ante modificaciones de acciones de manera disruptiva.

Las redes organizacionales es otro elemento para considerar en ambientes resilientes puesto que permite que pueda dar cumplimiento a los propósitos establecidos. Hernández (2016) menciona las principales vinculaciones organizacionales:

"… Las principales vinculaciones son:

a) Formación de la vinculación para cumplir con requerimientos legales o regulatorios.
b) Necesidad de acceder recursos que la empresa no puede generar en forma individual o para apalancar los recursos disponibles con recursos externos complementarios.
c) Necesidad de adquirir nuevas habilidades o asimilar nuevas tecnologías.
d) Lograr un posicionamiento estratégico a través de la vinculación gracias a información adicional del mercado, el acceso a mercados emergentes, reducción de la incertidumbre y las presiones competitivas o deteriorando la posición de los competidores a través de la vinculación con otra empresa…" (p.166)

Las organizaciones deben generar alianzas estratégicas con entes externos a fin de coadyuvar al desenvolvimiento y dar continuidad a su actividad, considerarlos en su planificación estratégica. Las instituciones no actúan en solitario, están conectadas en red con aquellos entes proveedores de insumos tendientes a facilitar el proceso productivo o la prestación de servicios, de aquí que, ante acciones imprevistas, estas redes son los aliados.

Modelos de Resiliencia Organizacional

Existe una tipología de modelos que representan las organizaciones resilientes Hero, Espina de Pescado, Kurt Lewin. En este sentido, Villalba (2017) realiza una contextualiza la cual se describe en el cuadro 2.

Cuadro 2 Modelos de Resiliencia Organizacional

MODELO	CONCEPTO
Hero	Propone un proceso motivacional en el cual se predice el compromiso laboral, teniendo en cuenta las demanda y los recursos del trabajo. Al parecer los empleados tratan de adquirir recursos que valoran como la autonomía, las relaciones interpersonales que son importantes para alcanzar los objetivos de trabajo y pueden estimular el crecimiento personal y el aprendizaje.
Espina de Pescado	Este modelo reconoce que la organización tiene diversas capacidades y actividades que ocupan su día a día y que al final contribuirá a la mejora de la resiliencia que posee la organización. Algunas de las capacidades y actividades que posee la organización son específicas y puntuales que le permiten mantenerse en el contexto como por ejemplo la continuidad de negocio que, aunque es una actividad rutinaria de la organización para mantener sus operaciones, fortalece a la organización para ganar resistencia en sus operaciones y la permite estar atenta a posibles situaciones difíciles.
Kurt Lewin	Lewin define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Por ello siempre dicho comportamiento es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio (fuerzas impulsoras) y las que se resiste a que el cambio se produzca (fuerzas restrictivas), que desean mantener el statu quo.

Fuente: Villalba (2017) adaptadas por el Autor (2021)

La adhesión a un modelo para manejar la resiliencia organizacional permite tener claridad en sus enfoques, perspectivas y procesos administrativos; así como predecir su comportamiento en un momento determinado y saber determinar los roles e importancia de los entes internos y externos con quienes conviene establecer vínculos y actividades.

De igual modo, asumir un modelo permite: internalizar la importancia a las acciones a realizar e identificar los elementos generadores de inestabilidad e inhibidores del crecimiento organizacional; tomar las decisiones más acertadas en momentos de incertidumbre y adaptarse a los cambios que se suscitan.

CONCLUSIONES

Las organizaciones ante nuevas realidades como la Pandemia de principios de siglo XXI, están llamadas a edificar resiliencia para enfrentar el cambio, vivirlo y aprender de este, por lo cual se debe culturizar el aprendizaje organizacional para trascender escenarios de crisis. De aquí que existen modelos de organización resiliente considerados como una guía de acción.

La capacitación y desarrollo del talento humano es indispensable ya que a través de ellos se puede manejar la crisis, vehiculizado en función al conocimiento apropiado; por lo tanto, este debe estar empoderado en conformidad a su conocimiento y méritos, la organización debe estar abierta a aprender de sus trabajadores.

Se deben generar alianzas estratégicas con organizaciones que generen actividades que respondan, de manera positiva, ante momentos inesperados y no controlados de manera interna.

REFERENCIAS

Almanza R., Calderón P. y Vargas J. (2016). La Resiliencia Empresarial Elemento Clave en el Cambio Organizacional. Revista Iberoamericana de Gobierno Local N 10. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/317057827_La_resiliencia_empresarial_elemento_clave_en_el_cambio_organizacional/link/59236e640f7e9b997946da64/download

Andrews S., Basler C. y Coller X. (2002). Redes, Cultura e Identidad en las Organizaciones. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 97, pp. 31-56. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/997/99717915002.pdf

Baena I. (s/f). Resiliencia y Desempeño Organizacional. Recuperado de: https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12664/BaenaBotero-Isabel-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández A. (2016). Redes y Vinculaciones: Estado del Arte en el Contexto de la Posmodernidad. Barquisimeto: Fondo Editorial Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado

Henderson y Milstein (2003). Programas de Resiliencia en la Empresa. Recuperado de: https://www.psicopartner.com/resiliencia-empresarial/

Lam S. (2017). La Resiliencia en la Sostenibilidad Empresarial de las Medianas Empresas Industriales Manufactureras de Guayas Ecuador. Tesis Doctoral. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6194

Martínez J. (2018). Organizaciones Resilientes. Recuperado de: https://www.mc-mutual.com/documents/20143/158807/organizaciones_resilientes_es.pdf/51100655-a790-7644-b065-13325c84339e?t=1576549923348

Meneghel I., Salanova M. y Martínez I. (2013). El Camino de la Resiliencia Organizacional. Una Revisión Teórica. Disponible: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2013_Meneghel-Salanova-Mart%C3%ADnez.pdf

Minsal D. & Pérez Y. (2007). Organización Funcional, Matricial…En Busca de una Estructura Adecuada Para la Organización. ACIMED [online]. 2007, vol.16, n.4. La Habana, Cuba. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352007001000010&script=sci_abstract

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). Las Dificultades y Oportunidades del Teletrabajo para los Trabajadores y Empleadores en los Sectores de Servicios de Tecnología de Información y las Comunicaciones (TIC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialgue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Ramírez R., Lay N. y Avendaño I. (2018). Liderazgo Resiliente Como Competencia Potenciadora del Talento Humano. Año 34, N.º 86. Revista de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad del Zulia. Recuperado de: https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23863

Vargas G. (2019). Resiliencia Organizacional, Estrategias Basadas en Mejores Prácticas para la supervivencia. Recuperado de: https://www.magazcitum.com.mx/?p=4851#.Xp0AfrhIpBx.

Villalba R. (2017). Modelos de Resiliencia Organizacional en las Pymes y su Impacto en la Cadena de Abastecimiento. Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información. Vol. 4 Núm. 8 pp. 77-88. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322890387_MODELOS_DE_RESILIENCIA_ORGANIZACIONAL_EN_LAS_PYMES_Y_SU_IMPACTO_EN_LA_CADENA_DE_ABASTECIMIENTO

Veliz F. (2014). Resiliencia Organizacional: el Desafío de Cuidar a las Personas, Mejorando la Calidad de Vida para las Empresas. [Libro en Línea] Gedisa. Recuperado de: https://books.google.co.ve/books?id=ETslBQAAQBAJ&hl=es

SECUELAS PREDOMINANTES DEL SÍNDROME POST COVID-19 DE LARGA DURACIÓN: SUGERENCIAS DE ESPECIALISTAS PARA SU ABORDAJE PSICOLÓGICO

Unefa – VIDI
maehenand2016@gmail.com

A continuación se presentan secuelas predominantes, definidas éstas como ""trastorno o lesión que queda tras la curación de una enfermedad o un traumatismo y que es consecuencia de ellos" (Diccio-med (2021, noviembre) en las personas infestadas por el virus SARS-CoV-2, generador de la llamada enfermedad COVID-19 de la pandemia mundial actual; sus principales características y sugerencias para su abordaje psicológico dadas por portales digitales y personal médico especializado en la temática.

La Organización Mundial de la Salud-OMS (2021, octubre 11) define el Síndrome post COVID de larga duración como:

"…Una afección que se produce en individuos con antecedentes de infección probable o confirmada por infección SARS-CoV-2, generalmente 3 meses después del inicio de la COVID-19 con síntomas que duran al menos 2 meses y que no pueden ser explicados por un diagnóstico alternativo. Los síntomas más comunes son: fatiga, dificultad respiratoria, disfunción cognitiva, entre otros…" (pág. 1)

Es decir, un conjunto de síntomas de variada naturaleza, no asociado a enfermedades previas a la infección COVID, con duración superior a dos meses mínimo. Estos síntomas, llamados también secuelas físicas o psicológicas de la infección por COVID-19, actualmente son motivos de estudio, a fin de conocer los posibles daños prolongados en los pacientes, sobre todo en los que sufrieron una enfermedad más grave con hospitalización y respiración artificial. Bin Cao, médico del Centro Nacional de Neumología de China (citado por Domínguez, N., 2021, agosto 26) señala:

"…Nuestro estudio es el mayor que se ha realizado hasta la fecha sobre el estado de salud de pacientes hospitalizados por COVID un año des-

pués de recibir el Alta… estos hallazgos parecen indicar que algunos pacientes tardarán más de un año en recuperarse, algo que deben tener en cuenta los servicios de salud en el mundo Pospandemia…" (pág1)

Vale destacar que dichas secuelas tienen en común que son comunicadas por los propios pacientes, por lo que su naturaleza es difícil de determinar. Otros estudios, como el realizado por el Médico Alexandre Pérez del Servicio de Medicina Interna del Hospital "Ávaro Cunqueiro" en Vigo, Galicia, España (citado por Domínguez, N. (2021, ob cit.), además de corroborar lo anterior, determinan síntomas como: problemas torácicos y falta de respiración; a los cuales los médicos de la revista Ther Lancer (citado por Domínguez, ídem) agregan: fatiga, depresión, estrés, niebla mental.

Sugerencias de los Psicólogos para abordar síntomas frecuentes del PosCOVID persistente o de larga duración

Aún se encuentra en debate el término de manifestaciones o secuelas persistentes una vez pasada la infección por COVID-19; pero, sí hay consenso en torno al sufrimiento y desmejoramiento de la calidad de vida de las personas que presentan dichas manifestaciones o secuelas. Un grupo de Médicos General y de Familia (SEMG) de la Sociedad Española de Medicina Interna (citado por Portal Profesionales Sanitarios, s/f) señalan: a partir del análisis de estudios previos en distintas partes de España, se cuenta con información de síntomas residuales frecuentes por tipo de áreas de especialización médica, las cuales se describen a continuación:

Secuelas Neumológicas

Basándose en estudios realizados por Victoria Villena, jefa del Servicio de Neumología del Hospital 12 de octubre de Madrid - España, a unos 4.000 pacientes ingresados en planta por COVID.19, meses después, le fue observado (figura 1) astenia y disnea, presentando los pacientes más disnea de la que el equipo médico era capaz de explicar con las pruebas realizadas.

Señala la médica Villena (citado por Portal Profesionales Sanitarios, s/f) que aún se desconoce si dichos síntomas se prolongarán o presentarán otro tipo de patologías respiratorias. "No tenemos suficiente experiencia ni datos como para saber si las secuelas se van a mantener seis meses o dos años o si permanecen más de un año y perdurarán para siempre" (citado por Portal Web Profesionales Sanitarios. s/p)

Sugerencias

Para el abordaje psicológico de las secuelas neumológicas los psicólogos Repetto L., P; Bernales S., M & González T, M. (2007) señalan de gran utilidad la red de apoyo social (figura 2) de la cual disponga el paciente para el manejo de las emociones negativas, para obtener ayuda económica para comprar medicamentos o acompañarlos a los controles médico, facilitaría la pronta recuperación del paciente post COVID.

Figura 1. Secuelas en el Sistema Respiratorio. Fuente: Google

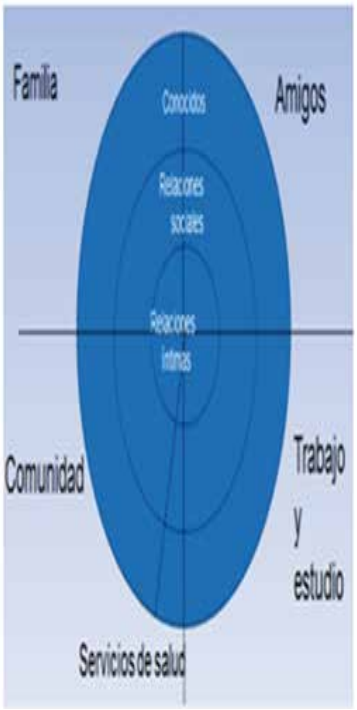


Figura 2. Red de Apoyo Social para enfermos post COVID-19

Secuelas Neurológicas.

El jefe de Neurología del Hospital Clínico de Valencia, José Miguel Laínez (citado por el Portal Web Profesionales Sanitarios, s/f) señala que:

"…La pérdida del olfato y la cefalea (figura 3) aparece en el 44% de los casos y suelen durar unas dos semanas; pero, en un pequeño porcentaje de pacientes, se ha observado persistencia de la misma, incluso varios meses después…# (s/p).

E indica que las alteraciones de la atención y la memoria (predominante en el 27% de los casos estudiados) tienen mayor probabilidad de persistir, sin lesión estructural del cerebro.

Sugerencias

El médico especialista en Medicina Familiar de la Caja Nacional de Salud distrital de La Paz-Bolivia, el Dr. Guzmán, E. (2018) considera fundamental escuchar y entender a la persona que presenta dichos síntomas, evitando frases como: "es de los nervios" y explica al paciente que "no padece ninguna enfermedad grave, que se trata de un trastorno crónico curable.

Mientras que el Portal Memorial Sloan Kettering Cáncer Center (2021, septiembre 27) sugiere:

i. Mantenerse conectado con familiares y amigos para realizar alguna actividad (figura3 y 4).

ii. Tomarse un descanso de las noticias en la tele, diarios, radios o redes sociales.

iii. Mantener rutinas e incorporar en ellas al menos una hora para relajarse e incluso varias las rutinas.

iv. realice actividad física liviana, lectura y escuchar música o cualquier otro pasatiempo (rompecabezas, recetas, entre otras)

v. buscar apoyo emocional con profesionales, voluntarios o personas espirituales.

Figura 3. Secuelas neurológica cefalea frecuente.
Fuente: Google

Figura 4. Mantenerse conectado con familiares y amigos.
Fuente: Google

Secuelas Cardiacas

Según Javier Bermejo Thomas, jefe y coordinador de Cardiología No Invasiva del Hospital Gregorio Marañón, Madrid-España (citado por el Portal Profesionales Sanitarios, ob cit, s/f) la:

"…Afectación cardíaca y las secuelas sobre el corazón son muy relevantes… se ha observado descompensación en el control de la presión arterial y de la frecuencia cardíaca… presentan taquicardia o bradicardia (figura 5).

Pero no está claro hasta qué punto el centro de atención es el corazón o es el control del corazón por el

sistema nervioso…" (s/p)

Destacando que no se ha observado alteraciones físicas en el corazón, por lo que debe seguirse analizando qué ocasiona dichas alteraciones.

Sugerencias

Portal Medlineplus (2020) sugiere para controlar el ritmo cardiaco controlar la respiración, al respirar de forma profunda y consciente, se reducirá el ritmo cardiaco acelerado. La respiración diagramática (inhalar y exhalar lenta y profundamente) repetida varios minutos en varios momentos del día es otra forma de mantener el ritmo cardiaco controlado.

Otra técnica de control del ritmo cardiaco sugerida por generaciones es la relajación muscular progresiva, implica la tensión y distensión de diferentes grupos musculares en forma progresiva; así como la lectura, escuchar música, caminar lentamente y en grupo, entre otras (figura 5 y 6)

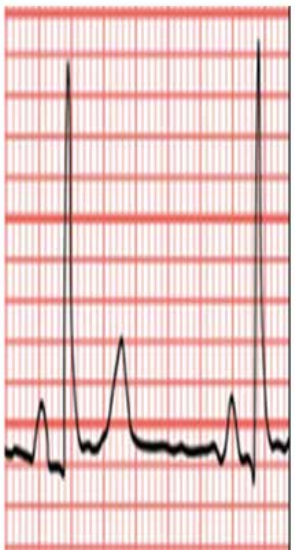


Figura 5. Bradicardias síntomas Post COVID. Fuente: Google

Figura 6. Técnica de relajación muscular, sugerencia para la bradicardia. Fuente Google

Secuelas Otorrinolaringológicas

Para el jefe del Servicio de Otorrinolaringología (ORL) del Hospital HM Rosaleda, en La Coruña, España (citado por el Portal Profesionales Sanitarios, s/f):
"…La anosmia y la ageusia son los síntomas frecuentes…la coexpresión de receptores ACE2 y TMPRSS3, tanto en el neuroepitelio olfatorio como en las papilas gustativas, [no obstante] la recuperación es rápida". Considera que esto es más frecuente en mujeres que en hombres, así como en jóvenes frente a anciano. De igual modo destaca que los pacientes que requirieron intubación prolongada y traqueotomía quedan con problemas en la alteración de la voz a los dos meses de alta y hasta un 80% de ellos presentan laringoscopia…" (s/p)

Sugerencias

Para el Portal SeorlCCC (2020), uno de los tratamientos básico para abordar la secuela de falta de olfato post COVID, sería el entrenamiento olfatorio (figura 7). Consiste en una serie de ejercicios para enseñar volver a reconocer los olores. Mediante una selección de olores conocidos y reconocibles, asociados a imágenes directas (limón, rosa, eucalipto, anís, vinagre), el paciente entrena su olfato y su memoria olfativa.

Figura 7. Perdida del olfato (anosmia): Trastorno de perdida parcial del olfato. Fuente: Google

Figura 8. El entrenamiento olfativo forma de abordar la anosmia.

Secuelas Digestivas

Luís Bujanda jefe del área de Enfermedades Hepáticas y Gastrointestinales del Instituto Biodonostría – España (citado por el Portal Profesionales Sanitarios, s/f) indica sobre el "aumento de transaminasas y bilirrubina, puede observarse hasta el cincuenta y ocho por ciento (58%) de los pacientes con infección severa. Observables con más frecuencia en los mayores de 60 años.

Sugerencias

El Portal De Salud Psicólogos (2021, octubre 21) señala: "el aparato digestivo tiene multitud de conexiones nerviosas con el sistema nervioso autónomo [por ello] los estados emocionales producen trastornos como úlcera, gastritis [figura 9], acidez, reflujos, estreñimiento, diarreas, colon irritable". Para la mayoría, señala dicho portal técnicas como el EMDR, el EFT, el brainspotting, focusin, o el método SHEC, permiten tratar los núcleos originarios del problema.

La de mayor frecuencia en su utilización ha sido la brainspotting, desarrollada por David Grand. Esta trata sobre "una determinada posición del ojo relacionada con la activación en una zona del cerebro [ver figura 10] respecto a un recuerdo, en forma de imagen, emoción o sensación corporal activando y facilitando la capacidad innata de auto curación, presente en cada ser humano.

Figura 9

Figura 10

Figura 9. Gastritis una de las secuelas de mayor predominio en las consultas de Medicina General y Familiar. Fuente: Google

Figura 10. Brainspotting probable técnica para abordar secuelas digestivas post COVID-19

Secuelas Dermatológicas

Para la autora del estudio COVID Piel de la Asociación Española de Dermatología y Venereología, Cristina Galván (citado por el Portal Profesionales Sanitarios, s/f) señala que las enfermedades en piel de mayor incidencia durante la pandemia fueron:

"…La urticaria, erupciones similares a las de la varicela, el sarampión o la pitiriasis rosada, la necrosis o livedos cutáneos (en caso de pacientes muy graves), los sabañones y alteraciones en la mucosa de la boca, sobre todo en la lengua…todos estos suelen recuperarse completamente en unos meses…" (s/n).

También indica sobre los procesos de vacunación están apareciendo casos de erupciones las cuales se están estudiando. Otra observación para destacar realizada por Galván es el predominio entre los jóvenes post COVID de sabañones, mientras que en los adultos mayores predominan las lesiones necróticas.

Sugerencias

Ávila, D. & Ramos B. (2011) señala que las enfermedades de piel de mayor frecuencia es la urticaria (figura 11) y su tratamiento psicológico involucra técnicas empleadas en Terapia Cognitiva-Conductual como: reducción de estrés, cremas frías (figura 12), autocontrol y cambios de hábitos alimenticios y algunas veces de tipo de material de vesti-

Figura 11. La Urticaria una de las secuelas dérmicas predominantes en el Síndrome Post COVID. Fuente Google

Figura 12. Cremas frías para controlar la urticaria. Fuente Google

Para el presidente de la Sociedad Española de Psiquiatría y jefe del Servicio de Psiquiatría y Salud Mental del Hospital "Gregorio Marañón " de Madrid-España (citado por el Portal Profesionales Sanitarios, s/f) las personas que requirieron de respiración artificial durante la infección COVID-19 tienen mayor probabilidad de presentar mayor repercusión cerebral que aquellas personas que no lo necesitaron, éstas últimas presentaría deterioro leves en sus respuestas emocionales, tales como: apatía, bulimia, depresión, entre otras.

Sugerencias

El Portal Digital De Salud Psicólogos (2021, octubre 30) indica: "cuando la ansiedad es elevada se puede tener problemas de concentración y de memoria [figura 13], esto significa baja capacidad de atención lo cual impide la realización de las tareas más cotidianas, tales como escuchar en una conversación, leer o llevar a cabo cualquiera otra actividad. Suelen durar poco tiempo, para lo cual se sugiere la relajación; en caso de prolongarse en el tiempo, se sugiere la psico estimulación (figura 14) o psicoterapia.

Figura 13. Falta de concentración y deterioro cognitivo es una secuela Post COVID-19 Fuente: Google

Figura 14. La psico estimulación forma de abordar la secuela del deterioro cognitivo. Fuente: Google

REFERENCIAS

Ávila, D. & Ramos B. (2011). Tratamiento Psicológico para el manejo de la Dermatitis Atópica. Revista Vanguardia Psicológica, V.2, N°1, abril-septiembre, pp.76-86. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4815136.pdf

Dicciomed (2021, noviembre 2). Definición de secuelas médicas. Recuperado de: https://dicciomed.usal.es/palabra/secuela

Domínguez, N. (2021, agosto 26). Las secuelas de la COVID siguen presentes un año después en los primeros hospitalizados en Wuhan. Portal Digital El País.Com. Recuperado de: https://elpais.com/ciencia/2021-08-26/las-secuelas-de-la-COVID-siguen-presentes-un-ano-despues-en-los-hospitalizados.html

Guzmán, G., E. (2018). Trastorno por somatización: su abordaje en Atención Primaria. Revista Clínica Medicina Familiar [online], V.4, N°3, pp.234.243.

Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2011000300009

Organización Mundial de la Salud-OMS (2021, octubre 11) ¿Qué es el “post-COVID” o “COVID de larga duración? La OMS ha publicado una definición oficial. Portal Digital Euronews en español. Recuperado de: https://es.euronews.com/2021/10/09/la-oms-define-oficialmente-los-sintomas-del-post-COVID-o-COVID-de-larga-duracion

Portal Medlineplus (2020, septiembre 9). Ejercita tu Corazón: David Zieve, MD, MHA, Medical Director, Brenda Conaway, Editorial Director, and the ADAM & Linda J. Vorvick, MD, Clinical Associate Professor, Department of Family Medicine, UW Medicine, School of Medicine, University of Washington. Recuperado en: https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000763.htm

Portal De Salud Psicólogos (2021, octubre 21). Trastornos del aparato digestivo. Recuperado de: https://desaludpsicologos.es/problemas/transtornos-psicosomaticos-2transtornos-del-aparato-digestivo/.

Portal De Salud Psicólogos (2021, octubre 30). Problemas de Memoria y concentración. Recuperado de: https://desaludpsicologos.es/problemas/estrés-y-ansiedad/problemas-de-memoria-y-concentracion/.

Portal Memorial Sloan Kettering Cáncer Center (2021, septiembre 27). Recuperado de: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7-QD8UqPSvuwJ:https://www.mskcc.org/es/cancer-care/patient-education/managing-stress-and-anxiety-caused-COVID-19+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve&client=firefox-b-d

Portal Profesionales Sanitarios (s/f). 50 secuelas de la COVID: Serrano, R. Recuperado de: https://www.diariomedico.com/investigacion/50-secuelas-de-la-COVID.html

Portal Seorl.CCC (2020). Entrenamiento Olfatorio. Recuperado de: https://seorl.net/tag/entrenamiento-olfatorio/

Repetto L., P; Bernales S., M & González T, M. (2011). Aspectos psicológicos de la rehabilitación pulmonar en el paciente con enfermedad pulmonar obstructiva crónica. Revista Chilena de Enfermedades Respiratoria; V.27 (2), pp. 144-152. Departamento de Psiquiatría. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-73482011000200011