

Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva
con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en
tiempos de pandemia

Juliana Henao Bedoya
Gloria Isabel Hernández Montoya
Maira Alejandra Rodríguez Úsuga

Trabajo de Grado para optar por el título de Especialista en Gerencia en
Seguridad y Salud en el trabajo

Asignatura
Seminario de investigación II

Universidad CES
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Medellín
2020

Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva
con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en
tiempos de pandemia

Autores:

Juliana Henao Bedoya
Gloria Isabel Hernández Montoya
Maira Alejandra Rodríguez Úsuga

Asesora:

Psicóloga Esp. Martha Adriana León Velasco

Trabajo de grado para optar por el título de:
Especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Universidad CES
Facultad de Medicina
División de Posgrado en Salud Pública
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Medellín, 2020

Agradecimientos

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar especialmente en los momentos de dificultad que estamos experimentando actualmente.

A nuestros padres, por su amor, por confiar y creer en nosotros, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres.

A nuestros hermanos (os), parejas e hijos por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos, en especial a la Dra. Andrea Espinosa, Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, que reviso el protocolo y lo valido.

De igual manera nuestros agradecimientos son a cada una de las compañeras involucradas en la composición de este trabajo, quienes con sus valiosos conocimientos y aportes hicieron de este trabajo el mejor y más completo, que nos permitió crecer aún más como profesionales.

Finalmente queremos expresar nuestro más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Martha Adriana León, nuestra asesora de tesis, porque con su sabiduría, experiencia, paciencia y colaboración nos dirigió, motivó y apoyó en el desarrollo de este trabajo.

Siglas

ADKAR: Awareness (Alerta) - Desire (Deseo) - K (knowledge) Conocimiento - Ability (Aptitud) - Reinforcement (Reforzamiento) Hiatt, J. *ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community*. Colorado: Prosci Change Management Learning Centre., 2006.

AT: Accidente de trabajo

CAN: Comunidad Andina de Naciones

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

EL: Enfermedad Laboral

EPP Elementos de Protección Personal

PERMA Positive emotions (Emociones Positivas) – Engagement (Compromiso) – Relationships (Relaciones) – Meaning (Propósito) – Accomplishment (Logro) Salanova, Marisa, S. Llorens, y H. C. Acosta. «Positive Interventions in Positive Organizations». *Terapia Psicológica*, 2013. <http://www.redalyc.org/pdf/785/78525710010.pdf>.

HERO: Healthy & Resilient Organizations

ISO: Organización Internacional de Normalización

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

OPS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de Naciones Unidas

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OSHA: Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional)

PGSBC: Procesos de Gestión de la Seguridad Basados en los Comportamientos

PP: Psicología positiva

SGC: Sistema de Garantía de Calidad

SGRL: Sistema de Gestión en Riesgos Laborales

SG-SST: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

SST: Seguridad y Salud en el trabajo

SBC: Seguridad Basada en el Comportamiento

TICs: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Fuente: Amarís Jiménez, Edith, Santiago Acosta Ortiz, Carlo Ariel Arias Ruiz, Nidia Benavides Díaz, Ingrid Lorena Borrero Castro, Iveth Bolívar Moreno, Carol Lizeth Castrillo Barraza, et al. «Consenso técnico sobre las condiciones de bioseguridad frente al SARS-CoV-2 y la prevención de la enfermedad COVID-19 en el Sector Salud.», 2020.

Nota de Aceptación

Las estudiantes que optan por este trabajo de revisión sistemática integrativa han revisado un amplio marco normativo internacional y nacional, identificando fuentes bibliográficas primarias y secundarias que permitieron crear un nuevo ciclo PHVA para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, conforme a los requisitos de COVID, potenciados por las bondades de la psicología positiva, modelos aplicados para la de gestión del cambio conductual basadas en el comportamiento seguro, el modelo PERMA, modelo HERO y demás esquemas metodológicos y teóricos que nos permitieron crear una propuesta general del protocolo COVID y tres formularios para su implementación y seguimiento, los cuales serán una herramienta útil para los empresarios y trabajadores del mundo que pueden usar para prevenir el contagio de los trabajadores y potencializar el autocuidado de los colaboradores.

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido.....	6
Resumen	12
Abstract.....	12
1.Planteamiento del problema	13
1.1 Pregunta de investigación.....	17
1.2 Justificación	17
1. Marco Legal	18
2.1 Marco Legal Internacional	18
2.2 Marco Legal Nacional	19
3. Marco Conceptual.....	41
4. Marco Teórico	48
4.1 Contextualización Histórica de la Psicología Positiva	56
4.2 Articulación entre la psicología organizacional y la Psicología Positiva	60
4.3 La psicología positiva en Colombia	64
4.4 La psicología positiva y la inteligencia emocional	65
4.5 Propuestas metodológicas frente a la psicología positiva en las organizaciones	67
4.5.1 Modelo de Gestión del Cambio	68
4.5.2 Modelo ADKAR	78
4.5.3 Modelo del bienestar o Método PERMA	81
4.5.4 Modelo de Comportamiento Seguro	85
6.4.5 Método SOLVE	93
6.4.6 Modelo ecológico	94
5.3 Contextualización frente a las Organizaciones Saludables y Método HERO (Healthy & Resilient Organizations) en la actualidad	96
5.3.1 Implementación de un modelo saludable en organizaciones	106
5.3.2 Organizaciones tóxicas y estrés organizacional	113
5.3.3 Los Riesgos psicosociales laborales	114
5.3.4 Papel de la inteligencia emocional en las personas dentro de los ambientes organizacionales	125

5.3.5 Estrés Organizacional	129
5.3.6. El papel que cumplen el liderazgo, el conflicto y la negociación dentro de las organizaciones.	139
6.Objetivos	144
6.1 General:.....	144
6.2 Específicos:	144
7. Metodología	146
7.1 Tipo de estudio	146
7.2 Fuentes de información	146
7.3 Proceso de obtención de información	147
7.4 Proceso de análisis	147
7.5 Plan de divulgación.....	148
7.6 Operacionalización de variables	148
7.6.1 Variables independientes.....	148
7.6.2 Variables Sociodemográficas	149
8. Consideraciones Éticas	155
9.Resultados	157
9.1 Estadísticas de bibliografías encontradas	157
10. Propuesta de diseño, implementación y seguimiento de Sistemas de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de pandemia por COVID- 19.....	158
11. Conclusiones	172
12. Bibliografía	179
13. Anexos	194
Anexo 1. Protocolo de bioseguridad para reintegración al trabajo adaptado con estrategias de psicología positiva.	194
Anexo 2. Protocolo formato 1, planilla de seguimiento, limpieza y desinfección.	194
Anexo 3. Protocolo formato 2, acuerdo de cumplimiento y cuidado frente al COVID para inspector PAPSÓ. Acuerdo de cumplimiento para el control y mitigación del COVID -19.	194
Anexo 4. Protocolo formato 3, política de prevención y cuidado frente al COVID	194

Consentimiento informado para censo y cuestionario de síntomas para la prevención del COVID-19. Acuerdo de cumplimiento.....	194
Anexo 5. Protocolo formato 4, Acuerdo de cumplimiento y cuidado frente al COVID para líder PAPSO. Acuerdo de cumplimiento para el control y mitigación del COVID-19.	194
Anexo 6. Consentimiento Informado para trabajadores.....	194
Anexo 7. Consentimiento Informado para Mentores.....	194
Anexo 8. Consentimiento Informado para empleadores.	194
Anexo 9. Encuesta para mentores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.....	194
Anexo 10. Encuesta para empleadores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos del COVID-19. ..	195
Anexo 11. Encuesta para trabajadores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19. ...	195

Tabla de graficas

Gráfica 1. Engagement como polo opuesto del Burnout	62
Gráfica 2 Pasos para el cambio	74
Gráfica 3. Cinco bloques del modelo ADKAR	79
Gráfica 4. Modificación del modelo HERO	105
Gráfica 5. Modelo PDCA – Ciclo PHVA	108
Gráfica 6. Factores psicosociales en el trabajo: Informe del Comité Mixto de la OIT y la OMS..	118
Gráfica 7. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	121
Gráfica 8. Síntomas típicos del estrés	131
Gráfica 9 Síntesis frente al estrés y las estrategias de afrontamiento. Fuente: Elaboración propia	133
Gráfica 10. Fuentes potenciales y consecuencias del estrés	137
Gráfica 11. Antecedentes, Desarrollo y Tipos de conflictos. Figura propia basada en el texto	142
Gráfica 12. Contextualización pandemia por COVID-19 en el mundo	164
Gráfica 13. Contexto legal de COVID-19 en Colombia Marco Legal Nacional	166

Tabla de tablas

Tabla 1. Normatividad a nivel Internacional	18
Tabla 2. Recopilación Marco Normativo	19
Tabla 3. Marco normativo específico para COVID 19.....	20
Tabla 4. Características Ciclo PHVA	50
Tabla 5. Características de las Emociones Positivas vs. Emociones Negativas ...	66
Tabla 6. Factores influyentes en los procesos de cambio según cada bloque	80
Tabla 7. Relación entre variables PERMA Y ADKAR	85
Tabla 8. Dimensiones de los factores psicosociales.....	124
Tabla 9 Características de perfiles de personalidad tipo A y B.	135
Tabla 10. Variables referentes a COVID-19	149
Tabla 11. Estándares Mínimos teniendo en cuenta el ciclo PHVA	168
Tabla 12. Ciclo PHVA en tiempos de pandemia por COVID-19.....	171

Anexos

Anexo 1. Protocolo de bioseguridad para reintegración al trabajo adaptado con estrategias de psicología positiva.

Anexo 2. Protocolo formato 1, planilla de seguimiento, limpieza y desinfección.

Anexo 3. Protocolo formato 2, acuerdo de cumplimiento y cuidado frente al COVID para inspector PAPSO. Acuerdo de cumplimiento para el control y mitigación del COVID -19.

Anexo 4. Protocolo formato 3, política de prevención y cuidado frente al COVID Consentimiento informado para censo y cuestionario de síntomas para la prevención del COVID-19. Acuerdo de cumplimiento.

Anexo 5. Protocolo formato 4, Acuerdo de cumplimiento y cuidado frente al COVID para líder PAPSO. Acuerdo de cumplimiento para el control y mitigación del COVID-19.

Anexo 6. Consentimiento Informado para trabajadores.

Anexo 7. Consentimiento Informado para Mentores.

Anexo 8. Consentimiento Informado para empleadores.

Anexo 9. Encuesta para mentores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.

Anexo 10. Encuesta para empleadores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos del COVID-19.

Anexo 11. Encuesta para trabajadores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.

Resumen

La implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo se ha centrado tradicionalmente en la prevención de factores de riesgo como accidentes y enfermedades laborales, lo cual permite observar que para las organizaciones la salud ha sido entendida simplemente como la ausencia de enfermedad o dolencia, dejando a un lado la perspectiva que tiene la OMS frente a la misma donde "la salud corresponde a un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (1) (8).

En la actualidad el interés que existe dentro de las organizaciones por implementar Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo más amplios ha llevado a considerar otras perspectivas y a darle mayor importancia a la promoción de factores protectores para la salud de los trabajadores como lo son el bienestar, la satisfacción laboral, el fortalecimiento de habilidades propias y los hábitos de vida saludables dentro de las organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior el presente trabajo de grado busca compartir con la comunidad académica y con las organizaciones, la información encontrada frente a como la implementación de estos sistemas puede articularse con otros enfoques como los que se encuentran en teorías de la psicología positiva, y como esto a su vez beneficia a las organizaciones a través de aumentos en el desempeño, disminución en el ausentismo laboral y en la rotación de personal, etc. Por otro lado, se pretende mostrar cómo esta articulación también puede ser útil a la luz de la situación que se está experimentando actualmente a nivel mundial debido a la pandemia por COVID-19, teniendo en cuenta que este evento además de impactar enormemente en las empresas y a la sociedad en general, depende en gran medida de los hábitos y el autocontrol de las personas que se encuentran expuestos al virus.

Palabras claves: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, COVID 19, Psicología Positiva.

Abstract

The execution of Occupational Health and Safety Management Systems has traditionally focused on the prevention of risk factors such as accidents and occupational diseases, lead us to conclude that for organizations health has been view simply as the absence of illness or disease, leaving behind the OMS perspective which specifically says "health corresponds to a state of complete physical, mental and social well-being, and not only the absence of diseases or illnesses"(8) .

Currently, the interest of the organizations leads to use the Occupational Health and Safety Management Systems widely, showing other perspectives and giving greater importance to protective factors for the health of their workers, such as their well-being, job satisfaction, strengthening their own skills and healthy life habits within organizations.

Taking into account the above, this undergraduate work seeks to share with the academic community and organizations, the information found on how the implementation of these systems can be articulated with other approaches such as theories of positive psychology, as this results in benefits for the organizations and increases in performance, decrease in absenteeism and turnover, etc. On the other hand, it is intended to show how this articulation can also be useful in light of the situation that is currently being experienced worldwide due to the COVID-19 pandemic, knowing for a fact that this event that has greatly impacted companies and society in general, depends largely on the habits and self-control of people who are exposed to the virus.

Key words: Occupational Health and Safety Management System, COVID 19, Positive Psychology.

1.Planteamiento del problema

En Colombia la salud y seguridad en el trabajo ha sido un tema que ha adquirido gran importancia para las organizaciones y el estado, por esta razón desde el año 1979 con la ley 9ª (Código Sanitario Nacional) y la Resolución 2400 del mismo año, (Estatuto de Seguridad Industrial), se dio inicio al establecimiento de reglamentación frente a temas de salud y seguridad en el trabajo (2).

Más adelante con la Ley 1562 de 2012 se creó el Sistema General de Riesgos Laborales, el cual tuvo como principal objetivo el diseño de un modelo que promoviera en las empresas un sistema en el cual todos los empleados y directivos de las organizaciones se unieran para crear cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales, junto con la promoción del mejoramiento de las condiciones de trabajo para los empleados (3).

Todo lo anterior llevado a cabo a través de un sistema llamado El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, centrado en la mejora continua, el cual incluye aspectos como la política, organización, planificación, aplicación, evaluación del proceso a partir de estrategias como las auditorias y las listas de chequeo, junto con el planteamiento de acciones de mejora. Lo anterior permite realizar un análisis holístico de cada etapa del proceso en la empresa con el objetivo de “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (3).

Según el decreto 1072 de 2015 este modelo debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema reconocer los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de establecer medidas de control que permitan reducir la tasa de accidentes y establecer estrategias que garanticen

las condiciones y ambientes de trabajo seguros para los empleados, cumpliendo así con los requisitos legales anteriormente mencionados y promoviendo la mejora continua dentro de la organización (4).

Actualmente la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ha tenido mayor relevancia debido a que según el ministerio de trabajo, existe un incremento en los índices de accidentalidad de las empresas colombianas entre el año 2014 y 2015, sobretodo en sectores como la construcción. Además, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el estrés es la segunda causa más frecuente de trastornos de salud relacionados con el trabajo, siendo responsable de entre el 40% y 60% de los días de trabajo perdidos en Colombia (5).

De esta manera con el desarrollo de los sistemas de gestión, se encontró que estos eran una herramienta fundamental para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones ya que proporcionan mejores condiciones laborales y disminuyen notablemente las tasas de accidentalidad en el país (2).

Sin embargo, Según Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas Hermosilla, Álvarez-Bejarano y Sanz (2010) citados por (6) (7), para comprender e intervenir la salud y el bienestar de la población trabajadora, los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, así como las investigaciones existentes frente al tema han utilizado dos estrategias: la primera y la más usada tradicionalmente es una mirada reduccionista centrada en el déficit, a partir de los riesgos y la solución de problemas. Esta estrategia “busca identificar las problemáticas que afronta la organización, encontrar las causas principales, generar soluciones, evaluar y escoger la más oportuna, para finalmente implementar una estrategia hasta que el problema sea resuelto” (6).

Es así como la salud y el bienestar de los trabajadores se convierten en la simple ausencia de enfermedad. En la medida en que situaciones como el burnout, el

estrés laboral, y los factores de riesgo psicosocial, así como también los factores laborales relacionados con el deterioro de la salud de los trabajadores (las enfermedades y los accidentes de trabajo) son problemas que deben evitarse y resolverse para reducir costos dentro de la organización (6) (8).

A su vez en Colombia las políticas en salud y seguridad en el trabajo pertenecientes a temas de salud mental, se han centrado en la identificación, prevención e intervención de riesgos psicosociales y estrés asociados al mismo (8); además en otras investigaciones Houdmont y Leka (2010) citados por (9) mostraron que más de un tercio de los artículos publicados en la revista *Journal of Occupational Health Psychology* se orientaron a temas de déficit, como la inseguridad en el trabajo, el estrés o el acoso.

Por consiguiente, las anteriores revisiones muestran claramente que cuando se habla sobre psicología organizacional, el principal interés se ha encontrado en los temas relacionados con el estrés ocupacional, las emociones negativas, y en la debilidad humana tanto física como mental, dando lugar a un marco disciplinar sesgado hacia la intervención de lo patológico, aspecto que ha incidido en que la psicología sea identificada como psicopatología o psicoterapia (9).

Dejando de lado otros enfoques tales como la psicología positiva aplicada a contextos organizacionales, la cual se considera importante explorar a profundidad ya que como segunda estrategia para intervenir la salud y seguridad en el trabajo, puede generar otro tipo de aportes al bienestar, a la eficiencia de las empresas y a la motivación de sus empleados funcionando como una nueva herramienta que permita el fortalecimiento de los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, ya que define la salud del trabajador desde enfoques que van más allá de los accidentes y las enfermedades e incorpora en su intervención temáticas tales como fortalezas, habilidades y recursos personales que a su vez podrán ser utilizados como factores protectores frente a los riesgos laborales (6).

Además, sin el componente humano las empresas no funcionarían, razón por la cual es necesario tener colaboradores motivados, cómodos, felices y con ganas de trabajar; la psicología positiva vinculada a la organización puede ser muy efectiva, pues es una herramienta que potencializa las habilidades en el individuo, con la finalidad de movilizar a los líderes de la organización ; en especial en estos momentos donde las organizaciones se ven enfrentadas a una serie de cambios que deben implementar y que son necesarios para afrontar adecuadamente la crisis tanto sanitaria como económica provocada por la pandemia del COVID-19.

El COVID-19 es el nombre que se le dio a una enfermedad ocasionada por un coronavirus denominado SARS- COV 2, el cual se caracteriza por infecciones respiratorias que pueden tener grados de severidad desde leve, hasta moderado o grave. Lo más característico de esta enfermedad es que posee un alto nivel de contagio, tanto que este comenzó en Wuhan (China) en diciembre de 2019 y el brote avanzó exponencialmente hasta convertirse en una pandemia que afecta a muchos países alrededor del mundo (10,11).

Esta situación ha llevado a las empresas a cambiar sus modos de operación, a adaptarse creando otros tipos de protocolos para prevenir el contagio e innovar con el fin de tener rentabilidad aún en la situación actual. Todo lo anterior es un reto enorme para las empresas, pero también lo es para sus empleados, por esta razón las organizaciones además de cumplir con requisitos tales como el uso de tapabocas dentro de las instalaciones y la desinfección, deben velar por el bienestar de sus empleados a través de la realización adecuada de procesos de cambio, formar a líderes para que supervisen y acompañen la adopción de nuevas medidas y contar además con profesionales que puedan guiar a los empleados para lidiar con el estrés y la carga emocional que puede generar en ellos la incertidumbre, la sensación de vulnerabilidad y los nuevos modos de vivir la vida sin contacto físico.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cómo articular la psicología positiva dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en Colombia en épocas de pandemia por COVID-19?

1.2 Justificación

El presente estudio busca explorar el material bibliográfico existente frente al tema de psicología positiva en los contextos organizacionales con el fin de aportar un nuevo enfoque o perspectiva sobre el tema al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo considerando la situación que están viviendo las empresas actualmente frente al tema de riesgo biológico por COVID-19; además los cambios, las transformaciones de la sociedad, de las organizaciones, las relaciones empleador - empleado hacen necesaria la inserción de dichos modelos y enfoques que aporten en la intervención profesional, dentro de la organización.

Esto se llevará a cabo utilizando antecedentes empíricos, teóricos, prácticos y legales, ya que se considera que dentro de este sistema se ha dejado de lado información correspondiente a temas de bienestar y salud mental integral que podrían cubrir la necesidad por parte de las organizaciones en implementar otro tipo de estrategias como las propuestas en el modelo de bienestar de la Psicología Positiva, en este orden de ideas podría tomarse en cuenta que la premisa de la Psicología positiva centra su mirada no solo en lo que preocupa a los seres humanos, sino en entender sus emociones, fortalezas y virtudes, promoviendo el potencial humano y la búsqueda de la excelencia.

En consonancia con lo anterior, esto podría ser de gran utilidad para las organizaciones puesto que lo que se busca es generar unas óptimas condiciones laborales y el fortalecimiento de factores individuales en los empleados para así

proporcionar factores protectores que permitan mejorar el rendimiento y la productividad, como también mitigar los riesgos psicosociales (12).

1. Marco Legal

A juicio de los autores del presente documento para un mejor desarrollo de la normatividad se consideró pertinente la construcción de una tabla que permitiera al lector identificar la relación existente entre las diversas normas y sus antecedentes según diversos componentes: institución encargada de publicarla, la jerarquía de la norma, el número y fecha, título y el artículo que específicamente se está teniendo en cuenta para la construcción del documento, por lo cual se le incita a revisar las tablas 1 y 2 que se ve a continuación:

2.1 Marco Legal Internacional

Tabla 1. Normatividad a nivel Internacional

Autor	Norma	Descripción	Detalle
ONU	Guía	Objetivos de desarrollo sostenible (13)	Capítulo 8: Trabajo Digno y decente
Organización Internacional del trabajo (OIT)	Convenio C161 de 1985	Los empleadores y trabajadores deben establecer y conservar un “medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental” (14).	Total
Comunidad Andina (CAN)	Decisión 584 de 2004	En “todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales” (15). Lo anterior teniendo en cuenta el debido estado de salud física y mental de los trabajadores, es decir, elaborando acciones en torno a la ergonomía y los riesgos psicosociales.	Artículo 11
Organización Internacional de Normalización	ISO 9001 de 2015	Se establecen los requisitos de Un Sistema de gestión de la calidad, que permiten a una empresa demostrar su capacidad de satisfacer los requisitos del cliente y para acreditar de esta capacidad ante cualquier parte interesada (16).	General
Occupational Health and Safety Assessment Series	OSHAS 180001 de 2007	las normas que regulan los aspectos relacionados con la seguridad y salud del trabajo (17).	General
Organización Internacional de Normalización	ISO 45001 de 2018	Requisitos y orientación para el uso para un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional (18).	General
Organización Internacional del Trabajo	Guía	recomendaciones sobre prácticas y estrategias en materia de salud y seguridad para la prevención de la COVID-19, basadas en materiales desarrollados por muchas organizaciones de todo el mundo (19).	En su totalidad

Autor	Norma	Descripción	Detalle
Organización Internacional del Trabajo	Guía	Lineamientos para la implementación de medidas frente al COVID-19 en las empresas Colombia (20).	En su totalidad
Organización Internacional del Trabajo	Guía	Lista de comprobación frente al COVID- 19 específicamente para Colombia (21)	En su totalidad

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Regresar al trabajo de forma segura: guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID 19. 2020 (19).

2.2 Marco Legal Nacional

Tabla 2. Recopilación Marco Normativo

Publicado por	Norma	Título
Congreso de Colombia.	Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan las medidas del Código Sanitario Nacional. (22)
Congreso de Colombia	Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (23)
Congreso de Colombia	Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental) (24).
Congreso de Colombia	Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (3).
Ministerio del interior de la republica	Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales (25)
Ministerio de trabajo	Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (26).
Ministerio de trabajo	Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo (4)
Ministerio de trabajo	Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo (27).
Ministerio de trabajo	Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país (28).
Ministerio de trabajo	Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional (29)
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (30).
Ministerio de trabajo	Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (comité de convivencia laboral [C.C.L.]) (31).
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 839 del 23 de marzo del 2017	Por el cual se modifica la resolución 1995 de 1999 y se dictan otras disposiciones (32).
Ministerio de trabajo	Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones (33).
Ministerio de trabajo	Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (34).
Ministerio de trabajo	Decreto 676 de 2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones (35).

Fuente: Páginas oficiales de los Ministerios del Interior, Salud y Protección Social, Trabajo, Hacienda y Congreso de la República.

Tabla 3. Marco normativo específico para COVID 19

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Salud y Protección Social	Manual de bioseguridad del 30 de enero de 2020	Manual de bioseguridad para prestadores de servicios de Salud que brinden atención en salud ante la eventual introducción de Coronavirus
Ministerio de Salud y Protección Social	Carta del 31 de enero de 2020	Acciones en promoción de la salud, prevención y atención de la Infección Respiratoria Aguda - IRA- ante alerta internacional por Nuevo Coronavirus COVID-19
Supertransporte	Circular N° 03 del 04 febrero de 2020	Lineamientos y acciones preventivas a adoptar frente a las infecciones por coronavirus
Ministerio de Salud y Protección Social	Circular No 05 del 11 de febrero de 2020	Directrices para la detección temprana, el control ante la posible introducción del nuevo COVID - 19 y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo
Armada	Circular del 12 de febrero de 2020	Acciones para la vigilancia en salud pública intensificada de casos probables de infección Respiratoria aguda grave por nuestro subtipo de COVID-2
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 28 de febrero de 2020	Guía internacional para la repatriación de connacionales en riesgo de contagio al nuevo Coronavirus COVID-19
Ministerio del Trabajo	Circular No 17 del 24 de febrero de 2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por Coronavirus
Aeronáutica Civil	Circular No 19 del 26 de febrero de 2020	Medidas prevención ingreso COVID19.
Ministerio de Salud y Protección Social	Procedimiento del 26 de febrero de 2020	Misión de repatriación de connacionales en riesgo de contagio al nuevo Coronavirus COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 27 de febrero de 2020	Orientaciones para el manejo de residuos generados en la atención en salud ante la eventual introducción de Coronavirus
Ministerio de Salud y Protección Social	Presentación del 27 de febrero de 2020	Prevención de COVID 19 en el lugar de trabajo
Ministerio de Salud y Protección Social	Recomendaciones del 27 de febrero de 2020	Recomendaciones de EPP para personal de salud según el área de atención para COVID-19. Consenso IETS- ACIN
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 28 de febrero de 2020	Orientación para el tamizaje de viajeros procedentes de zonas con circulación de Coronavirus
Ministerio de Salud y Protección Social	Listado	Listado de medicamentos esenciales para el manejo de pacientes que ingresan a unidades de cuidados intensivos con sospecha o diagnóstico confirmado de COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Revista	Consenso colombiano de atención, diagnóstico y manejo de la infección por SARS-COV-2/COVID -19 en establecimientos de atención de la salud. Revista de la Asociación Colombiana de Infectología
Ministerio de Educación	Circular No 11 del 9 de marzo de 2020	Recomendaciones para prevención, manejo y control de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus en el entorno educativo
Ministerio de Defensa	Lineamientos del 9 de marzo de 2020	Lineamientos encaminados a la contención de brotes, frente al diagnóstico de un caso de infección respiratoria aguda por el nuevo Coronavirus en el SSFM.
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 380 del 10 de marzo 2020	Se adoptan medidas preventivas en el país por causa del Coronavirus
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Circular No 11 del 10 de marzo de 2020	Recomendaciones para la contención de la epidemia por el nuevo coronavirus en los sitios y eventos de alta afluencia de personas
Procuraduría General de la Nación	Directiva No 006 del 10 de marzo de 2020	Implementación de los planes de preparación y respuesta ante el riesgo de introducción del nuevo Coronavirus en el territorio nacional
Función Pública	Circular No 18 de 10 de marzo de 2020	Acciones de contención ante el COVID 19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias

Publicado por	Norma	Título
ANI	Circular No 011 del 10 de marzo de 2020	Medidas fijadas por el Gobierno Nacional, ante la presencia de la enfermedad COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 11 de marzo de 2020	Lineamientos para la detección y manejo de casos por los prestadores de servicios de salud frente a la introducción de coronavirus
Ministerio de Transporte	Circular No 01 del 11 de marzo de 2020	Directrices para la prevención, detección y atención ante un caso de coronavirus (COVID - 19)
DANE	Circular No 05 del 11 de marzo de 2020	Compromiso con las acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias
Policía Nacional de Colombia	Documento No 05398 del 11 de marzo de 2020	Directrices institucionales frente a un caso de infección respiratoria aguda por el nuevo COVID-19 en el subsistema de salud de la Policía Nacional
Presidencia de la Republica de Colombia	Directiva No 02 del 12 de marzo de 2020	Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 385 del 12 de marzo de 2020	Declaración de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 12 de marzo de 2020	Orientaciones para el manejo, traslado y disposición final de cadáveres por Coronavirus
Ministerio de Salud y Protección Social	Protocolo del 12 de marzo de 2020	Protocolo de manejo para el arribo de naves de pasajes de tráfico marítimo y fluvial internacional de cualquier país de procedencia
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Circular No 12 del 12 de marzo de 2020	Directrices para la contención de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus (COVID -19) en el entorno
Ministerio del Interior	Comunicado del 12 de marzo de 2020	Adopción de medidas para evitar propagación de Coronavirus durante los servicios religiosos y actos litúrgicos.
Ministerio del Interior	Circular No 18–DMI– 1000 del 12 de marzo de 2020	Directrices transitorias para trabajo virtual en casa para servidores públicos del ministerio del interior y entidades adscritas y vinculadas.
ICBF	Circular No 02 del 12 de marzo de 2020	Recomendaciones generales e instrucciones para la prevención, el manejo y la contención de la infección respiratoria aguda por el Coronavirus COVID-19, en los servicios de Bienestar Familiar ICBF
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 407 del 13 de marzo de 2020	Por la cual se modifican los numerales 2.4 y 2.6 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, por la cual se declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 397 del 13 de marzo de 2020	Por el cual se establece un beneficio en la presentación y pago de la contribución parafiscal para la promoción del turismo para mitigar los efectos económicos del Coronavirus COVID-19 en el territorio nacional
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 398 de 13 de marzo de 2020	Se adiciona el decreto 1074 de 2015, en lo referente al desarrollo de reuniones no presenciales de juntas de socios, asambleas generales de accionistas o juntas directivas y se dictan otras disposiciones
Ministerio del Interior	Circular No 15 del 13 de marzo de 2020	Recomendaciones para la prevención contención y mitigación de coronavirus en grupos étnicos, pueblos indígenas, las comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y pueblo RROM
Ministerio del Interior	Decreto 402 del 13 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan las medidas para la conservación del orden público
Armada	Circular del 13 de marzo de 2020	Lineamientos a seguir ante riesgo de contagio y propagación COVID-19 en personal militar en proceso de retorno de comisión en el exterior.
Ministerio de Hacienda	Decreto 401 del 13 de marzo de 2020	Por el cual se modifican sustituyen y adicionan artículos del decreto 1625 con relación a declaraciones tributarias.
Ministerio de Hacienda	Decreto 400 del 13 de marzo de 2020	Por medio del cual se modifica el Decreto 1068 de 2015. Decreto único reglamentario del sector hacienda y crédito

Publicado por	Norma	Título
		público en lo relacionado con el manejo de los excedentes de liquidez.
Ministerio de Minas y Energía	Decreto 399 del 13 de marzo de 2020	Por el cual se modifica el decreto 1073 del 2015, en relación con la sesión de los derechos de los subsidios causados en materia del servicio público de energía eléctrica.
Registraduría Nacional del Estado Civil	Circular No 29 del 13 de marzo de 2020	Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias.
Ministerio de Salud y Protección Social	ABDECÉ del 14 de marzo de 2020	ABECÉ Nuevo Coronavirus
Ministerio de Educación	Circular No 19 del 14 de marzo de 2020	Circular 19, Orientaciones con la ocasión a la declaratoria de emergencia sanitaria provocada por el Coronavirus
Ministerio de Cultura	Circular No 01 del 14 de marzo de 2020	Lineamientos para la prevención de la propagación del COVID-19 en espacios de uso cultural: bibliotecas, casa de cultura, museos, teatros, parques arqueológicos, archivos públicos, instituto CARO y escuelas taller.
Ministerio de Transporte	Resolución 408 del 15 de marzo de 2020	Se adoptan medidas preventivas para el control sanitario de pasajeros provenientes del extranjero, por vía aérea, a causa del nuevo Coronavirus.
Congreso de la Republica de Colombia	Directiva No 02 del 16 de marzo de 2020	Medidas preventivas para la contención del COVID-19
Senado de la Republica de Colombia	Comunicación del 16 de marzo de 2020	Medidas para la contención del COVID-19
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 410 del 16 de marzo de 2020	Por el cual se modifica el arancel de aduanas para la importación de productos necesarios para afrontar la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 411 del 16 de marzo de 2020	Por el cual se toman medidas transitorias debido a la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 con respecto al régimen de zonas francas
Ministerio de Educación	Circular N° 20 del 16 de marzo de 2020	Ajustes al Calendario Académico de Educación Preescolar, Básica y media. Medidas adicionales y complementarias para el manejo, control y prevención del Coronavirus.
Ministerio de Educación	Circular No 01 del 16 de marzo de 2020	Orientaciones técnicas y administrativas para la orientación del programa de alimentación escolar frente a la modificación del calendario escolar en virtud de la medida sanitaria establecida por el Gobierno Nacional para la prevención y manejo de la infección respiratoria aguda por el coronavirus
Ministerio del Interior	Circular del 16 de marzo de 2020	Recomendación para el uso de medios electrónicos en las sesiones de los consejos municipales y distritales, durante la vigencia de las medidas del Gobierno Nacional para la prevención del COVID-19
Ministerio del Interior	Decreto 412 del 16 de marzo de 2020	Por el cual se dictan normas para la conservación del orden público, la salud pública y se dictan otras disposiciones.
Ministerio del Interior	Circular del 16 de marzo de 2020	Recomendaciones para atender el proceso de construcción de los planes de desarrollo territorial.
Ministerio del Interior	Circular No 21-DMI-1000 del 16 de marzo de 2020	Recomendaciones para atender el proceso de construcción de los planes de desarrollo territorial
Ministerio del Interior	Circular No 22-DMI-1000 del 16 de marzo de 2020	Recomendaciones para el uso de medios electrónicos en las sesiones de los concejos municipales y distritales, durante la vigencia de las medidas del Gobierno Nacional para la prevención del COVID-19
Ministerio de Transporte	Circular No 02 del 16 de marzo de 2020	Directrices de prevención, detección y atención ante un caso de coronavirus (COVID-19) dirigida a concesiones para el modo de transporte aéreo, aerolíneas, interventorías, administradores de infraestructura concesionada y no concesionada, y superintendencia de transporte
Ministerio de Cultura	Circular No 03 del 16 de marzo de 2020	Recomendaciones para los espacios culturales en el territorio a cargo de municipios, departamentos, resguardos indígenas y comunidades afro.

Publicado por	Norma	Título
Instituto Colombiano de Antropología e Historia	Resolución 080 del 16 de marzo de 2020	Se prohíbe el ingreso de visitantes a los Parques Arqueológicos de: San Agustín, Alto de piedras, Tierradentro, Teyuna, Ciudad Perdida, y Santa María de La Antigua del Darién
ICBF	Resolución 2900 del 16 de marzo de 2020	Por la cual se adoptan medidas transitorias y excepcionales en la prestación de los servicios de Bienestar Familiar del ICBF, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del COVID-19
ICBF	Memorando del 16 de marzo de 2020	Adopción de medidas de prevención, manejo y contención ante el COVID-19 en los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral de niñas y niños de primera infancia y mujeres gestantes en el territorio nacional
DRN	Circular No 31 del 16 de marzo de 2020	Por medio de la cual se suspende de manera temporal y de carácter preventivo la atención presencial al público en la Registraduría Nacional del Estado Civil y sus sedes y se adoptan otras medidas.
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Circular No 07 del 16 de marzo de 2020	Trabajo Remoto
Ministerio del Deporte	Comunicado del 16 de marzo de 2020	Comunicado organismos deportivos
Fondo Adaptación	Circular No 07 del 16 de marzo de 2020	Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 16 de marzo de 2020	Lineamientos para el manejo del aislamiento domiciliario, frente al SARS-cov-2 (COVID-19) en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Limpieza y Desinfección en Servicios de Salud ante la introducción del nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) a Colombia
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 417 del 17 de marzo de 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional.
Ministerio de Educación	Circular No 21 del 17 de marzo de 2020	Orientaciones para el desarrollo de procesos de planeación pedagógica y trabajo académico en casa como medida para la prevención de la propagación del COVID-19, así como para el manejo del personal docente, directivo docente y administrativo del sector educación.
Ministerio del Trabajo	Circular No 21 del 17 de marzo de 2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria
Ministerio de Justicia	Circular No 05 del 17 de marzo de 2020	Medidas para la contención del COVID 19 en los servidores penitenciarios y contratistas
Ministerio de Justicia	Circular No 19 del 17 de marzo de 2020	Medidas de aseo y seguridad; suspensión de comisiones nacionales e internacionales; prohibición de ingreso de visitantes al edificio; autorización de trabajo en casa; reducción de reuniones presenciales; suspensión de atención presencial a ciudadanos, dirigidas a funcionarios, contratistas y directivos de Minjusticia
Ministerio del Interior	Circular del 17 de marzo de 2020	Directrices para la gestión del orden público en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-18
Armada	Circular del 17 de marzo de 2020	Órdenes e instrucciones en la administración y control de talento humano para mitigar el riesgo de contagio y propagación de COVID-19
ICBF	Resolución 2953 del 17 de marzo de 2020	Por la cual se adoptan medidas transitorias frente a los trámites de restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del COVID-19
ICBF	Memorando del 17 de marzo de 2020	Operación modalidad generaciones sacúdete frente a la situación de salud pública Nacional
ICBF	Memorando del 17 de marzo de 2020	Operación modalidad para el fortalecimiento de capacidades de niñas, niños y adolescentes con discapacidad y sus familias frente a la situación de salud pública Nacional.

Publicado por	Norma	Título
ICBF	Memorando del 17 de marzo de 2020	Orientación entrega de complementación alimentaria y seguimiento nutricional en la modalidad de 1.000 días para cambiar el mundo como medida de contingencia para la prevención, manejo y contención de la infección respiratoria causada por el COVID-19
ICBF	Memorando del 17 de marzo de 2020	Flexibilización de los servicios de protección ante la emergencia sanitaria por la infección respiratoria COVID-19
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Resolución 911 del 17 de marzo de 2020	Por la cual se establece medidas regulatorias transitorias en el sector de agua potable y saneamiento básico, derivadas de la emergencia declaradas por el Gobierno Nacional a causa del COVID-19.
DANE	Circular No 07 del 17 de marzo de 2020	Lineamientos a seguir y tener en cuenta frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Circular No 008 del 17 de marzo de 2020	Trabajo remoto para la contención del COVID-19
Superintendencia Financiera de Colombia	Circular No 07 del 17 de marzo de 2020	Instrucciones prudenciales para mitigar los efectos derivados de la coyuntura de los mercados financieros y la situación de emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional mediante Resolución No. 385 de 12 de marzo de 2020, en los deudores del sistema financiero.
Superintendencia Financiera de Colombia	Circular No 08 del 17 de marzo de 2020	Instrucciones relacionadas con el fortalecimiento de la gestión del riesgo operacional ante los eventos derivados de la coyuntura de los mercados financieros y la situación de emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional mediante Resolución No. 385 de 12 de marzo de 2020.
Superintendencia Financiera de Colombia	Circular No 09 del 17 de marzo de 2020	Instrucciones para focalizar los esfuerzos de las entidades vigiladas en la definición e implementación de acciones para mitigar los efectos de la coyuntura de los mercados financieros y la situación de emergencia sanitaria.
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 17 de marzo de 2020	Guía primer anuncio prensa
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Resolución 453 del 18 de marzo de 2020	Por la cual se adoptan medidas sanitarias de control en algunos establecimientos por causa del COVID-19 y se dictan otras disposiciones
Ministerio de Educación	Resolución 3963 del 18 de marzo de 2020	Por la cual se suspenden los términos legales dentro de las investigaciones administrativas adelantadas por el Ministerio de Educación Nacional en contra de las instituciones de educación superior por motivos de salubridad pública
Ministerio del Interior	Decreto 418 del 18 de marzo de 2020	Por la cual se dictan medidas transitorias para expedir normas en materia de orden público.
Ministerio del Interior	Decreto 420 del 18 de marzo de 2020	Por el cual se imparten instrucciones para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19.
Ministerio de Defensa	Radicado No 5443 del 18 de marzo de 2020	Órdenes e instrucciones con respecto a SARS CoV-2
Ministerio de Defensa	Radicado No 5444 del 18 de marzo de 2020	Órdenes e instrucciones con respecto al COVID-19.
Dirección General Marítima	Resolución 0112 del 18 de marzo de 2020	Por la cual se suspenden términos en investigación jurisdiccionales y administrativas a cargo de la Dirección General Marítima con ocasión a la declaratoria de emergencia sanitaria.
Dirección General Marítima	Resolución 0113 del 18 de marzo de 2020	Por medio de la cual se adiciona el Título 2 a la parte 3 de REMAC 8, Disposiciones especiales y transitorias, en el sentido de autorizar a los capitanes de puerto a designar zonas de fondeo de cuarentena dentro de su jurisdicción como medida de emergencia con el fin de prevenir y evitar la propagación del COVID-19 y por el tiempo que dure la crisis.

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Hacienda	Decreto 419 del 18 de marzo de 2020	Por el cual se reglamenta el artículo 21 de la ley 2010 de 2019 y se adiciona el capítulo 19 al título 1 de la parte 3 del libro 1 del decreto 1625 de 2016 único reglamentario en materia tributario.
ICBF	Resolución 3004 del 18 de marzo de 2020	Por medio de la cual se declara urgencia manifiesta para celebrar la contratación de bienes y servicios necesarios en el instituto colombiano de bienestar familiar Cecilia de la Fuente lleras – ICBF y se dictan otras disposiciones
ICBF	Resolución 3005 del 18 de marzo de 2020	Por el cual se adopta en el anexo para la prestación de los servicios de Atención a la primera infancia del ICBF, Ante la declaración de emergencia sanitaria establecidas por el Gobierno Nacional de Colombia causado por causa del COVID-19.
ICBF	Resolución 3000 del 18 de marzo de 2020	Por la cual se suspenden términos dentro de los procesos disciplinarios y los procesos administrativos sancionatorios que se adelantan en el ICBF a partir del 18 y hasta el 31 de marzo de 2020 en razón a la emergencia sanitaria declarada en el territorio nacional.
Registraduría Nacional del Estado Civil	Resolución 2892 del 18 de marzo de 2020	Por medio de la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas, sancionatorias, disciplinarias y de cobro coactivo de la Registraduría Nacional del Estado Civil como consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus COVID-19
Ministerio del Deporte	Resolución 0467 de 18 de marzo de 2020	Por el cual se suspenden temporalmente los canales de atención presencial y telefónica en el ministerio del deporte.
Policía Nacional de Colombia	Circular No 01 de 18 de marzo de 2020	Medidas preventivas y de contención transitorias ante emergencia sanitarias por COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 18 de marzo de 2020	Orientaciones dirigidas a representantes legales y administradores de establecimientos abiertos al público objetos de inspección, vigilancia y control sanitario para la contención de la infección respiratoria aguda por COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 18 de marzo de 2020	Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación para contener la infección respiratoria aguda por COVID-19, medidas a adoptar por el personal de centro de llamadas telefónicas y de atención a usuarios.
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 434 del 19 de marzo de 2020	Por el cual se establecen plazos especiales para la renovación de la matrícula mercantil, el RNEOL y los demás registros que integran el Registro Único Empresarial y Social RUES, así como para las reuniones ordinarias de las asambleas y demás cuerpos colegiados, para mitigar los efectos económicos del nuevo coronavirus COVID-19 en el territorio nacional
Ministerio de Educación	Directiva No 02 del 19 de marzo de 2020	Recomendación de adopción de medidas transitorias para garantizar la continuidad de las sesiones previstas en los cuerpos colegiados
Ministerio de Educación	Resolución 4193 del 19 de marzo de 2020	Por medio de la cual se suspenden los términos de trámites administrativos del ministerio de Educación Nacional.
Ministerio de Educación	Circular No 23 del 19 de marzo de 2020	Manejo excepcional y temporal de trámites ante la secretaria general
Ministerio de Justicia	Circular No 06 del 19 de marzo de 2020	Directrices y procedimientos para recibir, gestionar, optimizar y priorizar los bienes y servicios ofrecidos al INPEC por parte de las entidades públicas y/o privadas.
Ministerio del Interior	Circular No 19 de marzo de 2020	Instrucciones para la expedición de medidas en materia de orden público en el marco del Decreto 418 del 18 de marzo del 2020.
Ministerio del Interior	Circular No 26-DMI-1000 del 19 de marzo de 2020	Aclaración de la circular 21-DMI-1000, Sobre medidas para atender el proceso de construcción de planes de desarrollo departamental, distrital y municipal.

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Defensa	Circular No 5516 del 19 de marzo de 2020	Seguimiento a trabajadores desde los sistemas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo durante la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19
FAC	Lineamientos del 19 de marzo de 2020	Lineamiento encaminado para la detección, contención y manejo de COVID-19 en la FAC
FAC	Directiva No 12 del 19 de marzo de 2020	Emergencia sanitaria COVID-19
Armada	Circular del 19 de marzo de 2020	Recomendación para la prevención temprana del COVID-19 en el teatro de operaciones Armada Nacional de Colombia
Ministerio de Hacienda	Decreto 438 del 19 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas tributarias transitorias dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica de conformidad con el Decreto 417 de 2020.
Ministerio de Hacienda	Decreto 435 del 19 de marzo de 2020	Por el cual se modifican y adicionan artículos de la Sección 2 del Capítulo 13 Título 1 Parte 6 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria
Ministerio de Hacienda	Decreto 436 del 19 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas aduaneras transitorias en relación con los usuarios aduaneros permanentes y usuarios altamente exportadores y se dictan otras disposiciones
ICBF	Resolución 3018 del 19 de marzo de 2020	Por la cual se proroga la vigencia de las licencias de funcionamiento para prestar servicios de protección integral a los niños, niñas, adolescentes y sus familias en razón a la emergencia sanitarias declarada en el territorio nacional.
ICBF	Memorando del 19 de marzo de 2020	Directrices para la atención de mi familia, con ocasión de la declaratoria de emergencia sanitaria y económica a nivel nacional. Por la pandemia de COVID-19.
Contraloría General de la República	Circular No 06 del 19 de marzo de 2020	Orientación de recursos y acciones inmediatas en el marco de la atención de la emergencia sanitaria ocasionado por el virus COVID-19.
Policía Nacional de Colombia	Circular No 02 de 19 de marzo de 2020	Instrucciones institucionales transitorias ante medida administrativas para desarrollar simulacro de aislamiento preventivo por COVID-19
Superintendencia de Notariado y Registro	Circular No 319 del 19 de marzo de 2020	Lineamientos internos para la contención del virus (COVID-19): reportes sobre posibles brotes de virus, horarios flexibles, trabajo en casa, comisiones, contratistas, entre otros.
Fondo Adaptación	Circular No 08 del 19 de marzo de 2020 para colaboradores	Medidas transitorias para garantizar el orden público en el distrito capital.
Fondo Adaptación	Circular No 09 del 19 de marzo de 2020	Canales virtuales habilitados para la atención al ciudadano por situación de COVID-19
Fondo Adaptación	Resolución 0121 del 19 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas transitorias por motivos de la preservación de la salud pública y mitigación del riesgo en torno al COVID-19, y se suspenden términos procesales en las actuaciones disciplinarias del Equipo de Trabajo de control disciplinario interno del Fondo Adaptación.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 19 de marzo de 2020	Lineamientos para prevención del contagio por COVID-19 para el personal que realiza actividades de asistencia social
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 470 del 20 de marzo de 2020	Por la cual se adoptan las medidas sanitarias obligatorias de aislamiento preventivo de personas adultas mayores en centros de larga estancia y de cierre parcial de actividades de centros vida y centros día.
Ministerio de Educación	Directiva No 03 del 20 de marzo de 2020	Orientaciones para el manejo de la emergencia por COVID-19 por parte de los establecimientos educativos privados
INPEC	Circular No 07 del 20 de marzo de 2020	Medidas Preventivas de seguridad -alistamiento personal CCV.
Fuerzas Militares	Radicado No. 5525 del 20 de marzo de 2020	Lineamientos para la detección y manejo de casos por los establecimientos de sanidad militar, frente a la eventual introducción del nuevo coronavirus.
Ministerio de Transporte	Decreto 439 del 20 de marzo de 2020	Por el cual se suspende el desembarque con fines de ingreso o conexión en territorio colombiano, de pasajeros procedentes del exterior, por vía aérea.

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Decreto 441 del 20 de marzo de 2020	Por el cual se dictan disposiciones en materia de servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo para hacer frente al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por Decreto 417 de 2020
DNP	Decreto 440 del 20 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia en materia de contratación estatal, con ocasión del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la Pandemia COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 20 de marzo de 2020	Procedimiento para el transporte aéreo con fines humanitarios
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 20 de marzo de 2020	COVID-19: Tele salud Una guía rápida para la evaluación de pacientes
Ministerio de Hacienda	Decreto 444 del 21 de marzo de 2020	Por el cual se crea el fondo de mitigación de emergencias - FOME y se dictan disposiciones en materia de recursos, dentro del estado de emergencia económica social y ecológica.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 21 de marzo de 2020	Lineamientos para el manejo del aislamiento en hotel, hospital u hospedaje, frente al SARS-CoV-2 (COVID-19) a Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 21 de marzo de 2020	Guía de Lineamientos para elaboración de solución de alcohol para la desinfección de las manos en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 459 del 22 de marzo de 2020	Por el cual se designa Ministro de Relaciones Exteriores ad hoc
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 22 de marzo de 2020	Lineamientos de prevención de contagio por COVID-19 y atención en salud para las personas con discapacidad, sus familias, las personas cuidadoras y actores de la salud.
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 22 de marzo de 2020	Orientaciones para la prevención, contención y mitigación del coronavirus COVID-19 en personas adultas mayores, centros de vida, centros día, y centros de protección de larga estancia para adultos mayores.
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 462 del 22 de marzo de 2020	Por el cual se prohíbe la exportación y la reexportación de productos necesarios para afrontar la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19, se dictan medidas sobre su distribución y venta en el mercado interno, y se adiciona el Decreto 410 de 2020.
Ministerio de Educación	Directiva No 04 del 22 de marzo de 2020	Uso de tecnologías en el desarrollo de programas académicos presenciales
Ministerio de Justicia	Resolución 1144 del 22 de marzo de 2020	Por medio de la cual se declara el estado de emergencia penitenciaria y carcelaria en los establecimientos de reclusión del Orden Nacional del INPEC.
Ministerio de Justicia	Decreto 460 del 22 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas para garantizar la prestación del servicio a cargo de las comisarias de familia, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio del Interior	Decreto 457 del 22 de marzo de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
Ministerio del Interior	Guía sobre el decreto 457 del 2020	Conozca las preguntas y respuestas sobre la medida de aislamiento preventivo obligatorio
Fuerzas Militares	Radicado No 5528 del 22 de marzo de 2020	Lineamientos encaminados para la detección, contención y manejo de COVID-19, en el SSFM.
Fuerzas Militares	Radicado No. 5527 del 22 de marzo de 2020	Lineamientos encaminados para la detección, Contención y manejo de COVID-19, en el SSFM.
Fuerzas Militares	Radicado No. 5526 del 22 de marzo de 2020	Lineamientos encaminados para la detección, contención y manejo de COVID-19 en el SSFM.
Ministerio de Hacienda	Decreto 461 del 22 de marzo de 2020	Por medio de la cual se autoriza temporalmente a los gobernadores y alcaldes para la reorientación de rentas y la reducción de tarifas de impuestos territoriales, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada por mediante el Decreto 417 de 2020

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Hacienda	Decreto 458 del 22 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas para los hogares en condición de pobreza en todo el territorio nacional, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
DANE	Circular No. 8 del 22 de marzo de 2020	Nuevos Lineamientos a seguir y tener en cuenta frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, y el aislamiento preventivo obligatorio.
Ministerio de Educación	Decreto 467 del 23 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas de urgencia en materia de auxilios para beneficiarios del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - ICETEX, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Justicia	Decreto 469 de 23 de marzo de 2020	Por el cual se dicta una medida para garantizar la continuidad de las funciones de la jurisdicción constitucional, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ejercito	Circular No 840 del 23 de marzo de 2020	Lineamientos fondo interno.
Ejercito	Circular del 23 de marzo de 2020	Medidas de protección y prevención para evitar el contagio de COVID-19
Ministerio de Hacienda	Decreto 466 del 23 de marzo de 2020	Por el cual se modifica el Decreto 2555 de 2010 en lo relacionado con el Fondo Nacional de Garantías S.A.
Ministerio de Hacienda	Decreto 468 del 23 de marzo de 2020	Por el cual se autorizan nuevas operaciones a la Financiera de Desarrollo Territorial S.A - Findeter y el Banco de Comercio Exterior de Colombia S.A - Bancóldex, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 417 de 2020.
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	Decreto 465 del 23 de marzo de 2020	Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adopción de disposiciones transitorias en materia de concesiones de agua para la prestación del servicio público esencial de acueducto, y se toman otras determinaciones en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional a causa de la Pandemia COVID-19
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 464 del 23 de marzo de 2020	Por el cual se disponen medidas con el fin de atender la situación Emergencia Económica, Social y Ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020.
Ministerio de Educación	Decreto 470 del 24 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas que brindan herramientas a las entidades territoriales para garantizar la ejecución del Programa de Alimentación Escolar y la prestación del servicio público de educación preescolar, básica y media, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Educación	Resolución 4751 del 24 de marzo de 2020	Por medio de la cual se suspenden términos administrativos en los trámites de convalidación de títulos de educación superior otorgados en el exterior
Ejercito	Radicado No 5616 del 24 de marzo de 2020	Lineamientos aislamiento domiciliario SSFM
Instituto de Casas Fiscales del Ejército	Resolución 073 del 24 de marzo de 2020	por la cual se suspende la actuación y términos en asuntos disciplinarios del instituto de casas fiscales del Ejército
Fuerzas Militares	Radicado No. 5615 del 24 de marzo de 2020	Lineamientos salud mental ante pandemia COVID-19, abordaje en el SSFM
Fuerzas Militares	Resolución 0940 del 24 de marzo de 2020	Por la cual se suspenden las fechas a partir de las cuales se efectúan los traslados y encargos de unos funcionarios de la planta de empleados públicos del Ministerio de defensa Nacional al servicio de la Justicia Penal militar en razón a la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional
DANE	Circular No 09 del 24 de marzo de 2020	Nuevos Lineamientos operativos frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, y la nueva medida de aislamiento preventivo obligatorio Nacional.
DRN	Circular No 32 del 24 de marzo de 2020	Por medio de la cual se modifica la Circular DRN N° 031 y se adoptan Lineamientos y acciones preventivas a adoptar frente a la pandemia por Coronavirus (2019-nCov), se autoriza el

Publicado por	Norma	Título
		desarrollo de reuniones no presenciales y se adoptan otras medidas
Agencia para la Reincorporación y la Normalización	Resolución 833 del 24 de marzo de 2020	Por medio de la cual se adoptan medidas para garantizar la continuidad de labores durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional.
Agencia para la Reincorporación y la Normalización	Resolución 834 del 24 de marzo de 2020	Por medio del cual se autoriza el uso de la firma mecánica en las actuaciones que adelanta la Agencia para la Reincorporación y la normalización.
Agencia para la Reincorporación y la Normalización	Resolución 835 del 24 de marzo de 2020	Por la cual se modifican las resoluciones Nos. 0767 de 2018, 3065 y 3991 de 2019 mediante la cual se crean y modifican grupos internos de trabajo en la estructura de la agencia para la Reincorporación y la normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones.
Superintendencia de Notariado y Registro	Circular No 324 del 24 de marzo de 2020	Medidas relacionadas con el aislamiento preventivo obligatorio: jornada laboral virtual, trabajo en casa transitorio.
Superintendencia de Notariado y Registro	Resolución 3133 del 24 de marzo de 2020	Medidas para la prestación del servicio público notarial, garantizando el acceso al servicio de personas vulnerables y sujetos de especial protección constitucional.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 24 de marzo de 2020	Lineamientos para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del Coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 476 del 25 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas tendientes a garantizar la prevención, diagnóstico y tratamiento del COVID-19 y se dictan otras disposiciones, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Educación	Directiva No 05 del 25 de marzo de 2020	Orientaciones para la implementación de estrategias pedagógicas de trabajo académico en casa y la implementación de una modalidad de complemento alimentario para consumo en casa.
Ministerio de Educación	Resolución 006 del 25 de marzo de 2020	Por la cual se modifican transitoriamente “Los Lineamientos técnicos – administrativos, los estándares y las condiciones mínimas de programa de alimentación escolar-PAE” En el marco del estado de emergencia, económica, social y ecológica, derivado de la pandemia del COVID-19d
Ministerio de Educación	Directiva No 06 del 25 de marzo de 2020	Uso de tecnologías en el desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
Armada	Circular del 25 de marzo de 2020	Instrucciones para la promoción y prevención en los ambientes laborales a seguir en las Unidades Militares para la contención del COVID-19
Armada	Resolución 0945 del 25 de marzo de 2020	Por medio de la cual se adopta la suspensión de los términos procesales en las actuaciones disciplinarias que adelanta el ministerio de Defensa Nacional
Ministerio de Hacienda	Decreto 473 del 25 de marzo de 2020	Por el cual se modifica el Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, en lo relacionado con operaciones de crédito público cuya celebración no comprenda la financiación de gastos de inversión.
Ministerio de Cultura	Decreto 475 del 25 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas especiales relacionadas con el sector Cultura, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Circular No 09 del 25 de marzo de 2020	Alcance a circular 008
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Decreto 471 del 25 de marzo de 2020	Por el cual se deroga el Título 9 de la Parte 13 del Libro 2 del Decreto 1071 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural, en lo relacionado con la política de precios de insumos agropecuarios.
Fondo Adaptación	Circular No 10 del 25 de marzo de 2020	Instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 y el mantenimiento de Orden Público.

Publicado por	Norma	Título
Fondo Adaptación	Resolución 126 del 25 de marzo de 2020	Por el cual se establecen medidas administrativas extraordinarias por motivos de salud pública.
Fondo Adaptación	Resolución 130 del 25 de marzo de 2020	Por la cual se deroga la resolución 0126 del 25 de marzo de 2020 y establecen medidas administrativas extraordinarias por motivos de salud pública.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 25 de marzo de 2020	Lineamientos para prevención, control y reporte de accidente por exposición ocupacional al COVID-19 en instituciones de salud
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 25 de marzo de 2020	Lineamientos para la prevención y manejo de casos de Coronavirus (COVID-19) para la población étnica en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Recomendaciones del 25 de marzo de 2020	Recomendaciones generales para la toma de decisiones éticas en los servicios de salud durante la pandemia COVID-19
Ministerio de Transporte	Decreto 482 del 26 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, dentro del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Resolución 0942 del 26 de marzo de 2020	Por la cual se efectúa una distribución en el presupuesto de gastos de funcionamiento del ministerio de hacienda y crédito público para la vigencia fiscal de 2020
Policía Nacional de Colombia	Circular No 03 del 26 de marzo de 2020	Medidas institucionales transitorias para la aplicación del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19 y el mantenimiento del orden público y demás normas expedidas.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 26 de marzo de 2020	Lineamientos provisionales para la atención en salud de las gestantes, recién nacidos y para la lactancia materna, en el contexto de la pandemia de COVID-19 en Colombia
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 485 de 27 de marzo de 2020	Por el cual se designa un ministro de relaciones exteriores ad hoc
Ministerio del Trabajo	Decreto 488 de 27 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Justicia	Decreto 487 del 27 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas especiales relacionadas con el sector Justicia y del Derecho en materia de extradición, con ocasión del "Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica" declarada en todo el territorio nacional, derivada de la Pandemia COVID-19
Ministerio del Interior	Circular 29-DMI-1000 del 27 de marzo de 2020	(DEROGADA POR CIRCULAR EXTERNA 42-DMI-1000) Uso de medios virtuales para la realización de consulta previa de medidas legislativas y administrativas, para la prevención de contagios COVID-18
ICBF	Resolución 3067 del 27 de marzo de 2020	Por la cual se aprueba el anexo técnico para garantizar la prestación de los servicios de protección en el marco de la emergencia sanitaria COVID-19 y el anexo de la modalidad hogares sustitutos para atención de Niños, Niñas y adolescentes con derechos amenazados o vulnerados durante la emergencia sanitaria COVID-19
Registraduría Nacional del Estado Civil	Circular No 37 del 27 de marzo de 2020	Por medio de la cual se adoptan medidas para la inscripción de nacimientos y defunciones en el Registro Civil durante la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID-19
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Decreto 486 del 27 de marzo de 2020	Por el cual se crea un incentivo económico para los trabajadores y productores del campo y se adoptan otras medidas para garantizar el permanente funcionamiento del sistema de abastecimiento de productos agropecuarios y seguridad alimentaria en todo el territorio nacional, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	Circular No 20 del 27 de marzo de 2020	Directrices para el apoyo al adulto mayor por cierre de los centros de vida y día- apoyo gobierno nacional adulto mayor fuera de programas asistenciales

Publicado por	Norma	Título
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	Resolución 0232 del 27 de marzo de 2020	Por la cual se implementan las herramientas del registro único de damnificados y afectados RUDA-COVID-19 Para el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres.
Policía Nacional de Colombia	Circular No 04 del 27 de marzo de 2020	Medidas institucionales transitorias para la administración del talento humano de la Policía Nacional ante la emergencia sanitaria por COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 27 de marzo de 2020	Plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y mitigación de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 27 de marzo de 2020	Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación para contener la Infección Respiratoria Aguda por COVID-19, dirigidas a terminales portuarios terrestres, usuarios de servicio de transporte público, masivo e individual y personas que prestan servicios a domicilio
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 520 del 28 de marzo de 2020	Por la cual se establecen los requisitos para la fabricación de antisépticos y desinfectantes de uso externo categorizados como medicamentos, para el uso en la emergencia declarada por el COVID-19.
Ministerio de Justicia	Decreto 491 del 28 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, social y Ecológica.
Ministerio de Hacienda	Decreto 492 del 28 de marzo de 2020	Por el cual se establecen medidas para el fortalecimiento del Fondo Nacional de Garantías y se dictan disposiciones en materia de recursos, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 417 de 2020.
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Circular No 02 del 28 de marzo de 2020	Planes departamentales de extensión agropecuaria y registro de usuarios de extensión agropecuaria.
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Resolución 072 del 28 de marzo de 2020	Por el cual se modifica temporalmente el sistema de fijación de precios y pagos de leche cruda al proveedor, en el marco, de la emergencia económica, social y ecológica declarada mediante Decreto 417 de 2020
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Resolución 071 del 28 de marzo de 2020	Por medio del cual se fija una política de precios de insumos agropecuarios en el marco de la emergencia económica y ecológica declarada mediante el Decreto 417 de 2020
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Decreto 493 del 29 de marzo de 2020	Por el cual se adicionan los Decretos 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, y 1077 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Vivienda, Ciudad y Territorio, en lo relacionado con la adopción de disposiciones transitorias en materia de causales de terminación anticipada de la cobertura de tasa de interés otorgada a deudores de crédito de vivienda y locatarios en operaciones de leasing habitacional
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 29 de marzo de 2020	Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación frente al SARS-CoV-2 (COVID-19) a Colombia dirigidas a personas, trabajadores, propietarios y administradores de establecimientos que prestan servicios domiciliarios
Ministerio del Trabajo	Resolución 853 del 30 de marzo de 2020	Por la cual se dictan medidas para la operación del artículo 6° del Decreto Ley de 2020, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Registraduría Nacional del Estado Civil	Resolución 3027 del 30 de marzo de 2020	Por medio de la cual se prorroga y/o modifican las medidas adoptadas mediante las circulares Nos DRN 031 de 16 de Marzo de 2020 y DRN 032 de 21 de marzo de 2020, y en las resoluciones Nos 0289 de 18 de marzo de 2020, 3032 de 25 de marzo de 2020, y se derogan aquellas que le sean contrarias, en la Registraduría Nacional del Estado Civil como consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus COVID-19 y se toman otras determinaciones para

Publicado por	Norma	Título
		proteger el trabajo en la Registraduría Nacional del estado civil.
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 499 del 31 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas en materia de contratación estatal para la adquisición en el mercado internacional de dispositivos médicos y elementos de protección personal, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, atendiendo criterios de inmediatez como consecuencia de las turbulencias del mercado internacional de bienes para mitigar la pandemia Coronavirus COVID 19
Ministerio del Trabajo	Decreto 500 del 31 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 507 del 1 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para favorecer el acceso de los hogares más vulnerables a los productos de la canasta básica, medicamentos y dispositivos médicos, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica decretada mediante el Decreto 417 de 2020
Ministerio de Salud y Protección Social	Plan de abril de 2020	Plan de contingencia para responder ante la emergencia por COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Soporte del 01 de abril de 2020	Alternativas de ampliación de capacidad instalada para la prestación de servicios de salud en la pandemia por COVID-19
Dirección General Marítima	Resolución 0140 del 2 de abril de 2020	Por la cual se suspenden términos en algunas actuaciones administrativas y jurisdiccionales a cargo de la Dirección General Marítima con ocasión a la declaratoria de emergencia sanitaria y se dictan otras medidas
Ministerio de Hacienda	Decreto 512 del 2 de abril de 2020	Por el cual se autoriza temporalmente a los gobernadores y alcaldes para realizar movimientos presupuestales, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Hacienda	Decreto 513 del 2 de abril de 2020	Por el cual se establecen medidas relacionadas con el ciclo de los proyectos de inversión pública susceptibles de ser financiados con recursos del Sistema General de Regalías, en el marco del Estado de Emergencia Económica, social y Ecológica
Policía Nacional de Colombia	Circular No 005 del 2 de abril de 2020	Instrucciones institucionales transitorias para la aplicación del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.
Policía Nacional de Colombia	Circular No 006 del 2 de abril de 2020	Instrucciones institucionales transitorias para la prestación del servicio de Policía ante la emergencia sanitaria por el COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 02 de abril de 2020	Lineamientos generales para el programa ampliado de inmunizaciones (pai) en el contexto de la pandemia de COVID-19. Colombia 2020
Ministerio de Salud y Protección Social	Boletín de prensa del 02 de abril de 2020	Recomendaciones para los medios de comunicación
Ministerio de Hacienda	Decreto 518 del 4 de abril de 2020	Por el cual se crea el Programa Ingreso Solidario para atender las necesidades de los hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad en todo el territorio nacional, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Minas y Energía	Decreto 517 del 4 de abril de 2020	Por el cual se dictan disposiciones en materia de los servicios públicos de energía eléctrica y gas combustible, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 417 de 2020
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 516 del 4 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para la prestación del servicio de televisión abierta radiodifundida, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 04 de abril de 2020	Lineamientos para Prestadores de Servicios de SST

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Hacienda	Decreto 519 del 5 de abril de 2020	Por el cual se adiciona el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal de 2020 y se efectúa su correspondiente liquidación, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	Circular No 023 del 5 de abril de 2020	Cierre fase inicial registro único de damnificados y alto afectados RUDA-COVID-19 – Apoyo gobierno nacional adulto mayor (70 años) fuera de programas asistenciales.
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 05 de abril de 2020	Orientaciones para la reducción del riesgo de exposición y contagio de SARS-CoV-2 (COVID-19) en actividades industriales en el sector minero energético
Ministerio de Hacienda	Decreto 520 del 6 de abril de 2020	Por el cual se modifican y se adicionan artículos de la sección 2 del capítulo 13 Título 1 Parte 6 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria.
Ministerio de Hacienda	Decreto 522 del 6 de abril de 2020	Por el cual se adiciona el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal de 2020 y se efectúa su correspondiente liquidación, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Minas y Energía	Circular No 01 del 6 de abril de 2020	Medidas sanitarias a considerar en los diferentes eslabones de la cadena logística y productiva de los sectores de minas y energía.
Policía Nacional de Colombia	Circular No 007 del 6 de abril de 2020	Aislamiento preventivo en reserva estratégica para el personal uniformado de la Policía Nacional.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 06 de abril de 2020	Lineamientos para el transporte asistencial de pacientes sospechosos o confirmados de COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 06 de abril de 2020	Instrucciones para el registro, codificación y reporte de enfermedad respiratoria aguda causada por el nuevo coronavirus COVID-19, en los registros médicos de morbilidad del sistema de salud
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 523 del 7 de abril de 2020	Por el cual se modifica parcialmente el Arancel de Aduanas en relación con la importación de materias primas como el maíz amarillo duro, el sorgo, la soya y la torta de soya
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Decreto 528 del 7 de abril de 2020	Por el cual se dictan medidas para los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Decreto 527 del 7 de abril de 2020	Por el cual se regula el exceso de inventarios de alcohol carburante para prevenir el colapso de la producción de azúcar en el marco de la emergencia económica, social y ecológica.
Ministerio de Educación	Decreto 532 del 8 de abril de 2020	Por el cual se dictan medidas para el ingreso de estudiantes a los programas de pregrado en instituciones de educación superior, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio del Interior	Decreto 531 de 8 de abril de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.
Ministerio de Hacienda	Decreto 530 del 8 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas tributarias transitorias en relación con gravamen a los movimientos financieros a cargo de las entidades sin ánimo de lucro pertenecientes al Régimen Tributario Especial y el impuesto sobre las ventas en las donaciones de ciertos bienes corporales muebles, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Registraduría Nacional del Estado Civil	Circular No 39 del 8 de abril de 2020	Alcance a la circular 036 en atención al decreto 531 del 8 de abril de 2020, del ministerio del interior, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 y el mantenimiento de orden público.

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 08 de abril de 2020	Lineamientos para dar continuidad a la implementación de la atención de los niños con diagnóstico de desnutrición aguda moderada y severa en el contexto de la epidemia de COVID-19 en Colombia
Ministerio de Educación	Decreto 533 del 9 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para garantizar la ejecución del Programa de Alimentación Escolar y la prestación del servicio público de educación preescolar, básica y media, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
DIMAR	Circular No 20200059 del 9 de abril de 2020	Recomendaciones situación virus COVID-19 en operaciones marítimas.
Ministerio de Salud y Protección Social	Recomendaciones del 09 de abril de 2020	Recomendaciones para la continuidad en la atención a las personas que viven con VIH y Hepatitis durante la pandemia de COVID-19 Colombia 2020
Dirección General Marítima	Resolución 0156 del 10 de abril de 2020	Por medio de la cual se establecen medidas especiales para el ejercicio y control de las actividades marítimas en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional por el Coronavirus COVID-19
Ministerio de Hacienda	Decreto 535 del 10 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para establecer un procedimiento abreviado de devolución y/o compensación de saldos a favor de los contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios y del impuesto sobre las ventas - IVA, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 10 de abril de 2020	Lineamientos para la atención en la estrategia de salas era en el contexto de la epidemia de COVID-19 en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 10 de abril de 2020	Lineamientos Técnicos para la Autoevaluación de la estrategia multimodal de higiene de manos
Ministerio del Interior	Decreto 536 del 11 de abril de 2020	Por el cual se modifica el Decreto 531 del 8 de abril de 2020 en el marco de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 11 de abril de 2020	Orientaciones para el desarrollo de la gestión en salud pública y gestión integral del riesgo, incluida la vacunación antirrábica de perros y gatos durante el desarrollo de las medidas de emergencia sanitaria por COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 537 del 12 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas en materia de contratación estatal, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 538 del 12 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 12 de abril de 2020	Lineamientos para control y prevención de casos por COVID-19 para la población privada de la LIBERTAD-PPL en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 12 de abril de 2020	Orientaciones para el uso adecuado de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores de la salud expuestos a COVID-19 en el trabajo y en su domicilio
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 12 de abril de 2020	Orientaciones para medidas de seguridad y de prevención de accidentes en el hogar en el marco del estado de emergencia por SARS-CoV-2 (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 12 de abril de 2020	Orientaciones para el despliegue de acciones para la Dimensión vida saludable y condiciones no transmisibles incluidas las enfermedades huérfanas, durante él la pandemia por SARS-COV-2 (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 539 del 13 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 544 del 13 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas en materia de contratación estatal para la adquisición en el mercado internacional de dispositivos médicos y elementos de protección personal, atendiendo criterios de inmediatez como consecuencia de las turbulencias del mercado global de bienes para mitigar la pandemia Coronavirus COVID-19
Ministerio de Justicia	Decreto 545 del 13 de abril de 2020	Por medio del cual se adoptan medidas para suspender temporalmente el requisito de insinuación para algunas donaciones, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Dirección General Marítima	Decreto 541 del 13 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas especiales en el Sector Defensa, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 540 del 13 de abril 2020	Por el cual se adoptan medidas para ampliar el acceso a las telecomunicaciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Justicia	Decreto 546 del 14 de abril de 2020	Por medio del cual se adoptan medidas para sustituir la pena de prisión y la medida de aseguramiento de detención preventiva en establecimientos penitenciarios y carcelarios por la prisión domiciliaria y la detención domiciliaria transitorias en el lugar de residencia a personas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad frente al COVID-19, y se adoptan otras medidas para combatir el hacinamiento carcelario y prevenir y mitigar el riesgo de propagación, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Policía Nacional de Colombia	Circular No 08 del 14 de abril de 2020	Medidas institucionales transitorias para la aplicación del Decreto 531 de 08 de abril de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19, y el mantenimiento del orden público" Modificado por el Decreto 536 del 11 de abril de 2020, y se modificara la circular 007 DIPON- del 06/04/2020
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 14 de abril de 2020	Lineamientos para el sector productivo de productos farmacéuticos, alimentos y bebidas en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 14 de abril de 2020	Lineamientos para la gestión del Programa Nacional de Hansen en el marco de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 14 de abril de 2020	Lineamientos para la prevención y control de la tuberculosis ante la contingencia de la pandemia generada por el COVID-19 en Colombia año 2020
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 563 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas especiales y transitorias para el sector de inclusión social y reconciliación, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 557 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas transitorias en materia de turismo y registros sanitarios para las micro y pequeñas empresas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Decreto 560 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas transitorias especiales en materia de procesos de insolvencia, en el marco del Estado de Emergencia, Social y Ecológica
Ministerio del Trabajo	Decreto 552 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adicionan recursos al Fondo de Mitigación de Emergencias FOME, creado por el Decreto 444 de 2020, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y se dictan otras disposiciones
Ministerio del Trabajo	Decreto 553 del 15 de abril de 2020	Por el cual se define la transferencia económica no condicionada para los Adultos Mayores que se encuentran registrados en la lista de priorización del Programa Colombia Mayor y se define la transferencia al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y se dictan otras disposiciones

Publicado por	Norma	Título
Ministerio del Trabajo	Decreto 558 del 15 de abril de 2020	Por el cual se implementan medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones, proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado y se dictan otras disposiciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio del Trabajo	Decreto 565 del 15 de abril de 2020	Por el cual se implementa una medida temporal con el fin de proteger los derechos de los beneficiarios del Servicio Social Complementario, denominado Beneficios Económicos Periódicos BEPS, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio del Trabajo	Decreto 567 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para proteger los derechos fundamentales de los niños, las niñas y los adolescentes y se asignan a los procuradores judiciales de familia funciones para adelantar los procesos de adopción, como autoridades jurisdiccionales transitorias, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Justicia	Decreto 564 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para la garantía de los derechos de los usuarios del sistema de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Transporte	Decreto 569 del 15 de abril de 2020	Por la cual se adoptan medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, dentro del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Transporte	Decreto 575 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para mitigar los efectos económicos generados por la pandemia Coronavirus COVID-19 en el sector transporte e infraestructura, en el marco del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 551 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas tributarias transitorias en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 559 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para crear una Subcuenta para la Mitigación de Emergencias -COVID19-en el Fondo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establecen las reglas para su administración, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 562 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para crear una inversión obligatoria temporal en títulos de deuda pública, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 568 del 15 de abril de 2020	Por el cual se crea el impuesto solidario por el COVID 19, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica dispuesto en el Decreto Legislativo 417 de 2020
Ministerio de Hacienda	Decreto 570 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas relacionadas con la creación de un apoyo económico excepcional para la población en proceso de reintegración en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 571 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adiciona el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal de 2020 y se efectúa su correspondiente liquidación, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 572 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adiciona el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal de 2020 y se efectúa su correspondiente liquidación, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 417 de 2020
Ministerio de Hacienda	Decreto 573 del 15 de abril de 2020	Por el cual se establecen medidas de carácter tributario en relación con el Fondo Agropecuario de Garantías, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 417 de 2020.
Ministerio de Hacienda	Decreto 576 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas en el sector de juegos de suerte y azar, para impedir la extensión de los efectos de la pandemia de COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 581 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para autorizar una nueva operación a la Financiera de Desarrollo Territorial S.A -

Publicado por	Norma	Título
		Findeter, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Minas y Energía	Decreto 574 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas en materia de minas y energía, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Cultura	Decreto 561 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas transitorias en materia de cultura en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Decreto 579 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas transitorias en materia de propiedad horizontal y contratos de arrendamiento, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Decreto 580 del 15 de abril de 2020	Por el cual se dictan medidas en materia de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Registraduría Nacional del Estado Civil	Circular No 41 del 15 de abril de 2020	Por medio de la cual se adoptan medidas para la inscripción de nacimientos en el Registro Civil, durante la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID-19.
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 554 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas para la prestación del servicio de televisión abierta radiodifundida con el fin de atender la situación de emergencia económica, social y ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 555 del 15 de abril de 2020	Por el cual se adoptan medidas con el fin de atender la situación de emergencia económica, social y ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020.
Fondo Nacional de Garantías	Circular No 10 del 15 de abril de 2020	Informar sobre los nuevos productos enmarcados dentro del Programa de Garantías denominado "Unidos por Colombia" para respaldar créditos destinados al pago de nóminas de las MiPymes con cobertura al 90%
Fondo Nacional de Garantías	Circular No 11 del 15 de abril de 2020	Informar sobre el aumento de cobertura en los productos para Capital de Trabajo del Programa de Garantías denominado "Unidos por Colombia" diseñado como una medida del Gobierno Nacional para contrarrestar el impacto económico desencadenado por el COVID – 19, establecido en la Circular Normativa Externa No. 008 de 2020.
Fondo Nacional de Garantías	Circular No 12 del 15 de abril de 2020	Informar sobre los nuevos productos de garantía enmarcados dentro del Programa Especial de Garantías "Unidos por Colombia" para respaldar créditos para Profesionales o Trabajadores Independientes.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 15 de abril de 2020	Promoción de la salud mental en personas adultas mayores en aislamiento preventivo frente al coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 15 de abril de 2020	Lineamientos para la prevención, detección y manejo de casos de COVID-19 para población migrante en Colombia
Ministerio del Trabajo	Decreto 582 del 16 de abril de 2020	Por el cual se implementan medidas para proteger los derechos de los pensionados, los beneficiarios del Servicio Social Complementario BEPS y los beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte a Pensión -PSAP en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 16 de abril de 2020	Orientaciones para la limpieza y desinfección de la vivienda como medida preventiva y de mitigación para contener la infección respiratoria aguda por COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 17 de abril de 2020	Lineamientos para el uso de pruebas diagnósticas de SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia
Ministerio del Interior	Circular 42-DMI-1000 del 20 de abril de 2020	Derogatoria de la circular externa Cir2020 – 29-DMI-1000
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 21 de abril de 2020	Lineamientos para la prevención, detección y manejo de casos de coronavirus (COVID-19) para población étnica en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 21 de abril de 2020	Orientaciones técnicas para abordar los efectos de la pandemia por COVID-19 en la fecundidad

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 666 del 24 de abril de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia Coronavirus COVID-19.
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 675 del 24 de abril de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control de riesgo del COVID-19 en la industria manufacturera
Ministerio del Interior	Decreto 593 del 24 de abril de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.
Registraduría Nacional del Estado Civil	Circular No 045 del 24 de abril de 2020	Alcance a la circular 039 en atención al decreto 593 "por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19, y el mantenimiento del orden público
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 24 de abril de 2020	Lineamientos para la prevención, detección y manejo de casos de COVID-19 para población en situación de calle en Colombia
Ministerio de Justicia	Decreto 595 del 25 de abril de 2020	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 487 del 27 de marzo de 2020 "Por el cual se dictan medidas especiales relacionadas con el sector Justicia y del Derecho en materia de extradición, con ocasión del "estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica" declarada en todo el territorio nacional, derivada de la Pandemia COVID-19
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Resolución 498 del 26 de abril de 2020	Por la cual se establecen Lineamientos para el cumplimiento del numeral 36 del decreto 593 de 2020
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 600 del 27 de abril de 2020	Por el cual se adiciona el artículo 2.5.2.2.1.21 al Decreto 780 de 2016 en relación con el uso transitorio, por parte de las EPS, de los recursos que tengan invertidos en títulos de deuda pública interna, títulos de renta fija y depósitos a la vista, que forman parte de la reserva técnica
Ministerio de Salud y Protección Social	Guía del 27 de abril de 2020	Guía para la recomendación de no uso de sistemas de aspersión de productos desinfectantes sobre personas para la prevención de la transmisión de COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 28 de abril de 2020	Lineamientos para la gestión de muestras durante la pandemia del SARS- CoV-2 (COVID-19) en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 28 de abril de 2020	Lineamientos para el uso de pruebas en el Laboratorio de Salud Pública (LSP) En el marco de la emergencia sanitaria por (COVID-19) en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 607 del 29 de abril de 2020	Por el cual se corrigen errores formales en el Decreto Legislativo 538 de 2020, Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 29 de abril de 2020	Lineamientos para las estrategias de reducción de daños con las personas consumidoras de sustancias psicoactivas durante la emergencia sanitaria por COVID-19
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 609 del 30 de abril de 2020	Por el cual se nombra al gerente de la Subcuenta para la Mitigación de Emergencias -COVID19
Función Pública	Decreto 611 del 30 de abril de 2020	Por el cual se autoriza el pago de horas extras, dominicales y festivos a los servidores del Instituto Nacional de Salud
Ministerio del interior	Decreto 608 del 30 de abril de 2020	Por el cual se da cumplimiento a una decisión de la Procuraduría General de la Nación, se suspende a un gobernador y se encarga un gobernador para el departamento del Chocó
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 614 del 30 de abril de 2020	Por el cual se adiciona el título 18 a la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para establecer los canales oficiales de reporte de información durante las emergencias sanitarias

Publicado por	Norma	Título
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 619 del 01 de mayo de 2020	Por el cual se designa unos miembros de la Junta Administradora de la Subcuenta para la Mitigación de Emergencias -COVID19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 02 de mayo	Lineamientos para la mitigación del riesgo de contagio, acceso a los servicios en salud y articulación con servicios sociales dispuestos para los sectores sociales LGBTI con identidades y expresiones de género diversas en el marco de la emergencia por coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 04 de mayo de 2020	Lineamientos para el uso de pruebas diagnósticas de SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 04 de mayo de 2020	Lineamiento para la atención de urgencias por alteraciones de la salud bucal, durante el periodo de la pandemia por SARS-COV-2 (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 04 de mayo de 2020	Lineamientos para la atención a personas con trastornos por consumo de sustancias psicoactivas y con dependencia a opioides en metadona durante la emergencia sanitaria por COVID-19
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 634 del 5 de mayo de 2020	Por el cual se acepta la renuncia de uno de los miembros de la Junta Administradora de la Subcuenta para la Mitigación de Emergencias -COVID19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 05 de mayo de 2020	Lineamientos provisionales para la atención en salud de niñas, niños y adolescentes en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 05 de mayo de 2020	Orientaciones para la restauración gradual de los servicios de salud en las fases de mitigación y control de la emergencia sanitaria por COVID-19 en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Recomendaciones del 05 de mayo de 2020	Recomendaciones para la atención a personas que consumen bebidas alcohólicas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 637 del 6 de mayo de 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional
Ministerio del interior	Decreto 636 del 6 de mayo de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
Ministerio de Salud y Protección Social	ABECÉ	ABECÉ Reducción de riesgos asociados al uso de productos Plaguicidas y Desinfectantes
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 735 del 8 de mayo de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus COVID 19 en la prestación de los servicios de centros de llamada, centros de contacto, centros de soporte técnico, centros de procesamiento de datos, centro de servicios compartidos, incluidos los Bussines Process outsourcing, y en los servicios domiciliarios, mensajería y plataformas digitales.
Ministerio de Hacienda	Decreto 639 del 8 de mayo de 2020	Por el cual se crea el Programa de apoyo al empleo formal - PAEF, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 637 de 2020
Registraduría Nacional del Estado Civil	Resolución 3473 del 8 de mayo de 2020	Por la cual se acogen unas solicitudes y se expide un nuevo calendario electoral para las elecciones de los Consejos Municipales y Locales de Juventud.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 08 de mayo de 2020	Lineamientos para la implementación del programa de atención psicosocial y salud integral a víctimas del conflicto armado (PAPSIVI) en el marco de la emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución 737 del 9 de mayo de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención del Coronavirus COVID 19 en las siguientes actividades empresariales y de apoyo; mantenimiento y reparación de computadores y equipos de comunicaciones; reparación de muebles y accesorios para el hogar, y lavado y limpieza, incluida la limpieza en seco de productos textiles y de piel (solo para domicilios), divisiones

Publicado por	Norma	Título
		descritas con la Clasificación Internacional Industrial Uniforme: CIU 951, 9524 Y 9601
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 09 de mayo de 2020	Lineamientos generales para el uso de tapabocas convencional y máscaras de alta eficiencia
Ministerio de Salud y Protección Social	Orientaciones del 09 de mayo de 2020	Orientaciones para la salida de niñas, niños y adolescentes a espacio público durante la pandemia por COVID-19 en Colombia
Presidencia de la Republica de Colombia	Decreto 645 del 11 de mayo de 2020	Por el cual se designa un miembro de la junta Administradora de la Subcuenta para la Mitigación de Emergencias COVID19
Registraduría Nacional del Estado Civil	Resolución 3486 del 11 de mayo de 2020	Por medio de la cual se prorrogan las medidas adoptadas mediante la Resolución No. 3241 de 26 de abril de 2020, así como las excepciones adoptadas mediante las Resoluciones 3027 de 30 de marzo y 3070 de 11 de abril de 2020 proferidas con base en el Decreto Legislativo 491 de 28 de marzo de 2020, en la Registraduría Nacional del Estado Civil, como consecuencia de la ampliación del aislamiento preventivo obligatorio ordenado mediante Decreto No. 636 de 6 de mayo de 2020.
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 11 de mayo de 2020	Lineamiento para el cuidado y la reducción del riesgo de contagio de sars-cov-2 (COVID-19) en el marco de la medida de salida de niñas, niños y adolescentes entre 6 y 17 años al espacio público
Ministerio de Educación	Decreto 660 del 13 de mayo de 2020	Por el cual se dictan medidas relacionadas con el calendario académico para la prestación del servicio educativo, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Ministerio de Hacienda	Decreto 655 del 13 de mayo de 2020	Por el cual se adiciona el parágrafo 5 al artículo 1.6.1.13.2.12. de la Sección 2 del Capítulo 13 del Título 1 de la Parte 6 del Libro 1 del Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria
Ministerio de Hacienda	Decreto 659 del 13 de mayo de 2020	Por el cual se entrega una transferencia monetaria no condicionada, adicional y extraordinaria en favor de los beneficiarios de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor y Jóvenes en Acción y se dictan otras disposiciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Ministerio de Hacienda	Decreto 677 del 19 de mayo del 2020	Por el cual se modifica el Programa al Empleo Formal
Ministerio de Hacienda	Decreto 682 el 21 de mayo del 2020	Por el cual se establece la exención especial del impuesto sobre las ventas para el año 2020
Ministerio de Hacienda	Decreto 585 del 22 de mayo de 2020	Por el cual se ordena emisión de bonos TDS
Ministerio de Hacienda	Decreto 688 del 22 de mayo de 2020	Por el cual se adoptan medidas transitorias en el marco del estado de emergencia económica y social
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto 658 del 13 de mayo de 2020	Por el cual se disponen medidas para garantizar la operación de los medios abiertos radiodifundidos y la televisión comunitaria en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Decreto del 21 de mayo del 2020	Por el cual se adiciona un párrafo transitorio al artículo 2.2.7.4.5 del Decreto 1078 del 2015
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 14 de mayo de 2020	Lineamiento de bioseguridad para la prestación de servicios relacionados con la atención de la salud bucal durante el periodo de la pandemia por sars-cov-2 (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 15 de mayo de 2020	Lineamientos de bioseguridad para actividad física al aire libre en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 17 de mayo de 2020	Lineamientos y recomendaciones de acciones a implementar para prevenir y controlar dengue y malaria en el marco del COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos del 22 de mayo de 2020	Lineamientos mínimos para la fabricación de tapabocas y otros insumos en el marco de la emergencia sanitaria por enfermedad COVID-19

Publicado por	Norma	Título
Ministerio de Salud y Protección Social	Formato	Formato institucional para el registro de casos atendidos en sala ERA
Ministerio de Salud y Protección Social	Autoevaluación	Autoevaluación para higiene de manos en IPS
Ministerio de Salud y Protección Social	ABECÉ	Abecé sobre las relaciones sexuales y la enfermedad por Coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Encuesta	Encuesta de verificación del alistamiento de las IPS para atención del COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Recomendaciones	Recomendaciones para personas que viajan a Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social	Comunicación	Comunicación de riesgo para líderes
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Nuevos virus respiratorios, incluido el COVID-19: métodos de detección, prevención, respuesta y control
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Infection Prevention and Control (IPC) for Novel Coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Virus respiratorios emergentes, incluido el COVID-19: métodos de detección, prevención, respuesta y control"
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Prevención y control de infecciones (PCI) causadas por el nuevo coronavirus (COVID-19)
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Protección de la salud mental durante el brote del COVID-19
Ministerio de Salud y Protección Social	Información	Entrenamiento de infección respiratoria aguda grave de cuidado crítico
Ministerio de Salud y Protección Social	Cartilla	Cartilla para niños - ¿Por qué debo quedarme en casa para evitar el Coronavirus?
Ministerio de Salud y Protección Social	Cartilla	Cartilla para adultos mayores - Cuidados en personas adultos mayores en aislamiento preventivo frente a la COVID-19

Fuentes: Consolidación con base en la página del Gobierno de Colombia. Lineamientos COVID 19 [Internet]. 2020. Disponible en: <http://www.regiones.gov.co/Inicio/COVID-19.html> Coronavirus Colombia. Decretos COVID 19 [Internet]. 2020 [citado 21 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/decretos.html> (36) (37)

3. Marco Conceptual

Entendiendo la importancia de conocer y definir ciertamente los conceptos claves del documento a continuación se hace una definición de los conceptos relacionados encontrados en la revisión bibliográfica integrativa realizada para este trabajo de grado.

Acoso Laboral: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno”, con el objetivo de

generar miedo, intimidación, terror y angustia, en la persona con la que se llevan a cabo este tipo de comportamientos. Esto además repercute en su autoestima y atenta contra su dignidad humana, y produce desmotivación laboral (29).

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que ocurra como consecuencia del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión de tipo orgánica, que podría a su vez desencadenar dificultades funcionales o psiquiátricas, invalidez o hasta la muerte (38).

Acción correctiva: “Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable” (38) (39).

Acción de mejora: Acción llevada a cabo para optimizar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), busca lograr mejoras en el desempeño de la organización en el área de seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (20).

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones desfavorables de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo (20).

Atención integral e integrada en salud mental: Unión de los distintos niveles de complejidad en la atención en salud mental, según las necesidades de las personas. “Incluye la promoción, prevención primaria, secundaria y terciaria, diagnóstico precoz, tratamiento, rehabilitación en salud e inclusión social” (24).

Aislamiento: Separación de una persona o grupo de personas que podrían estar infectadas con una enfermedad contagiosa e infecciosa de aquellos que no están infectados, para prevenir la propagación de COVID-19. El aislamiento puede ser

voluntario u obligado por orden de la autoridad sanitaria con fines de salud pública (40) (41).

Bioseguridad: conjunto de medidas preventivas que tienen como objetivo eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico (COVID 19) que puede llegar a afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas, asegurando que dichos protocolos no atenten contra la salud y seguridad de los trabajadores (41).

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan aspectos tales como el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (4).

Condiciones de trabajo: Es entendida como aquellos factores intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor dirigida a la producción de bienes, servicios y/o conocimiento (29) (42).

Competencias Clave: Capacidades fundamentales para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con la lectura, escritura, la comunicación y las matemáticas (38).

Desinfección: “Es la destrucción de microorganismos de una superficie por medio de agentes químicos o físicos” (41).

Distanciamiento físico: Significa mantener un espacio entre las personas al salir de sus casas con el fin de prevenir la transmisión de un virus. (los trabajadores deben permanecer al menos a 2 metros entre sí) (40).

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Dentro de estas se incluyen el “ausentismo, la accidentalidad, la rotación de

mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros” (29).

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden presentarse a través de síntomas subjetivos o signos, en ocasiones de forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (29).

Evaluación del sistema: Ejercicio analítico de comparación entre lo observado y lo esperado (43).

Estrés: Respuesta de un trabajador a nivel fisiológico, psicológico, y conductual, en su intento por adaptarse a las demandas resultantes de la interacción entre sus condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, (29). Según la OIT el estrés Es una respuesta física y emocional nociva para el organismo causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y las capacidades con que el individuo cuenta para hacer frente a esas exigencias (44).

Enfermedad laboral: enfermedad “contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo encontrados en la actividad laboral o en el medio en el que el trabajador realiza sus labores (38). El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales o que tienen causalidad debido a riesgos ocupacionales conforme a lo establecido en las normas legales vigentes (42).

Factor psicosocial: Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización; y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo (45) (46).

Factor de riesgo: Existencia de elementos, fenómenos y acciones humanas que poseen la capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya

probabilidad de ocurrencia depende de los métodos de control que se implementen para el manejo del elemento agresivo (1).

Factor de riesgo psicosocial: Factores psicosociales de las organizaciones disfuncionales, que pueden provocar respuestas de inadaptación, de tensión y respuestas fisiológicas (47). Pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder a los niveles de actividad derivados del trabajo (48).

Factores protectores: Condiciones psicosociales presentes en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral, que reduce o elimina un riesgo psicosocial y puede además influir positivamente en su salud, bienestar, desempeño y su desarrollo personal (42) (49).

Mejora continua: Proceso constante de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización (39).

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es la manera formal en que se expresa el compromiso por parte de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, que define su alcance y compromete a toda la organización (39).

Prevención primaria del trastorno mental: Intervenciones dirigidas a toda la organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés y así disminuir el impacto negativo sobre los trabajadores (50).

Prevención secundaria del trastorno mental: Detección precoz sobre grupos de riesgo, con la idea de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales (50).

Prevención terciaria del trastorno mental: Estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral (50).

Promoción de la salud mental: Acciones para el fortalecimiento de los procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre su salud y su ambiente psicosocial (51).

Riesgo: la probabilidad que existe de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que este puede llegar a causar (39).

Rehabilitación psicosocial: Proceso que facilita la oportunidad a trabajadores para alcanzar el nivel máximo de funcionamiento posible independiente en la comunidad. Implica además la mejoría de la competencia individual y el logro de una mejor calidad de vida a través de la introducción de cambios en el entorno para las personas que han experimentado un trastorno psíquico, o que padecen deterioros en su capacidad mental, produciendo así cierto nivel de discapacidad (24).

Salud mental: Según la OMS la salud corresponde a un estado de completo bienestar tanto físico, como mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad (8). A su vez, dentro de la ley 1616 de 2013 se define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para

transitar por la vida cotidiana, para trabajar, y establecer relaciones significativas que a su vez contribuyen a la comunidad”.

Valoración del riesgo: Juicio de valor frente a la tolerancia o no del riesgo estimado (38).

4. Marco Teórico

En Colombia, la Ley 1562 de 2012 en su artículo primero (Definiciones) describe el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como: el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, el cual se basa en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora de la empresa, todo esto con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores en ambientes laborales (3).

Por lo anterior, se puede decir entonces que en general, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son una herramienta para el desarrollo de actividades preventivas en la organización, brindando medios para la gestión de la seguridad y la salud de una forma organizada y estructurada. Al aplicar dichos sistemas de gestión, la organización puede obtener como resultado una reducción de la accidentalidad, además de un aumento en la productividad, lo cual impacta directamente en los resultados económicos y financieros de la empresa (52).

Por esta razón se hace importante continuar complementando la información que se tiene frente a las estrategias utilizadas dentro del sistema y desarrollando nuevas alternativas para hacer partícipes a los empleados de este proceso, lo cual llevará a que estos sistemas sean una responsabilidad a escala humana, y que recaiga sobre toda la organización y no sobre unos pocos.

En cuanto a la implementación del SG-SST, en el artículo 2.2.4.6.4, capítulo 6, título 4, parte 2, libro 2, el decreto 1072 del 2015, menciona que “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas” lo cual garantizará la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, cambios positivos en el comportamiento de los

trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos los puestos de trabajo.

En Colombia actualmente existen dos razones fundamentales por las cuales las empresas optan por la implementación del SG-SST; la primera de ellas está ligada al convencimiento propio de las directivas de cada empresa sobre la necesidad y beneficios que conlleva la adopción de todo este marco legal para sus trabajadores y por ende para sus mismas empresas. Mientras la segunda, se puede resumir simplemente en que las organizaciones lo ven como una obligación, siendo esta última la razón de mayor peso en cuanto a implementación del SG-SST se refiere, lo cual contribuye a que no se realice un adecuado análisis frente a las propuestas del sistema ni se lleve a cabo con convicción (53).

A su vez la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo está dada por una serie de requisitos, que permiten a las organizaciones avanzar hacia el desarrollo de una mejora continua. Por otra parte, existe una guía para la adecuada implementación del sistema dentro de las organizaciones, la cual se encuentra subdividida por cuatro categorías de reglamentaciones según Quispe Huallparimachi, 2014 citados por (32).

Básica, que concierne el marco legal general del SG-SST; Adicional, que incorpora las orientaciones relacionadas con aspectos fundamentales del reglamento; las actividades particulares, que se refiere a aquellos reglamentos que se orientan específicamente a determinadas estrategias; y riesgos específicos, que considera aquellos reglamentos enfocados al tratamiento exclusivo de un determinado riesgo o agente en particular.

Cabe resaltar que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para implementarse adecuadamente debe pasar por varias etapas, las cuales se encuentran ampliamente fundamentadas y se denominan como: el análisis inicial,

la documentación, la evaluación de riesgos, la definición de políticas y la implementación del sistema; además, si la empresa lo considera, las certificaciones de normas como las ISO 45001:2018. Finalmente, este proceso podría llegar hasta otra etapa fundamental denominada etapa de mantenimiento del sistema (53).

Por otro lado, esta implementación se estructura a través de un método al que se le conoce como ciclo PHVA (entendidas sus siglas como Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), el cual se relaciona a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 4. Características Ciclo PHVA

Fases	Objetivos
Planear	Se debe contemplar el establecimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo, que debe ser parte de las “políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas , esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo” (4), una evaluación inicial como línea base de partida de la implementación del sistema de gestión, la estructura y organización del sistema, la identificación de peligros y valoración de riesgos con la participación de los trabajadores, la formulación de objetivos e indicadores y la definición de planes para la asignación de recursos .
Hacer	Se gestionan los peligros y riesgos, se establecen medidas de prevención y control, se adelantan acciones de prevención y preparación ante emergencias, se adelanta la gestión del cambio y se establecer medidas en adquisiciones y contrataciones.
Verificar	se observa cómo va el proceso del SG-SST y se alimenta en alianza con el actuar a través de la investigación de accidentes, listas de chequeo y auditorías. Además, las auditorías tanto internas como externas se realizan para hacer la revisión por la alta dirección de todos los aspectos relacionados con la adecuada implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (ejemplo: la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales).
Actuar	Se implementan las acciones preventivas y correctivas derivadas de las auditorías y se desarrollan actividades de mejora continua.

Fuente: Sánchez Pinilla MR. Los SG SST en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada; 2016 (53).

Es importante mencionar que lo más característico del ciclo PHVA es que no culmina en el momento que se alcanza determinado objetivo dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo. Este una vez llega a la fase denominada “actuar” se reinicia de manera periódica y se alimenta con la normatividad que vaya surgiendo a lo largo del tiempo, generando así un proceso de mejora continua dentro de la organización, el cual permite eliminar procesos repetitivos y proponer

nuevas acciones de acuerdo a los indicadores, los logros y las estrategias implementadas en el desarrollo de ciclos anteriores (17).

Tradicionalmente las investigaciones en salud y seguridad en el trabajo han estado centradas en las causas de las enfermedades, así como en la identificación y el desarrollo de programas de prevención de los factores laborales relacionados con el deterioro de la salud de los trabajadores, sin embargo esta aproximación no proporciona una intervención completa ya que no tiene en cuenta la utilización de mecanismos que conduzcan al bienestar y al rendimiento óptimo de los empleados a partir del fortalecimiento de habilidades propias, como lo plantea la psicología positiva.

Lo anterior resulta trascendental para las organizaciones ya que cuando nos referimos al termino bienestar Ryan y Deci (2001) citados por (33) definen este como un constructo complejo, que tiene una repercusión en la vida del ser humano, ya que incluye sus experiencias y como este se desenvuelve de una manera eficaz. Desde el inicio de los tiempos el término bienestar ha sido sinónimo del buen vivir, como la palabra lo indica “bien y estar”.

Según Duran (2010) citado por (33) este debe ser entendido como un proceso integral social, físico y mental que se da a lo largo de la vida, que depende por una parte de la persona en sí misma y por otra de las condiciones y oportunidades concretas que encuentra en el medio sociocultural de existencia que facilitan o dificultan esta condición (33).

Es en este sentido que el bienestar en las personas se constituye a partir del balance entre las expectativas que estas tienen frente a sus acciones o experiencias (proyección de futuro) y los logros que alcanzan realmente (valoración del presente), lo que muchos autores llaman satisfacción, la cual aparece como “punto de partida de una transacción entre el individuo y su entorno donde se incluyen las condiciones

que brindan al hombre determinadas oportunidades para alcanzar la realización personal” (33).

Por otra parte, algunas investigaciones han demostrado que el bienestar del trabajador no solo está ligado a una mayor satisfacción psicológica, sino que influye también en la salud física; cuando se promueve en los trabajadores, se aporta a su vez a la prevención como factor protector del riesgo psicosocial y se facilita la recuperación de las condiciones y las enfermedades físicas, permitiendo incluso incrementar la esperanza de vida (54).

Lo anterior, ayuda entonces a comprender que evitar, mitigar o reducir los riesgos psicosociales actúa como un beneficio para las organizaciones, ya que al considerar la transversalidad del bienestar va más allá de aspectos inmunológicos, sociales y psicológicos, hay que tener en cuenta una enfermedad laboral como el COVID 19, puede tener un elevado costo personal, que representa un riesgo para los cercanos y su tratamiento al tener que inducir el estado comatoso y, en segundo lugar, están los gastos sanitarios para el sistema de salud y otros gastos indirectos derivados de las posibles bajas médicas, el ausentismo, la falta de productividad, la curva de conocimiento, entre otras. Lo que lleva a concluir que la promoción del bienestar emocional puede ser útil no solo en el ámbito social y humano, sino que también en el plano económico y laboral de las organizaciones (54).

El termino bienestar está también en el contexto de la integridad de los empleados, respecto a la salud mental, dado que según la OMS

“La salud corresponde a un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (1) (8).

A su vez, dentro de la ley 1616 de 2013 se define la salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la

interacción que tienen las personas con sus entornos, lo cual les permite “desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, y para trabajar, estableciendo relaciones significativas que a su vez contribuyen a la comunidad” (24).

Para la OMS, la salud mental es un estado sujeto a fluctuaciones que provienen de factores biológicos y sociales, en el que el individuo se encuentra en condiciones de formar y sostener relaciones armoniosas con los demás y participar constructivamente en los cambios que puedan introducirse en el medio ambiente tanto físico como social (55) (56).

Por consiguiente, el hecho de garantizar en los trabajadores que gocen de salud mental implica para ellos que tengan la capacidad de: hacer frente al estrés habitual de la vida, trabajar de manera óptima y de contribuir a su comunidad, en este sentido, la salud mental es el cimiento del bienestar individual y del funcionamiento conveniente de la familia y la comunidad (57).

En definitiva, la salud mental puede asociarse también a características de la persona, es decir, contar con las competencias para resolver de forma eficaz las circunstancias de la vida cotidiana y tener un adecuado dominio del entorno; en otras palabras, ser auto eficaz. Además, una persona mentalmente sana que se muestra interesada por su entorno controla sus comportamientos, se vincula con la limpieza de su hogar, participa en actividades motivadoras y busca su propia proyección por medios personalmente significativos” (58).

Conforme a las anteriores menciones se facilita comprender que preocuparse por el bienestar y la salud mental de los empleados, contribuirá por ende en las condiciones de la salud pública y que si los trabajadores están en optimizadas condiciones de salud física y mental, se tendrá posiblemente menor riesgo de contagio por COVID 19 por la respuesta del sistema inmune, exponiendo a su

familia lo menos posible, logrando el anhelado aislamiento inteligente lo cual podría llegar a ser un beneficio para las organizaciones, no solo en el ámbito social y humano, sino que también en el plano económico y laboral de las mismas (54).

Esto debido a que por una parte los trastornos mentales son frecuentes y aumenta con el fenómeno de la pandemia y la respectiva estrategia de aislamiento, afectan a dos de cada cinco personas adultas en Colombia, sin evidencias claras aun de la correlación entre ningún nivel socioeconómico o área geográfica, se indica que los tratamientos psicológicos son económicamente costosos y de difícil acceso para los trabajadores, las personas en general, sus familias y para la sociedad misma dado que a la fecha no está muy claro el panorama de la tele psicología (58).

Además, la coexistencia de enfermedades físicas y trastornos mentales es muy frecuente, lo que puede agravar la situación en la mayoría de los casos (59), sin contar con la afectación directamente a las organizaciones (54).

Por lo tanto, La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proponen que el lugar de trabajo debe ser uno de los principales espacios para la promoción de la salud, ya que un ambiente de trabajo saludable no sólo contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general. Hoy en día los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo se han considerado como una inversión efectiva en las empresas debido a que estos generan prácticas laborales más eficientes y más rentables (60).

Dado lo anterior, se establece la necesidad de aportar como psicólogas en formación de Gerencia en seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo de un esquema teórico que permita establecer un marco metodológico innovador y que permita contribuir al desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a escala humana, que permita hacer la reflexión de las necesidades

actuales durante la pandemia y como generar espacios de aplicación segura para los trabajadores en las empresas.

Se sugiere la creación de un protocolo COVID 19 que permita el cumplimiento normativo orientado hacia la promoción de la salud y prevención del contagio COVID 19, pero también fortalecido con las diferentes teorías que se proponen desde la psicología positiva y que van más allá de lo que denominamos estrés; la cual propone un modelo integracionista enfocado en el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos dentro de las organizaciones, así como su gestión efectiva, sana, saludable y segura en el desempeño de sus labores así como explicar el funcionamiento óptimo, y potenciar el bienestar emocional y psicosocial, para contar con la calidad de vida requerida en este tiempo de pandemia.

La psicología organizacional positiva percibe al empleado como la fortaleza de la de las empresas desde esta perspectiva consideran que sus colaboradores son su talento, son lo único que la competencia no puede copiar, estas parten de la idea que en la medida que las empresas inviertan en la salud mental y el bienestar de sus trabajadores, estos serán más competitivos a nivel global (61).

Teniendo en cuenta lo anterior, para las empresas que adoptan teorías de la psicología positiva dentro de sus sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), las medidas orientadas para la salud y el bienestar se consideran cada vez más sólidas “inversiones” en el rendimiento de los empleados en búsqueda de beneficios económicos directos para la empresa. Es aquí donde los psicólogos ocupacionales desde esta mirada positivista deben procurar generar todas las acciones necesarias por mantener sano al trabajador, permitirle que encuentre en su actividad laboral un medio para la autorrealización, el desarrollo humano y la integración de sus fortalezas a los ámbitos laborales (61,62).

4.1 Contextualización Histórica de la Psicología Positiva

Para comprender el término “Psicología Positiva” inicialmente se debe entender a qué se hace referencia cuando se habla de Psicología entendida como la disciplina que investiga sobre los procesos mentales de las personas, la palabra Psicología proviene del griego: psico- (actividad mental o alma) y -logia (estudio), por lo tanto, esta disciplina se encarga de estudiar la mente de los humanos, a partir de tres dimensiones: cognitiva, afectiva y conductual (63).

La psicología moderna se ha encargado de recopilar hechos sobre las conductas y las experiencias de los seres humanos, con el fin de utilizar lo aprendido de esas vivencias para la elaboración de teorías que permitan su comprensión, ayudando a explicar su comportamiento y hasta en algunos casos, predecir sus acciones futuras (63).

La psicología positiva invita a la reflexión de los aspectos que le dan valor a la vida y que le permiten al individuo vivir una vida de bienestar (2). Dicho enfoque observa a las personas dando lo mejor de sí mismas. Además, Park y Peterson (2009) citados por (64) manifiestan que los resultados de las investigaciones en esta rama tienen el propósito de contribuir a una mayor comprensión de la experiencia humana y a la transmisión de lecciones valiosas acerca de cómo construir una vida feliz, saludable, productiva y significativa.

Siendo la psicología positiva la base fundamental para el desarrollo de los modelos que se explicaran posteriormente, se vuelve importante hacer una revisión de sus antecedentes, la estrategia de intervención y sus líneas de estudio las cuales se muestran a continuación.

Los autores más reconocidos del movimiento de la Psicología positiva han señalado que, particularmente en los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial,

la misma estuvo enfocada en el estudio de la patología y de la enfermedad mental. (Lindley, Joseph, Harrington & Wood, 2006) citados por (65) consideran que “la aplicación de la psicología intenta dar respuesta a las necesidades sociales ocasionadas por la guerra, y el surgimiento de la psicología como profesión” favorecieron a que esta se convirtiera en una disciplina que buscaba la curación desde el modelo de la enfermedad, un modelo que centraba su foco de investigación en la enfermedad mental y en los problemas del ser humano, por lo que el término de psicología positiva hasta este punto no llegó a cristalizarse (66).

Se presume que el Psicólogo humanista Abraham Maslow en su texto Motivación y personalidad citó por primera vez el significado de psicología positiva, y posteriormente, aunque los conceptos más importantes de la disciplina ya habían estado presentes en multitud de áreas relacionadas, el surgimiento oficial de la psicología positiva ocurre en 1998 cuando el psicólogo Martin Seligman autor del fenómeno conductual de la desesperanza aprendida propone desarrollar el otro extremo de los fenómenos psicológicos haciendo un tratado sobre la psicología de la felicidad, durante su ejercicio profesional para ese entonces presidente de la APA (66); es así como propone como considerar otra mirada, otro enfoque de la psicología sacándola de la preocupación por reparar las peores cosas de la vida, sino enfocándose en potencializar y construir cualidades positivas (67).

A su vez en otro de sus libros llamado “Auténtica felicidad”, Seligman asevera que la psicología de los últimos tiempos estaba inmersa exclusivamente en la salud mental, por lo que invita a los profesionales a tener una mirada hacia la mejora de la vida cotidiana, a acompañar a las personas para que alcanzaran todo su potencial (66).

“Una premisa fundamental de la psicología positiva es que el bienestar humano y la búsqueda de la excelencia son tan auténticos como la enfermedad y los desórdenes psicológicos” (67).

A pesar de que la psicología positiva en sus inicios no fue bien recibida, poco a poco el mundo científico comenzó a aceptarla como una rama más del estudio del comportamiento humano (66). “Así, la universidad de Harvard comenzó a impartir cursos sobre este tema en el 2006; y poco después se creó la International Positive Psychology Association (IPPA), la primera organización internacional enfocada en este ámbito” (66).

Más adelante, considerando que según Seligman, Steven, Park & Peterson, (2005) citados por (67) la psicología positiva estudia las cualidades que todos los seres humanos poseen y cómo potenciarlas por medio de intervenciones basadas en evidencia empírica, Vázquez, Hervás (2014) citados por (67) proponen que Seligman abordó el estudio de la psicología positiva desde tres ángulos: en primer lugar, el análisis de las experiencias positivas, en segundo lugar, la aproximación al estudio de las fortalezas psicológicas y por último, el análisis de las características que configuran y determinan las organizaciones positivas. Además de comprender la conformación de este constructo a partir de cinco elementos: 1) las emociones positivas, 2) el compromiso, 3) los vínculos positivos, 4) el significado y 5) el logro.

Es importante destacar que desde sus inicios la psicología positiva no ha tenido como finalidad reemplazar a la psicología tradicional, ni descartar la importancia de entender e intervenir los trastornos mentales. Peterson y Park (2003) citados por (64) mencionan que la vida de todas las personas tiene altibajos y la psicología positiva no niega en absoluto el sufrimiento humano, sino que propone una psicología en equilibrio, en la cual los psicólogos consideren el estudio tanto de las dificultades, como de las cualidades, fortalezas y los recursos con los que cuentan las personas a lo largo de la vida (67).

Teniendo en cuenta lo anterior la psicología positiva según Park y Peterson (2009) citados por (64) en su artículo “Achieving and sustaining a good life” estudia 4 campos: 1) experiencias subjetivas positivas (felicidad, plenitud, flujo), 2) rasgos

individuales positivos (fortalezas del carácter, talentos, intereses, valores), 3) relaciones interpersonales positivas (amistad, matrimonio, compañerismo) y 4) instituciones positivas (familias, escuelas, negocios, comunidades) (64).

Lo anterior, se considera esencial para el funcionamiento óptimo de la vida del trabajador y tener en cuenta que los sistemas de gestión empresariales pueden evolucionar hacia la humanización del trabajador, incluyendo elementos biológicos, fisiológicos, psicológicos, institucionales, culturales, relacionales, globales, y no solo constituirlos desde el abordaje del riesgo como mirada probabilística en algunos casos negativa que puede ser complementada.

Según Tarragona (2009) citado por (67), se trata entonces de un complemento para que la psicología considere tanto los problemas como todo aquello que funciona bien y lo que hace que la vida tenga sentido y valga la pena, desde esta perspectiva aparece la idea de que el trabajador debe enfocarse en vivir una buena vida, lo cual implica más que evitar o resolver problemas. De esta manera la psicología positiva, desde un abordaje científico, podrá entender las emociones positivas, incrementar las fortalezas y las virtudes, promover el potencial humano en su entrega de todas las competencias y capacidades para el trabajo y la búsqueda de la excelencia empresarial (67).

Este enfoque lleva alrededor de 35 años de investigaciones científicas sobre el bienestar psicológico, la Universidad TecMilenio (2014) citada por (67) enfatiza que el interés por estos temas no es algo nuevo en la historia del conocimiento.

Asimismo, uno de los principales aportes de la psicología positiva ha sido consolidar el interés por los aspectos normales psiquismo, difundiéndolos tanto dentro de la comunidad científica, como a nivel de la sociedad en general, además sus logros más significativos han consistido en vincular bienestar psíquico con el trabajo. Gancedo, 2008; Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006 citados por (65).

Conforme a lo manifestado la psicología positiva se ha convertido en un movimiento sumamente amplio, variado, con enfoques y matices múltiples que le han generado a la psicología mucha más riqueza a lo largo del tiempo.

4.2 Articulación entre la psicología organizacional y la Psicología Positiva

La sociedad actual gracias al fenómeno de la globalización ha vivido importantes transformaciones, de las cuales las organizaciones no son la excepción, el mundo laboral se ha visto enfrentado a grandes cambios los cuales conllevan nuevas formas de hacer las cosas, se empiezan a plantear nuevas políticas empresariales que están permitiendo cambiar la mirada del trabajador donde solo existía un interés en la productividad, los empresarios han venido entendiendo que la productividad no se sostiene si el trabajador no disfruta de unas mínimas condiciones de salud organizacional; dicho dinamismo, hace necesario cambiar la mirada que se tiene de los empleados, debiendo adaptarse así a nuevos entornos y dedicar sus esfuerzos no solo a la prevención de riesgos laborales, sino que surge una necesidad de invertir en el desarrollo de las fortalezas y virtudes de los miembros de la organización, con el fin de lograr que se produzca un desempeño laboral adecuado (68) (69) .

A su vez los hallazgos teóricos y prácticos de la psicología positiva tienen infinitas posibilidades de aplicación en el mundo de las organizaciones, ya que éstas cuentan con una carga humana indispensable que pasa gran parte del día en el entorno laboral; por esta razón se considera que es la ciencia adecuada para estudiar las variables que pueden afectar a los trabajadores, como prevenir los aspectos negativos y potenciar los positivos, comprometiéndose así en el desarrollo de variables del bienestar (61).

Es importante recordar que la introducción de la psicología positiva en el ámbito organizacional debe tener en cuenta que las empresas existen para generar

ingresos y beneficios, es decir, mantener y hacer crecer el capital financiero lo cual es tan importante como el bienestar personal (61).

Por esta razón la psicología positiva dentro de la organización parte del supuesto que el valor financiero, depende de las relaciones de las personas en y con la empresa, el cómo estos se sienten en la organización tiene un efecto directo sobre los resultados (70).

Además, tiene como objetivo promover el funcionamiento óptimo en el sentido laboral, ya que apunta a asegurar y potenciar el rendimiento en el puesto de trabajo, promover el trabajo en equipo, alcanzar los objetivos individuales y grupales, así como también potenciar líderes para que fortalezcan la organización de manera que el contexto laboral permita generar resultados empresariales óptimos (68).

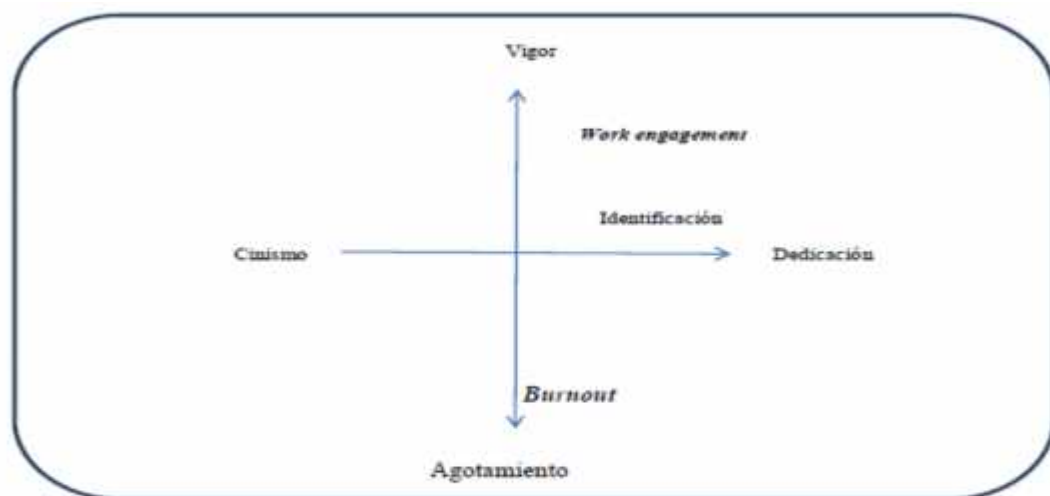
El término “Engagement” traducido del inglés al español como compromiso, fue mencionado por primera vez por Kahn en 1990 (71), quien observó que algunos trabajadores mostraban conductas altamente energéticas y motivadas en su trabajo, pero no lograba ser explicado por los valores nominados como: compromiso, perseverancia o responsabilidad. Actualmente desde una nueva perspectiva este término fue definido como un estado mental ante el trabajo que es positivo y satisfactorio y que se caracteriza por una sensación de vigor, dedicación y absorción.

El Engagement describe un momento en el que el individuo entra en “Flow” en español “flujo” cuando trabaja, lo cual quiere decir que el individuo está altamente concentrado y satisfecho con las tareas que realiza (absorción), por lo tanto, experimenta un alto grado de vitalidad y una constante para esforzarse en su labor (vigor), y además siente exaltación e inspiración por las metas que supone su trabajo (dedicación) (71) (47).

Así mismo, se podría comprender más ampliamente el concepto de Engagement o compromiso, también ha sido definido como el opuesto conceptual del burnout, en español traducido por la OMS como desgaste laboral (72) caracterizado por una sensación de cansancio emocional, la despersonalización que lleva al aislamiento, el pesimismo y el cinismo en el trato con las personas, la falta de realización personal y la pérdida de sentido en el trabajo.

Además, cuando se presenta desgaste profesional, las personas experimentan estrés laboral crónico, que influye sobre todas sus esferas vitales con cambios psicológicos que incrementan su intensidad y van desde el descontento e irritabilidad, hasta estallidos emocionales que afectan los sistemas físicos, socioeconómicos y psíquicos fundamentales para la supervivencia de los sujetos (73).

Para concluir un trabajador con desgaste profesional se encuentra desdichado en su trabajo y es incapaz de rendir, mientras que una persona comprometida (Engagement) con su trabajo y rinde, incluso en situaciones de alto estrés laboral (69) (74).



Gráfica 1: Engagement como polo opuesto del Burnout
Fuente: Sena de Haro C. Organizaciones Saludables [Trabajo Final Master Superior en Prevención de riesgos laborales]. Universidad Miguel Hernández; 2016. (69)

Sena de Haro en el 2016 (75) indica que la psicología positiva con el fin de acrecentar el capital financiero de la organización tiene en cuenta los siguientes factores:

- 1) El capital humano: se refiere a los talentos, la educación, la experiencia, el conocimiento y las habilidades de los empleados, como variables que se deben potencializar y fortalecer constantemente, las cuales son necesarios para generar el capital financiero.
- 2) El capital social: tiene que ver con las interrelaciones de los trabajadores con su entorno, que permiten tener valores, experiencias y metas compartidas, de allí se desprenden formas de pensar y actuar comunes que admiten tomar riesgos y comprometerse, además contar con el apoyo de los otros.
- 3) El capital psicológico: son los recursos y estrategias mentales que el individuo construye a lo largo de la vida, y utiliza para afrontar las situaciones positivas y negativas que experimenta (75) (76) tiene que ver con variables internas como: la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia, el optimismo; son valores que influyen en el rendimiento que el empleador espera de los empleados.

A su vez, se considera que, si se trabaja ampliamente estos valores, y desarrollando otras variables y potencializando las preexistentes, esto llevará a la organización a tener una única ventaja competitiva basada en los empleados, como se comentó anteriormente siendo esta su mejor ventaja competitiva, y crecer dentro de la organización, promover relaciones positivas entre compañeros y así de forma constante mantener el capital humano a la altura de las expectativas empresariales (75).

Para concluir, todo lo anterior explica como la psicología organizacional positiva en el trabajo permite ciertas ventajas, como contar con personas más positivas y receptivas a nuevos conocimientos, mejorar la gestión al tener un ambiente positivo y contar con la motivación y los valores de los trabajadores, para así tener organizaciones más sanas.

4.3 La psicología positiva en Colombia

En Colombia con la aparición de la resolución 2646 de 2008 y la actual resolución 2404 de 2019, las cuales formulan un conjunto de pautas y criterios para la evaluación, prevención e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, nace la necesidad de implementar un modelo analítico que permita comprender las relaciones existentes entre los factores psicosociales en los contextos laborales y los efectos que estos tienen en la salud, el bienestar, el desarrollo y el desempeño de las personas en el trabajo (29) (33).

A su vez, entre las variables que integra este modelo se encuentra el crecimiento psicológico, la satisfacción laboral y el desempeño, siendo los dos primeros, factores que dentro de las investigaciones que hacen referencia a temas de psicología organizacional positiva, se consideran necesarios para alcanzar el bienestar laboral de los trabajadores (29) (33).

La satisfacción laboral, hace referencia al grado de complacencia que se produce al comparar las expectativas, que las personas tienen frente a su vida en general, y como el nivel de agrado que la persona experimenta influye en la productividad y el desempeño laboral (29) (33).

Mientras que el crecimiento psicológico está asociado con la orientación de las personas hacia metas valiosas; es ese proceso a través del cual las personas generan estructuras cognitivas con la capacidad para interpretar su realidad de manera que se generen perspectivas más positivas frente al mundo, esta teoría parte del supuesto que los procesos de crecimiento se dirigirán en determinada dirección según el valor otorgado a su satisfacción (49) (77).

En términos de psicología organizacional se traduce como que los trabajadores movilizarán todos sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos de la

empresa en tanto estos aporten a su satisfacción y al cumplimiento de objetivos personales (29) (33).

Por consiguiente, para que sea posible alcanzar esta competencia ocupacional, es necesario que las organizaciones se preocupen por desarrollar en las personas las siguientes dimensiones: 1) manejo abierto y creativo de la incertidumbre, 2) amplia apertura al cambio, entendida como la percepción de la persona sobre su disposición para exponerse a experiencias nuevas y crecer a partir de ellas (77).

Se debe trabajar en la flexibilidad, la cual consiste en el grado en que la persona se considera capaz de generar otras alternativas a situaciones conflictivas. Esto favorece la adaptación, ayuda a las personas a evaluar su entorno desde diversos puntos de vista y a generar cambios que permitan obtener mayor satisfacción, así como el manejo del fracaso, como la posibilidad de rescatar los aspectos positivos de los errores, transformándolos en una oportunidad de aprendizaje (77).

En relación con lo expuesto frente a la psicología positiva, se hace importante resaltar como el hecho de que el individuo desarrolle un crecimiento psicológico también dependerá en gran medida de como tramita sus emociones y que capacidades frente a la inteligencia emocional posee.

4.4 La psicología positiva y la inteligencia emocional

Teniendo en cuenta las premisas de la psicología positiva anteriormente mencionadas, podría entenderse que el estudio del desarrollo, funcionamiento y consecuencias de las emociones positivas en los trabajadores sin dejar de lado las emociones negativas es un aspecto fundamental a reconocer para que dentro del ámbito organizacional los empleados logren desenvolverse de forma efectiva.

En la actualidad las emociones positivas y negativas son consideradas diferentes por las implicaciones de estas en las personas; es decir que no se habla de una

dimensión con dos polos opuestos, sino de dos dimensiones independientes, las cuales pueden convivir al mismo tiempo en el individuo. Sin embargo, las emociones positivas, comprendidas como alegría, amor, entusiasmo, sorpresa, esperanza, etc. En conjunto con las negativas, que pueden ser miedo, tristeza, ira, etc. Son necesarias para el hombre, no hay unas más o menos útiles para la vida ya que el individuo en el día a día convive con ambos tipos de emociones” (78).

Además, se reconoce que la sintonización con las emociones propias, el comprenderlas y el tomar medidas necesarias para tramitarlas a lo largo de la vida, es una habilidad que los seres humanos deberían desarrollar y fortalecer diariamente, a la cual Geetu Bharwaney (2010) citado por (79) denomina Inteligencia Emocional.

Ambos tipos de emociones cumplen la función de empoderar o limitar las acciones del ser humano. Las emociones negativas alertan al individuo de posibles peligros y lo inducen a actuar de forma urgente para resolver el peligro, sin embargo, esto reduce las opciones de respuesta; lo contrario ocurre con las emociones positivas ya que dan seguridad y permiten al individuo ampliar los recursos o las alternativas para responder a las situaciones amenazantes, cambiando la forma de pensar y actuar.

Tabla 5. Características de las Emociones Positivas vs. Emociones Negativas

Emociones positivas	Emociones negativas
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan y fortalecen la salud, el bienestar. • Favorecen: el desarrollo personal; un adecuado afrontamiento ante la adversidad (resiliencia); la creatividad; el éxito tanto académico como profesional y las prácticas saludables. • Disminuyen los efectos del estrés, a través de estrategias de afrontamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecen la supervivencia y seguridad, siendo necesarias y adaptativas. • Debilitan el sistema inmunológico. • Reducen las opciones de respuesta ante un problema.

Fuente: Henar Sánchez Cobarro P del, e-libro C. Bienestar emocional. Madrid: Dykinson; 2016 (78).

Asimismo, cuando las personas se sienten bien, influyen de forma positiva en el entorno en el que se encuentran. Precisamente todos estos factores que generan las emociones positivas en las personas hacen que la psicología positiva centre su interés científico en ellas, generando un vínculo con las habilidades emocionales que se divulgan en el ámbito de la inteligencia emocional (78).

Por otra parte, Fernández 2005 citado por (80) menciona que este componente humano se analiza al interior de las organizaciones porque realizar una lectura del rendimiento de las personas en el ámbito laboral, con especial atención en el desarrollo de competencias laborales.

Según la Psicología positiva las emociones en el ser humano determinan el comportamiento de este frente al ambiente y en la interacción con los otros, es así que las emociones se podrían calificar como positivas y negativas dependiendo del resultado que estas ofrezcan al individuo. Por ejemplo, a nivel organizacional, algunas emociones como la tristeza y la rabia pueden ser vistas como perjudiciales para el correcto desempeño de las personas (80).

Ahora bien, algunas investigaciones permiten concluir que cuando los trabajadores desarrollan inteligencia emocional pueden hacer frente adecuadamente a situaciones en sus puestos de trabajo, lo que conllevaría a una mejor satisfacción laboral, en comparación con los que no desarrollan la inteligencia emocional. Moon y Hur (2011), citados por (80).

4.5 Propuestas metodológicas frente a la psicología positiva en las organizaciones

El descubrimiento de las teorías positivas mencionadas anteriormente ha traído consigo propuestas metodológicas que integran la implementación de programas de promoción de la salud dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en los sistemas de gestión, esto a su vez ha llevado a muchas organizaciones a

ampliar sus conocimientos y a generar otro tipo de estrategias que les permitan seguir creciendo como organización y continuar fortaleciendo su capital humano. Algunos de estas propuestas metodológicas que se han desarrollado en pro de las organizaciones y sus empleados son:

4.5.1 Modelo de Gestión del Cambio

La gestión del cambio consiste en aprovechar las novedades en el entorno empresarial para beneficiar a la empresa. No se trata de implementar los últimos modelos de gestión empresarial, si no de anticiparse a los cambios que hay y también, crear una estructura empresarial lo bastante flexible como para responder a ellos. La gestión del cambio contribuye al mejoramiento continuo de la organización, haciéndola sustentable y competitiva en el mercado actual (81).

Todo proceso de cambio implica una serie de transformaciones, las cuales tienen un gran impacto en las organizaciones y en los trabajadores que la componen. Es por esta razón que Blejmar, 2008 citado por (82) dice que fomentar en los trabajadores habilidades que les permitan percibir las circunstancias nuevas como impulso para su crecimiento dentro de la organización y además desarrollar mayor capacidad de adaptación al cambio, constituye un factor clave para el éxito de cualquier proceso de cambio organizacional.

“Muchas veces los cambios se producen debido a factores externos que obligan a las organizaciones a adaptarse a nuevos modelos para seguir operando y manteniendo su competitividad, otras veces estos cambios son generados internamente, pero siempre tienen una gran dependencia en la actitud de las personas involucradas” (82).

También es necesario resaltar que factores como el clima y la cultura organizacional a la hora de propiciar los cambios en la empresa, junto con la forma de comunicarse

y el liderazgo de los agentes del cambio, favorecerá notablemente la reducción de resistencia al cambio que se genera entre los empleados de la organización (82). Debe tenerse presente que en todo proceso de cambio lo más importante son las personas. Cada ser humano responde de forma diferente a los cambios en su vida, por lo tanto, para que un proceso de cambio se lleve de manera eficaz, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- El tiempo que necesita cada persona para ajustarse, comprender y comprometerse con los cambios.
- La variedad de pasos por los que pasa una persona para prepararse y enfrentar el cambio
- Como el validar las emociones de las personas frente a esos cambios, la escucha activa frente a las dificultades que están percibiendo los trabajadores y la retroalimentación positiva en cuanto a los logros que los trabajadores tienen, contribuye a una mejor adaptación al cambio.
- Involucrar al personal en la búsqueda de soluciones
- La claridad con que se entrega la información a los empleados y la disposición a negociar con quienes se opongan a los cambios (82).

A su vez Pons y Ramos (2012) citados por (82) mencionan que “Los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de recursos humanos son dos importantes vías de interacción entre la organización y sus miembros”. El líder tiene una gran influencia y responsabilidad en la implementación de cualquier proceso de cambio organizacional.

Por consiguiente, según Pons y Ramos (2012) citados por (82) cuando se analiza la relación entre la innovación y los estilos de liderazgo, se ha encontrado que por ejemplo un estilo de liderazgo inspiracional, el cual apunta a que los empleados asuman y cumplan una misión, generando en ellos la autoconfianza suficiente como para defender nuevas ideas y se propiciar su desarrollo.

Por otro lado, aspectos como la resistencia al cambio son naturales dentro del proceso y se producen según Quirant y Ortega (2006) citados por (82) “como consecuencia de una conducta humana natural por temor a lo desconocido, por desconfianza hacia los líderes o por sentimientos de amenaza hacia la seguridad”.

Se ha demostrado que salir de la zona de confort es algo que genera en los trabajadores una carga emocional fuerte, la cual necesita ser intervenida de manera adecuada, de lo contrario podría llegar a generar repercusiones en la satisfacción laboral y en el bienestar del trabajador.

Dado lo anterior el líder de cambio tiene por objetivo propiciar las condiciones necesarias, la participación, la negociación, el apoyo y una comunicación efectiva con los involucrados para así lograr reducir la resistencia al cambio. Por esta razón Zimmermann, 2000 citado por (82) dice que “Un cambio en la organización requiere un cambio de actitud de las personas que la componen, y para que estos cambios de actitud tengan resultados, deben estar basados en la confianza hacia el líder o agente de cambio”.

Cabe resaltar que, para facilitar cualquier proceso de cambio, es importante primero identificar aspectos de la cultura organizacional que puedan convertirse en impedimentos o que faciliten el cambio, además determinar cuáles son las responsabilidades de cada una de las personas dentro de la organización; proporcionar información sobre el liderazgo y favorecer la participación de todos los miembros de la organización (82).

A su vez (Quirant y Ortega, 2006) citados por (82) mencionan que establecer fuertes mecanismos de comunicación bilateral; la capacitación en las habilidades necesarias para el cambio; alinear las estructuras a las nuevas exigencias del cambio; dar a los empleados la oportunidad de crecimiento y realización personal;

entrenar la sensibilidad; y diagnosticar las necesidades va a propiciar también una gestión al cambio más llevadera y positiva para toda la organización.

Por otra parte, lo más importante es entender que la gestión del cambio prioriza factores base en la organización como lo son el aprendizaje, la innovación y el entendimiento, principios que se deben relacionar con los cambios que se necesitan para realizar de forma correcta las labores en cada puesto de trabajo (81).

“El aprendizaje por su parte tiene como principal objetivo, identificar las falencias de los participantes y analizarlas a modo de experiencia, se puede aprender de lo ocurrido, y en equipo fomentar la solución, para tomar las decisiones adecuadas” (81), lo primordial del aprendizaje es que los empleados identifiquen en equipo las fallas cometidas en el momento de hacer cambios para lograr ser más eficientes; “es fundamental que las experiencias que se obtienen, al pretender desarrollar nuevas formas de trabajo no sean vistas como fracasos, sino como teorías a las que se les debe ajustar, para que se puedan implementar con éxito” (81).

Gestión del cambio según la ISO 9001:2015 en complemento con la ISO 45001:2018

Teniendo en cuenta la normatividad vigente frente al tema, la ISO 9001:2015 se centra en los cambios significativos que tienen lugar en las empresas y menciona que cada organización para adaptarse a su entorno necesita ser capaz de cambiar y sobrellevar ese cambio. Este tipo de gestión implica realizar cambios en los diferentes componentes de la estructura funcional y operativa de la organización, incluso involucrando dentro del proceso hasta los requerimientos hechos por los clientes (83).

A su vez la ISO 9001:2015 platea como requisito el desarrollo de un Sistema de Gestión de Calidad en las empresas que sea flexible y se adapte a los cambios del

entorno o de los mercados, este hace referencia a “el conjunto de actividades ordenadas y coordinadas que permiten ofrecer productos o servicios de calidad para la satisfacción de los clientes” (84). estos componentes requieren de planeación, control y mejora continua.

El desarrollo de un sistema de gestión de calidad en concordancia con los objetivos organizacionales trae consigo los siguientes beneficios:

- **Garantía del buen funcionamiento de la empresa** lo cual permitirá el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- **Facilita la gestión del desarrollo de las actividades** “con base en el principio de calidad. Un SGC permite un análisis integral del desempeño y la detección de las oportunidades de mejora, mismas que, de resolverse exitosamente, se reflejarán notablemente en los indicadores de desempeño de la empresa” (84).
- **Mejora en la organización de los procesos requeridos y de la unión entre sus miembros.**

Teniendo en cuenta lo anterior, en toda gestión del sistema de calidad es importante controlar los cambios de manera planificada orientándolos hacia la consecución de objetivos dentro de la organización. Para esto es necesario una adecuada gestión del cambio, la cual necesita tener estas consideraciones:

- **El propósito de estos cambios y las consecuencias potenciales, no solo cambiar por cambiar.**
- **El mantenimiento de la integridad de la empresa y de la gestión de sus diferentes sistemas.**
- **Evaluar los recursos necesarios para así asegurar su disponibilidad en el tiempo.**

- **Efectos sobre las responsabilidades y autoridades.** Es importante tener en cuenta la asignación de personas que se hagan responsables por el mantenimiento del cambio después de que se lleva a cabo dentro de la organización (16).

Por consiguiente, el proceso de gestión de cambios identificado en los requisitos de la ISO 9001:2015 puede explicarse a través de unos simples pasos:

- **Identificar la necesidad de cambio:** referido a encontrar las razones por las cuales conviene realizar cambios, ejemplo de ello, puede ser la optimización de tiempo si se modifica algún proceso.
- **Identificar el propósito del cambio y las consecuencias potenciales:** toda acción denota una consecuencia, en ese sentido el alcanzar determinado propósito repercutirá en otro aspecto, ejemplo podría ser mejorar tiempos de producción a costa de aumentar los costos. Además, al tenerlas identificadas, la compañía podrá priorizar lo que realmente es necesario para el cambio.
- **Asegurar la integridad del Sistema de Gestión de Calidad:** la aplicación de cambios no debe comprometer la calidad de nuestro sistema, este debe permanecer estable o mejorar.
- **Asignar recursos:** identificar y garantizar los recursos junto con su buen direccionamiento para el desarrollo del plan.
- **Identificar y comunicar las modificaciones de responsabilidades:** replicar los cambios dentro de la organización abriendo canales de comunicación con los empleados.
- **Llevar a cabo el plan.** Ejecutar lo planeado utilizando los recursos previamente identificados para el plan.
- **Garantizar la eficacia de la aplicación:** asegurar que todos los pasos anteriores están desarrollados adecuadamente y que no existen falencias que necesiten ser subsanadas con anterioridad (16) (85).
-



Gráfica 2 Pasos para el cambio

Fuente: Euro Quality Consulting. ISO 9001 - Gestión del cambio [Internet]. Disponible en: <http://eqssa.com/iso-9001-la-gestion-del-cambio/> (83).

Por otra parte, para comprender mejor el tema de Gestión del cambio, es importante tener en cuenta algunos aspectos que permiten complementar la información existente frente al cambio en sí mismo.

El cambio siempre va a estar constituido por las transformaciones a las que se ve obligada una organización a enfrentarse por determinadas circunstancias, estos suelen ser inmediatos, pero las transiciones por las que pasa cada persona para llegar a aceptar e interiorizar estos cambios adecuadamente siempre van a demandar más tiempo (86).

Además, este inicialmente ocurre a nivel individual. Para que un grupo u organización cambie, todas las personas dentro de este deben cambiar. Esto significa entonces que para implementar el cambio en las organizaciones primero se debe entender cómo impactará el cambio a cada integrante de la organización (87).

Características del cambio.

- Constante: va de la mano con la tecnología, según Juan Ferrer (2014) citado por (81) Los cambios están dados por factores tecnológicos, políticos, económicos o sociales y nadie está exento de participar en él.
- Disruptivo: conllevan un gran impacto, con unas grandes consecuencias (81).
- Exponencial: “Los cambios se producen cada vez más rápido y su complejidad tiende a ser ascendente, por ende, es necesario que todas las personas de la organización estén involucradas en el mismo, con el fin de poder dar soporte a tiempo” (81).

Asimismo, todo cambio dentro de una organización para por una serie de fases o procesos para llevarse a cabo adecuadamente. Estas son:

1. La negociación

En esta etapa, las personas toman conciencia de que se necesita un cambio, pero tratan de evadirlo, creen que el ignorar la realidad y repetir las actividades que han llevado a cabo en situaciones pasadas será suficiente para olvidar la necesidad de cambiar y continuar creciendo como organización. Lo cual funciona como mecanismo de defensa para los trabajadores, pero se aleja de la realidad (81).

2. La resistencia

En esta etapa es en donde los involucrados “presentan actitudes de enojo, frustración, temor a lo nuevo, y el cambio es visto como una amenaza, no como una oportunidad de estar mejor de lo que se encuentra ahora, genera mayor desconfianza y la sensación de pérdida de poder, se acepta que lo que antes era confortable, ya no lo será más” (81).

A su vez es importante recordar que cuando la resistencia al cambio hace énfasis en el proceso, las personas encargadas del cambio centran su energía convencer a los empleados que se resisten al cambio para que se conviertan en aliados e impulsores del mismo (81).

3. La exploración.

En esta etapa las personas involucradas en el proceso comienzan a aceptar el cambio y toman conciencia de la importancia del cambio para la organización y para mejorar la calidad de su trabajo, empiezan a presentar actitudes de apoyo y colaboran con la implementación del mismo, logran adquirir un grado de optimismo sin dejar de lado su temor, pero asumiendo riesgos.

Lazzati (2016) citado por (81) menciona que “la duración de cada etapa es bastante indeterminada, ya que depende de cada tipo de empresa y cantidad de personas, así como sus políticas, normas y forma de trabajo, esto logra determinar que el cambio es constante en el tiempo y no de una etapa fundamental de una compañía”. Por otra parte, para lograr una gestión del cambio efectiva es necesario entender dos obstáculos que pueden presentarse las personas a la hora de asumir cambios:

1. Persistencia a realizar actividades de la misma forma, pues consideran que como lo hacen es la forma correcta y no ven la necesidad de cambiar, así ha funcionado siempre.
2. El tiempo, consideran que los cambios no duran lo suficiente para que sean funcionales y por lo tanto fácilmente retoman de nuevo la forma antigua de hacer las cosas.

Además, teniendo identificados estos obstáculos “se pueden evidenciar tres pasos básicos para realizar la gestión de cambio de una manera más clara y eficiente sin perjudicar la calidad del trabajo y mejorar la motivación del empleado” (81), estos son:

Fase descongelamiento

En este paso es primordial que las personas comprendan lo necesario del cambio, se debe cambiar la forma de hacer las cosas porque esta se ha vuelto obsoleta, es

imprescindible cambiar los comportamientos que impiden ejecutar el cambio, hay que tener claridad de los objetivos de dichos cambios, del porque se quieren implementar, se debe concientizar a las personas de la necesidad de llevar a cabo el cambio y de sus consecuencias sino se realizan (81).

Fase de cambio:

En este paso se comprenden los procesos a través de los cuales se aprenden e introducen los nuevos comportamientos, incluye la formación y el entrenamiento de las empleadas, el establecimiento de nuevos procedimientos de trabajo y de las relaciones interpersonales, además se determina la visión, los objetivos, las estrategias a utilizar para los diferentes escenarios y los planes de acción que deberían llevarse a cabo (81).

En esta fase se identifican los posibles aliados que servirán como guía para los compañeros que se les dificulta o que presentan resistencia frente a las nuevas formas de hacer su trabajo.

Fase de Recongelamiento.

En este paso se produce un recongelamiento de los nuevos hábitos, de manera que la repetición de un comportamiento lo convertirá en un hábito y permitirá así que las nuevas formas de trabajo se realicen de forma efectiva (81).

Con base en lo anterior podría entenderse que el cambio es un proceso difícil y complejo de entender y realizar de forma exitosa, es aquí donde aparecen otros modelos que buscan brindar otras herramientas y metodologías para un mejor desarrollo de la gestión del cambio, entre estos modelos podemos encontrar el modelo ADKAR.

4.5.2 Modelo ADKAR

ADKAR es un modelo individual en el cual se establece un marco que permite comprender y gestionar el cambio en cada persona a través de una guía y una estructura que permita a los líderes motivar los cambios en los demás, lo cual a su vez producirá resultados organizacionales de manera colectiva (87).

Este modelo es importante porque permite a la organización, diagnosticar la resistencia al cambio de los empleados, de igual forma ayuda a estos en su transición, fomentando y desarrollando así planes de acción para una iniciativa de cambio.

También hay diversos autores como Kazmi y Naarananoja (2014) que estiman que ADKAR permite superar las dificultades, para avanzar con exactitud y eficacia en las fases del cambio. Además, consideran que este modelo es una herramienta fundamental para apoyar a las organizaciones en el proceso, acompañando a los empleados a superar las etapas de forma positiva (88) (89).

A su vez Hiatt (2006) citada por (90) (91) declara que una persona conseguirá realizar un cambio con éxito cuando ésta logre superar cinco bloques claves (por medio de los cuales se desprende el nombre de este modelo).

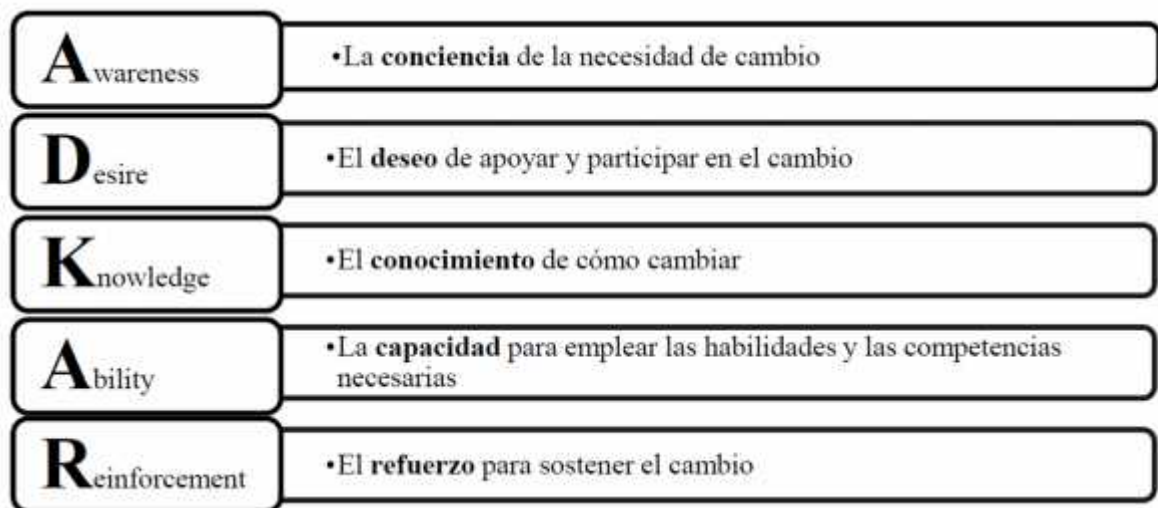
A- Awareness- (conciencia) de la necesidad de cambio. Hace referencia a tener conciencia de las razones de negocio para el cambio. La consciencia de cambio en el individuo es el efecto de informar con claridad y de forma anticipada las transiciones que ocurrirán dentro de la organización (87).

D- Desire - (deseo) para apoyar y aceptar el cambio. Significa para el trabajador Motivarse y contribuir para que ocurra el cambio. El deseo tiene como finalidad facilitar y tramitar las resistencias frente al cambio organizacional (87).

K- Knowledge (conocimiento) de cómo cambiar. Este conocimiento es un resultado de la capacitación y el entrenamiento (87).

A- Ability (habilidad) para implementar el cambio día a día Para formalizar el cambio demandado. La habilidad para efectuar el cambio resulta de entrenarse y ejercitarse de forma habitual (Por ejemplo, a través de coaching) (87).

R- Reinforcement (refuerzo) para mantener el cambio. El refuerzo es el efecto de medir el grado de aceptación, aplicando las medidas necesarias para su corrección y reconociendo cuando el cambio ha sido productivo (87).



Gráfica 3. Cinco bloques del modelo ADKAR
Fuente: González RM. Aplicación del Modelo ADKAR al estudio organizativo. Caso del mercado de nuestra señora de África. Universidad La Laguna; 2015. Arias Ariza LF, Larrota Rojas AJ. Estrategias para la Gestión del cambio en la empresa Taco Bell. [Villavicencio]: Universidad Cooperativa de Colombia; 2018. (89,90).

Cada uno de estos cinco bloques tiene a su vez factores que influyen en el éxito del cambio (Hiatt, 2006). “Estos agentes pueden actuar tanto de manera positiva como negativa para la consecución de los objetivos” (90,91) (91). A continuación, se grafican algunos de los factores que se encuentran dentro de las organizaciones e influyen dentro de estos procesos.

Tabla 6. Factores influyentes en los procesos de cambio según cada bloque

Knowledge/ Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> •La base de conocimientos •La capacidad para obtener conocimientos adicionales •Los recursos disponibles para la educación y la formación •El acceso o la existencia de conocimientos necesarios
Ability/ Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad psicológica •Capacidad física •Capacidad intelectual •Tiempo disponible •Disponibilidad de recursos
Reinforcement/ Refuerzo	<ul style="list-style-type: none"> •El grado en el que el refuerzo es significativo y específico •La relación del refuerzo con el proceso real •La ausencia de consecuencias negativas •La utilización de un " sistema de rendición de cuentas" como un mecanismo permanente para reforzar el cambio.
Awareness/ Conciencia	<ul style="list-style-type: none"> •Visión de la situación actual •La percepción de problemas del individuo •La credibilidad del encargado •La circulación de información errónea •La impugnabilidad de las razones del cambio •Comunicación
Desire/Deseo	<ul style="list-style-type: none"> •La naturaleza del cambio •El ambiente de la organización •La situación de cada persona •La influencia de los factores intrínsecos •Las expectativas futuras •Existencia de beneficios o recompensas • Influencia de otras personas

Fuente: Elaboración propia con base a González RM. Aplicación del Modelo ADKAR al estudio organizativo. Caso del mercado de nuestra señora de África. Universidad La Laguna; 2015

Teniendo en cuenta lo anterior, según (87) el Modelo ADKAR es útil para:

- Determinar la resistencia que presentan los empleados frente al cambio.
- Contribuir con el desarrollo personal de los empleados a través de la transición dentro del proceso de cambio.
- Crear un plan de acción exitoso para el avance personal y profesional durante una iniciativa de cambio.
- Desarrollar un plan de gestión de cambio para sus empleados.
- Monitorear el avance de la gestión del cambio en el trabajador según el impacto del cambio.

Asimismo, para el Modelo ADKAR “Los cambios cobran vida en dos dimensiones: el lado técnico del proyecto y el lado humano del mismo. El cambio es exitoso en la medida que ambas dimensiones del cambio (trabajador VS recursos técnicos) sean exitosas simultáneamente” (87). De alguna manera este modelo plantea como los objetivos organizacionales y los de las personas se entrelazan para adquirir nuevas herramientas y adoptar los cambios de manera efectiva.

4.5.3 Modelo del bienestar o Método PERMA

Desde los inicios de sus investigaciones, Seligman consideraba que el sentir emociones positivas, no era suficiente como para describir la satisfacción con la vida; razón por la cual plantea además de las emociones positivas, el grado de implicación en aquello a lo que la persona se dedica y el significado que le atribuye a su vida; planteamiento que inicialmente se difundió como las tres vidas de la felicidad humana: la vida placentera, la buena vida y la vida significativa. Sin embargo, casi diez años después de publicada su teoría y como resultado del trabajo de investigación de un considerable número de científicos, decidió añadir dos factores más a los tres originales: el logro y las relaciones positivas (67).

A su vez Martin Seligman plantea un modelo para generar bienestar al que ha denominado PERMA, es importante señalar que los elementos de este modelo más que constituir el termino bienestar cuentan con algunas características tales como:

- “Contribuir a lograr alcanzar el bienestar.
- Son buscados y elegidos libremente por muchas personas.
- Se definen y miden independientemente de los otros elementos” (67).

Este modelo hace referencia a la descripción de los factores que los trabajadores eligen libremente para incrementar su bienestar y recoge las bases y los indicadores de este, con el fin de sentirse bien, estar positivo y sostener esa actitud y sensación el mayor tiempo posible en su vida (67).

El PERMA asume que la finalidad del ser humano reside en incrementar su bienestar, creciendo como persona y desarrollando al máximo su potencial, lo cual como consecuencia aportará a que sea más feliz y generará un cambio positivo en la sociedad; Seligman asegura que “el bienestar, es el tema central de la Psicología Positiva, el cual se alcanza mediante el florecimiento. Por lo tanto, la meta de la Psicología positiva sería el promover este” (92), y la manera de hacerlo es identificando y cultivando en las personas los 5 niveles del bienestar y satisfacción con la vida, es decir, los componentes del PERMA según Instituto Europeo de Psicología positiva (IEPP):

P “Positive Emotions”. Emociones positivas: Cuando las personas aumentan su cantidad de emociones positivas, construyen una herramienta que les permite lidiar con sus emociones negativas más eficazmente y esto a su vez le ayuda a sentir mayor bienestar en su vida. Algunas de estas emociones positivas pueden ser: la paz, la gratitud, la satisfacción, el placer, la inspiración, la esperanza, la curiosidad o el amor (93).

E “Engagement”. Compromiso: “Se refiere a una especie de acuerdo del individuo consigo mismo y con sus fortalezas, para lograr alcanzar la unión entre ambos lo cual establece armonía entre ellos y a su vez les permite fluir (93). Del mismo modo es una búsqueda de actividades que le permitan al individuo fluir “Flow” o entrar en un estado óptimo de activación, poner todo lo que está en sus capacidades para implicarse en alguna actividad; la capacidad del ser humano para adquirir compromisos que sean placenteros o no. Dado que potencian la concentración y la vitalidad percibida, experimentan más vitalidad y menos estrés; es decir cuando el sujeto se compromete con una tarea o con un proyecto percibe un estado de flujo donde el tiempo pareciera detenerse y el individuo pierde el sentido de sí mismo, concentrándose intensamente en el presente (94) (71).

R: “Relationships”. Relaciones positivas: Las relaciones sociales corresponden para el ser humano a un factor indispensable en la consecución del bienestar. Los trabajadores tienen relaciones unos con otros, más o menos intensas e importantes, ya que estas suponen un factor de protección y de apoyo, por lo cual fomentar este aspecto puede favorecer de manera sustancial su felicidad. Por consiguiente, este factor hace referencia a mejorar las relaciones personales, lo que también implica la mejora de las habilidades personales.

M: “Meaning and purpose”. Propósito y significado: Este componente tiene que ver con el buscar pertenecer a algo más grande que uno mismo. Permite tener la idea de que el sentido de la vida va más allá de nosotros mismos; detrás de cada intento logrado y cada fin alcanzado, subyace un conocimiento el cual el individuo interpreta y le da un significado trascendental. “Todos los trabajadores necesitan darle un sentido a su vida para tener un sentido del bienestar” (93).

A: “Accomplishment”. Éxito y sentido del logro: Implica establecer metas, las cuales, una vez alcanzadas permiten al individuo sentirse competente fomentando su autonomía; es decir, conseguir objetivos aptos a la mejora de sus habilidades (93).

Teniendo en cuenta los 5 componentes del PERMA anteriormente mencionados, cuando el ser humano logra cubrir todos estos ámbitos, consigue un bienestar sostenible y pleno; cabe resaltar que Seligman no propone que se desarrollen todos los ámbitos por igual ni que el ser humano este obligado a cultivarlos todos, sino que se debe procurar fomentar los factores con los que el individuo se identifique y con aquellos que se sienta más cómodo sin necesidad de afectar su propio bienestar. Además, Seligman aclara que este modelo constituye una definición, de lo que las personas hacen con un bienestar y una felicidad auténticos, sin embargo, no determina una técnica puntual y estricta para todos los trabajadores (93).

Este modelo va directamente dirigido a potenciar el confort y el bienestar, objetivo que no se alcanzará si se promueve forzando al individuo, ya que sus elementos pueden ser aprendidos y enseñados, y cada individuo una vez familiarizado con las fortalezas de su carácter y con los componentes del modelo, está en capacidad de crear sus propias actividades y continuar con el trabajo de manera personal y / o grupal (p. ej. en su familia, o grupos de amigos) (92).

A su vez la aplicabilidad de este modelo dentro de los contextos organizacionales proporciona una forma sencilla para clasificar las diferentes opciones de intervención y modos de trabajo en la organización. Lo cual traerá como resultado un aumento en los esfuerzos del personal para mejorar su productividad, concentrándose en la tarea y en el logro de los objetivos de la empresa que están de alguna manera relacionados con sus objetivos propios (92).

Lo anterior, partiendo de la premisa de que si el individuo encuentra bienestar dentro de su trabajo, podrá poner todo lo que está en sus capacidades para implicarse en alguna actividad, comprometerse con la organización, aportar positivamente al clima laboral generando relaciones laborales sanas y satisfactorias, se sentirá valorado dentro de la misma lo cual le dará significado a su vida laboral, y todo lo anterior le permitirá a su vez sentirse competente para enfrentar todas las adversidades que encuentre a lo largo de su crecimiento dentro de la organización. (61) (92) (67)

El reto de las organizaciones es potenciar los pilares del bienestar en sus cinco vertientes:

- “Potenciar las emociones positivas durante la jornada laboral.
- Crear relaciones positivas con los compañeros del trabajo.
- Generar y transmitir el sentido de las tareas del puesto y los objetivos de la empresa.

- Fomentar momentos de Flow y Engagement en la realización de las tareas laborales.
- Incrementar el alcance de logros percibidos como personalmente relevantes” (93).

Tabla 7. Relación entre variables PERMA y ADKAR

Awareness (Conciencia)	Desire (deseo)	Knowledge (conocimiento)	Ability (habilidades)	Reinforcement (Refuerzo)
Engagement (Compromiso)	Positive emotions (Emociones Positivas)	Meaning (Significado)	Relationships (Relaciones Positivas)	Accomplishment (logros)
<p>Generar conciencia en los individuos.</p> <p>Fomentar el autocuidado y el sentido de responsabilidad propio.</p> <p>Suministrar con claridad la información requerida para que las personas se comprometan con el cuidado de sí mismos y de sus compañeros.</p> <p>Se requiere ser muy claros y precisos al informarle a los individuos la importancia y la necesidad, del cambio para la organización y el riesgo que se corre si el cambio no se lleva a cabo.</p>	<p>Motivar a los colaboradores para generar conciencia de cambio frente a la situación actual en su entorno laboral, promoviendo en estos el reconocimiento de sus emociones positivas las cuales les permiten afrontar de una forma adecuada los cambios o las decisiones que deben tomar.</p> <p>Las emociones positivas proporcionan resultados favorables en el trabajo.</p> <p>Cuando las personas experimentan emociones positivas en el trabajo, influyen en las actitudes y en la conducta de los otros contagiándolos de estos sentimientos positivos.</p> <p>El estímulo laboral genera en el individuo emociones positivas, promueve la satisfacción, el desarrollo de las capacidades, apoyo social y la sensación de identidad, Deseo de (pertinencia) pertenecer a algo dentro de la organización y la disposición para seguir a un líder en quien se confía.</p>	<p>Capacitar a los colaboradores para que reconozcan el propósito de los cambios organizacionales, y la importancia de cumplir con los protocolos para potenciar su labor.</p> <p>Es imprescindible que los individuos tengan conocimiento de cómo deben ser abordados los cambios, que deben hacer durante su transición y cómo continuar una vez que el cambio se lleva a cabo.</p>	<p>Fomentar en el trabajador la habilidad de aceptación del cambio a través del reconocimiento de sus valores los cuales rigen su actuar, estos le dan la fuerza, el carácter y la templanza de enfrentar los nuevos retos.</p> <p>Cambiar implica descubrir y adoptar actitudes, valores y conductas nuevos.</p> <p>Para que el cambio se cristalice en la organización es necesario aplicar nuevas habilidades y comportamientos apoyados en la práctica, el entrenamiento y la retroalimentación.</p>	<p>Propiciar en la organización espacios con los colaboradores para reforzar los logros llevados a cabo al implementar los cambios.</p> <p>Los individuos deben ser reforzados en los cambios para estabilizar y mantener la nueva situación, de no ser así, es muy posible que vuelvan a las condiciones iniciales, a su antiguo comportamiento.</p> <p>Se requiere de refuerzo y comunicación constante para sostener los niveles de conciencia y de deseo necesarios para que los cambios sean exitosos.</p>

Fuente: Elaboración Propia

4.5.4 Modelo de Comportamiento Seguro

En el campo de la salud y seguridad en el trabajo, son muchas las técnicas, metodologías, sistemas y tecnologías que existen en la actualidad centradas en aportar una nueva mirada al mundo laboral, mediante el estudio de los atributos positivos tanto de las personas como de la organización, junto con las diferentes situaciones que se pueden llegar a presentar y que constituyen potenciales riesgos para los trabajadores inmersos en el campo laboral (60).

Es importante resaltar que en la actualidad algunas organizaciones consideran que los empleados son los que aportan ventajas competitivas y posibilitan a esta diferenciarse laboralmente de otras, por lo que están creando conciencia y se están interesando en el bienestar y la salud de sus colaboradores. Es así como desde la psicología positiva, se pretende promover las actitudes positivas de los trabajadores, sus recursos y su potencial, además de la satisfacción y el bienestar, lo cual repercute positivamente y de forma general en la organización.

En este sentido, afrontar e intervenir los factores de riesgos laborales es la forma más común de actuar, sin embargo, en la actualidad estamos ante un panorama en donde la intervención de los factores de riesgos se ha centrado básicamente en el mejoramiento de los elementos usados o el ambiente donde interactúan las personas, dejando de lado algo tan sencillo y visible como es el individuo mismo. Algunos estudios estiman que aproximadamente, sólo un 10% de los eventos o accidentes laborales ocurridos son producto de causas técnicas. El restante 90% de estos accidentes, señalan al comportamiento como causa necesaria, es decir, la explicación del mismo accidente se encuentra en la forma como actuó la persona (95).

La Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), surge como una alternativa diferente a las posturas tradicionales de enfocarse en mejorar los elementos y ambientes laborales donde actúa el empleado (95).

Olazabal (2016) define la SBC como: “una herramienta de gestión no solo de seguridad y que se encuentra centrada en la observación de las conductas seguras realizadas por las personas en el lugar de trabajo y está destinado a reforzar y mejorar el desempeño seguro de todos los colaboradores” (96).

Otros autores mencionan que: “en el ámbito específico de la Psicología de la Seguridad y Salud Laboral, la aplicación de estas metodologías para establecer,

mantener y aumentar el comportamiento seguro y consecuentemente, reducir o eliminar el comportamiento inseguro, se ha denominado Seguridad Basada en el Comportamiento” (95).

En base a las definiciones anteriores, no es raro encontrar que la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), se defina a través de un proceso. Martínez (2011) habla de Procesos de Gestión de la Seguridad Basados en los Comportamientos (PGSBC), de los cuales dice que: “un PGSBC consiste en definir los comportamientos críticos para la seguridad, analizar y modificar convenientemente los antecedentes (y a veces las consecuencias) que explican el no cumplimiento de dichos comportamientos” (97).

Además, se debe reconocer a los mismos y clasificarlos en función de si se cumplen o no. Intervenir en el grupo de personas implementando consecuencias positivas planificadas (tales como la retroalimentación y el reforzamiento positivo), y repetir el ciclo de observar-intervenir, sin dejar de implementar cambios en los antecedentes y consecuencias que influyen el comportamiento seguro.

Desde aproximadamente los años 70, y gracias al uso cada vez más recurrente de las ciencias de la conducta o comportamiento en los ambientes industriales, se logra observar el comienzo de apariciones de reportes de intervenciones exitosas basadas en técnicas conductuales. Estas intervenciones disminuyen significativamente los accidentes laborales, dejando ver al mismo tiempo que estas técnicas conductuales podían tener aplicabilidad en la gestión de la seguridad en diferentes tipos de ambientes (98).

Montero (2003) citado por (98), traza una línea de tiempo en la evolución de la SBC argumentando que través de los años 80 se replicaron los resultados de los primeros experimentos de los años 70, demostrando el potencial en pro de mejorar el desempeño respecto a la seguridad y al tiempo que reducía los accidentes

laborales. Posteriormente en los años 90 los principios de la dinámica de grupos se incorporan como componentes importantes procesos de SBC; como también la Teoría del Constructivismo como potenciador de la SBC.

La SBC no es una herramienta para reemplazar el sistema y los componentes tradicionales de un Sistema de Gestión de la Seguridad, ni debe “implementarse eliminando los métodos habituales que tienen una eficacia probada en la reducción o eliminación de accidentes” (99). Sin embargo, esta es una herramienta diseñada para complementar el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en trabajo, haciéndolo aún más efectivo.

La metodología de los procesos de gestión de SBC según (98) consiste básicamente en:

1. Identificar las prácticas claves para la seguridad
2. Determinar un nivel de referencia
3. Motivar el cambio
4. Las conductas que deben retroalimentarse y reforzarse
5. Mantener las condiciones obtenidas.

Como se menciona anteriormente los procesos de Gestión de la Seguridad basados en los Comportamientos Humanos tienen como objetivo darle mayor importancia al factor humano, ya que este se reconoce como esencial en la prevención de la accidentalidad ocupacional, sobre la base de los avances en las ciencias del comportamiento humano, así como de herramientas metodológicas que logren una gestión práctica y efectiva del mismo. “Los accidentes, al igual que la parte visible de un iceberg, son el resultado de muchísimos comportamientos riesgosos que yacen ocultos en la organización” (96).

Teniendo en cuenta lo anterior, el aprendizaje o modificación de los comportamientos a partir de la construcción de nuevos conocimientos y

motivaciones por medio de la interacción entre las personas y el medio, se considera que a través de esta los trabajadores podrán fortalecer habilidades con las que cuentan previamente (99).

Por otro lado, en la literatura (95) se puede encontrar la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, dicha teoría aclara el hecho de trabajo seguro de una persona bajo tres condiciones:

- La persona debe poder trabajar seguro.
- La persona debe saber trabajar de forma segura.
- El trabajador debe querer trabajar seguro.

Es así como “la Seguridad Basada en la Conducta incentiva una visión activa de la prevención de los accidentes por parte de los empleados en base a la práctica de comportamientos seguros, en lugar de estar centrados como evitar errores que conlleven a accidentes laborales (96).

Para finalizar la metodología de la SBC es una de las más asentadas, probadas y eficaces sin ninguna duda para actuar sobre la tercera condición del modelo tricondicional, logrando persuadir efectivamente a las personas para que hagan lo que saben que debe hacer en las condiciones en que pueden hacerlo, lo cual es un factor importante en la adquisición de conductas saludables por parte de los trabajadores dentro de las organizaciones (97).

Esta metodología es una herramienta útil para las organizaciones y especialmente para el área de seguridad y salud en el trabajo pues permite precisar objetivos claros, construir indicadores, y brinda opciones de intervención, es un proceso interdisciplinario que debe realizarse de forma continua y además busca alinearse con el direccionamiento estratégico de la compañía.

Al revisar la metodología SBC, es necesario tener en cuenta la variante satisfacción laboral, ya que es un factor importante en la vida laboral y algunas investigaciones lo reconocen como un predictor significativo de conductas disfuncionales importantes en la organización como el absentismo y el cambio de puesto de trabajo, entre otros (100). Es así que la satisfacción laboral se convierte en una ventaja competitiva para las empresas por lo que genera un impacto positivo en la consecución de metas organizacionales y en el bienestar de los colaboradores (100).

En este orden de ideas al hablar de seguridad basada en el comportamiento es importante establecer un grupo interdisciplinario de trabajo con la finalidad de integrar profesiones y experiencias que puedan entender el comportamiento humano y observar al trabajador, como un sujeto que autogestiona su comportamiento en la organización.

Para concluir de este apartado cabe resaltar que la psicología positiva guarda estrecha relación con el éxito del comportamiento seguro, teniendo esta como premisa el estudio científico de las fortalezas, virtudes y emociones positivas de los seres humanos, enfocándose en su desarrollo y en el mejoramiento de su calidad de vida; esta mirada conduce a la organización a desarrollarse equilibradamente y a promover bienestar en sus colaboradores; si se hace un análisis, se encuentra que parte del éxito del comportamiento seguro o de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) está basado en la idea de lograr cambios en las conductas de las personas a partir de experiencias positivas, complementado por medio de los modelos anteriormente vistos.

Para tal efecto, el aporte de la psicología positiva representa un papel muy importante en la seguridad basada en los comportamientos, desde la promoción de la felicidad y el bienestar laboral, brindando herramientas para que las organizaciones logren incentivar las relaciones interpersonales, las emociones

positivas, el Engagement, el sentido del trabajo y la sensación de logro propuestas por Seligman (68).

La psicología positiva en las organizaciones apuesta por una gestión empresarial orientada a lo positivo, es decir propone transformar esa mirada tradicional de la gestión humana desde los problemas y sus causas, hacia una propuesta de confianza, compromiso y cooperación (68).

Indiscutiblemente es necesario agregar a ese enfoque positivo de la organización el modelo PERMA el cual incluye características como emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, poder dar significado a las cosas por medio de la toma de conciencia, actuar sirviendo a algo mayor a uno mismo y el sentido del logro alcanzado, lo cual genera bienestar en el trabajo a partir de sus beneficios y una vinculación mayor con la organización; es decir trabajadores felices evidencian múltiples ventajas respecto a los menos felices.

Al mismo tiempo cuando las organizaciones perciben al factor humano desde un enfoque positivo, logran comprender que es indispensable desarrollar y gestionar en el recurso humano sus competencias, con el fin de mejorar el desempeño organizacional, logrando con ello fortalecer la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar y la satisfacción de las personas, fomentando entornos positivos, con un personal proactivo, con sentido de responsabilidad y con un mayor compromiso hacia sí mismos.

El comportamiento seguro y la psicología positiva se constituyen como parte del sistema de gestión de la salud y seguridad de las empresas siendo elementos o técnicas de trabajo complementarios que promueven los hábitos de vida saludables y el desarrollo de conductas o practicas positivas dentro de las organizaciones. Estos buscan potenciar ambientes laborales equilibrados con el objetivo de lograr el máximo desarrollo de las habilidades personales y favorecer el éxito empresarial;

de igual forma plantear cambios en la percepción de su lugar de trabajo, aumento en la valoración de la construcción de ambientes seguros (96) (101).

Se finaliza este apartado con un ejemplo práctico de cómo se relaciona la psicología positiva, el comportamiento seguro y el SGSST, es el caso hipotético de una organización donde a pesar de tener un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bien implementado y preocuparse por el cuidado de sus empleados a través de elementos de protección personal, estos manejan altas cargas de estrés y apatía al trabajo, lo cual, desencadena en alta tasa de accidentalidad (96).

Los altos niveles de estrés generados en gran parte por la practica laboral que no son trabajados o regulados por los empleados, evocan a que los mismos no analicen bien las situaciones ni las consecuencias que sus acciones podrían significar en materia de su seguridad, por lo tanto, trabajar con los empleados el manejo del estrés desde un enfoque de psicología positiva, a través del cual puedan crecer internamente y desarrollar habilidades que les permitan tramitar el estrés y las emociones negativas más adecuadamente, a su vez permitirá que los colaboradores bajo la premisa del SBC logren ejecutar comportamientos seguros dando prioridad a su autocuidado, mejorando su rendimiento y satisfacción laboral, además de evitar así un aumento en el riesgo psicosocial y en la accidentalidad (100).

Es importante que las empresas comiencen a generar una cultura del autocuidado, una cultura de comportamientos seguros, encabezada por los dirigentes y en apoyo con el resto de personal involucrado en el sistema, con el fin de obtener espacios saludables que les permitan a las personas una salud optima y una vida laboral placentera.

6.4.5 Método SOLVE

Esta es una metodología de la OIT basada en el concepto de Trabajo Seguro, el cual hace referencia al mantenimiento de la salud física y mental de los trabajadores y la protección de las condiciones seguras dentro de sus ocupaciones, en esta metodología se integra la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, con el fin de promover el bienestar de los trabajadores y a su vez reducir costos asociados a accidentes y enfermedades del trabajo (1) (123)

SOLVE aparece como un enfoque diferente, es preventivo, se orienta hacia el logro de resultados, es adaptable y autosustentable(101), está centrado en las personas, en la prevención de los factores psicosociales y estrés relacionado con el trabajo, el abuso de alcohol y de drogas, la violencia, la prevención del VIH / SIDA, así como también en la promoción de lugares de trabajo y estilos de vida saludables, es aquí donde la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores se convierten en parte integral del desarrollo organizacional y la sostenibilidad económica de la empresa (60).

Por otra parte, para llevar a cabo su implementación esta propuesta utiliza el diálogo social, “este permite generar iniciativas exitosas en el lugar del trabajo y la comunidad, con la participación de los empleadores, trabajadores, los gobiernos – servicios públicos y las ONG” (60), a través de una ruta compuesta por 5 fases, las cuales son:

1. Preparación: En esta se establece un comité responsable de planear e implementar el programa y se informa a todos los colaboradores de la organización sobre el programa.
2. Planteamiento: Se realiza la evaluación de necesidades y expectativas de los trabajadores y se hace una revisión de datos sobre ausentismo y rotación de personal con el fin de definir objetivos específicos del SOLVE priorizando las

acciones que se generan de ellos y articulándolos con el SST con el fin de generar acciones institucionales.

3. Implementación: Se involucra a los trabajadores a través de incentivos para motivar el cambio hacia una cultura saludable de trabajo.

4. Evaluación: Se Analizan resultados y el impacto del SOLVE tanto a nivel económico como social dentro de la empresa y se comunican los beneficios del programa a los empleados.

5. Revisión y actualización: Se identifican los resultados detallados de la evaluación, para el planteamiento futuro, lo cual permitirá contribuir a la mejora continua del SG SST de la empresa (101).

6.4.6 Modelo ecológico

Cuando se hace referencia a la generación de hábitos de vida saludables y de la necesidad de participación tanto de empleados como de empleadores, para la implementación de esta propuesta se tiene en cuenta lo que se conoce como el modelo ecológico de Mc Leroy Bibeau, Steckler y Glanz (1988) citado por (101) (102), el cual se ha utilizado principalmente en contextos deportivos para identificar rasgos de conductas saludables, este además plantea que existen muchos factores que influyen sobre la salud, así como el comportamiento humano es determinado por causas múltiples, las personas desde que nacen se encuentran inmersos en ambientes los cuales ejercen diferentes niveles de influencia a partir de las esferas de la vida, las cuales a su vez se interrelacionan entre sí.

Por consiguiente, lo que hacen las personas tiene un impacto sobre el medio ambiente, pero también el medio ambiente tiene impacto sobre las personas, esto tiene que ver con que la manera en que eventos que parecen igualmente

estresantes tienen consecuencias diferentes según la persona está relacionado con ese conjunto de experiencias que han acompañado la relación que cada uno tiene con los diferentes sistemas que componen su entorno a lo largo de la vida, el comportamiento afecta y es afectado por diversidad de contextos, los comportamientos individuales influyen en los entornos y los entornos sociales influyen en el comportamiento(102) (103).

Esta mirada es retomada complementada posteriormente en una entrevista realizada a la Dra. María Teresa Esquivias Serrano en 2012 desde otra perspectiva, ella menciona el tema de las “actitudes” que presentan los trabajadores en su relación con la sociedad, definiendo a las mismas como: “una manera de reaccionar en la vida ya sea de manera mental o emocional ante diferentes situaciones, es decir, es cómo se interpreta la vida”. El medio ambiente influye en las actitudes de los trabajadores, al igual que las personas que tienen un papel importante en las vidas de otros también generan otras de estas aprendidas con base a las cuales se desarrollan modos de actuar. Por lo tanto, la actitud que se toma ante un evento de la vida determina a los trabajadores primero ante sí mismos, luego ante los demás en las relaciones sociales y como consecuencia ante su entorno (104).

Teniendo en cuenta lo anterior cuando se hace referencia a los ambientes organizacionales, se debe tenerse en cuenta que la efectividad de los modelos implementados y la interiorización real de los trabajadores frente a los enfoques positivos requieren de un trabajo en equipo por parte de los empleadores y trabajadores donde la cultura organizacional se encuentre en sintonía con las actitudes de los trabajadores a nivel empresarial y se una en pro de la realización de comportamientos más saludables, que influyeran a otros y permitan el desarrollo de entornos de trabajo más sanos, los cuales a su vez promoverán el fortalecimiento de factores protectores individuales.

5.3 Contextualización frente a las Organizaciones Saludables y Método HERO (Healthy & Resilient Organizations) en la actualidad.

Actualmente las organizaciones se encuentran en un periodo de recesión y de crisis en el que las estrategias tradicionales no están siendo suficientes para el crecimiento empresarial; las nuevas generaciones tienen objetivos distintos frente a su trabajo y es momento de adaptarse a los cambios del medio para atraer capital humano diferente y dedicar esfuerzos no solo a la prevención de riesgos laborales ; aparece así la necesidad de ir más allá e invertir en las fortalezas y virtudes de sus miembros, para aportar a su desempeño y su motivación laboral (105).

Las generaciones que hoy en día pertenecen a categorías como “millennials” o “zennials”, son personas con una perspectiva de la vida laboral muy diferente a las generaciones anteriores. Para las nuevas generaciones el fin último de las personas en el mundo laboral no es la estabilidad ni el dinero, es ganar experiencias, tener tiempo para sí mismos, tener retos personales constantes y crecer tanto personal como profesionalmente dentro de una organización, el dinero para estos suele verse más como un medio para alcanzar sus sueños y proyectos personales que como un fin en sí mismo (105) (106).

Lo anterior encuentra relación con la teoría de psicología positiva en tanto esta se refiere a que la vida, (en este caso la vida laboral) debe tener un sentido y significado para que merezca ser vivida.

A su vez para estas generaciones los reconocimientos funcionan como factores protectores clave en aspectos tales como su satisfacción laboral, ya que se consideran como recompensas que la organización otorga, lo cual los motiva en la adquisición de nuevos retos, permite comprender mejor las expectativas que se tienen de su trabajo dentro de la organización y fortalecen sus relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral. Herzberg (1959) citado por (107) en su modelo de satisfacción en el trabajo, habla acerca de una teoría bifactorial o teoría

de higiene y motivación, donde menciona que los ascensos y el reconocimiento por parte de colaboradores son factores que generan sentimientos de satisfacción en ámbitos laborales.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que “La promoción y el reconocimiento no satisfacen de igual modo a todos los trabajadores. Se encuentran diferencias de acuerdo con las expectativas de cada persona y su modo de valorar las metas” (108), es por esto que cada empleado necesita ser reconocido particularmente y recibir además un feedback según sus expectativas y las de la empresa.

En relación con lo anterior”, analizando otros estudios frente a la retroalimentación como refuerzo positivo en los jóvenes de instituciones universitarias, se encontró que la motivación para la realización de una tarea se ve influenciada entre otras cosas, por la autoestima del alumnado, entendido este como el aprecio o consideración que una persona puede tener hacia sí mismo (107).

Es así, como se identificó que el feedback que tiene un docente en las interacciones con sus alumnos potencia su motivación y ayuda a aumentar su autoestima, tal y como dentro de las organizaciones los reconocimientos que manifiestan los jefes con sus empleados influyen en su desempeño y su satisfacción (107) (108).

Beneit Garcia et al (2015) citado por (107) reconoce 3 tipos de feedback que los líderes pueden utilizar para potenciar competencias en los demás:

1. Feedback correctivo: Este feedback tiene por finalidad que la persona a quien se transmite identifique claramente un aspecto de su desempeño que debe mejorar.
2. Feedback de refuerzo: Este feedback debe reforzar las conductas de valor. Quien lo recibe “aprende a saber que efecto concreto puede esperar cada vez que lo ejecuta mejorando su autoestima. Es importante no abusar de esta técnica porque si no pierde el poder de mejorar el desempeño y la motivación” (107).

3. Feedforward: “Se utiliza para potenciar el talento humano y llevarlo más allá del desempeño que viene realizando. Solo se da cuando el desempeño en un ámbito concreto es muy bueno” (107). Tareas como participar en proyectos de innovación, ser mentor de los que menos saben, podrían ser alguna de las propuestas de desarrollo.

Por otra parte, cuando se hace referencia a lo que para las personas es crecimiento personal y como aporta a las organizaciones, este consiste en obtener la mejor oportunidad de desarrollar los talentos y habilidades, mediante constante utilización de las capacidades propias del individuo; para las organizaciones este implica crecimiento de experticia en un tema, apertura de nuevas experiencias, descubrimiento del potencial latente, por lo que suelen mejorar con el tiempo e identificar un mayor autoconocimiento. Por otro lado, personas que no perciben crecimiento personal dentro de su organización suelen percibirse atascados, al no identificar experticia sin importar el tiempo dedicado, verbalizando aburrimiento, desmotivación y con poco interés en labores cotidianas y rutinarias de su trabajo (109).

Por consiguiente, para las organizaciones el hecho de priorizar aspectos como el crecimiento personal de sus empleados y articular los objetivos organizaciones con los propósitos de cada persona, puede dar paso a que los trabajadores proyecten metas y delimiten objetivos que se encuentren en pro del rendimiento óptimo y el mejoramiento de su desempeño dentro de la empresa, lo cual puede dotar la vida con valía además de estructurar el presente y el pasado con significados positivos que sostengan las creencias que le dan sentido a la vida; de lo contrario, una organización desinteresada por el crecimiento personal de sus empleados podría llegar a generar en los mismos una percepción de la propia vida como carente de significado, falta de proyección e iniciativa para la acción (109).

Teniendo en cuenta lo anterior, es precisamente en ese contexto socioeconómico que aparece la propuesta de evaluación e intervención en HERO's (Healthy & Resilient Organizations) la cual será clave para la psicología organizacional positiva. Estas hacen referencia a organizaciones positivas que se caracterizan por enfocarse en la salud y la resiliencia. Es aquella organización que lleva a cabo diferentes acciones que permiten mejorar los procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización. Además, estas “mantienen un ajuste positivo bajo circunstancias retadoras, se fortalecen ante situaciones adversas y bajo presión son capaces de mantener su funcionamiento y sus resultados” (61).

Wilson Dejoy y otros citados por (69) consideran que estas son organizaciones caracterizadas por invertir todos sus esfuerzos en la maximización del bienestar de los empleados y en la productividad a través del diseño de puestos de trabajo que generen valor y satisfacción para las personas, ambientes sociales de apoyo, climas laborales positivos y oportunidades equitativas y accesibles para el crecimiento profesional y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Cabe resaltar, que la resiliencia psicológica es una capacidad que caracteriza a las personas que aceptan los cambios repentinos de la vida y los utilizan para crecer, este crecimiento a su vez les permitirá controlar sus emociones, tener mayor compromiso con sus propios objetivos y su propia evolución (110). La resiliencia aplicada a contextos de seguridad y salud en el trabajo corresponde a “un estado emocional dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de gran adversidad” Luthan 2000 citado por (111) (112). Este estado emocional cambia según las circunstancias, la naturaleza de la adversidad, el contexto y la etapa de la vida en la que se encuentran las personas, ésta también le permite a quien la vive desarrollar rápidamente la capacidad de recuperación ante eventos negativos.

A través del desarrollo de capacidades como la resiliencia, las organizaciones pueden “planificar y adaptarse a los cambios, a las rupturas bruscas y a la desorganización, a través de la anticipación, la prevención, la protección, la capacidad de respuesta y la capacidad de recuperación” (110).

Esta a su vez permitirá a las organizaciones mantener puestos de trabajo, garantizar la salud y seguridad, y movilizará a los empleados hacia el cumplimiento de tareas exigentes a pesar de los obstáculos que puedan llegar a presentarse en el proceso. La resiliencia les permite a los empleados equilibrar sus niveles de estrés a través del control de sus emociones y además los vuelve optimistas ante las adversidades (110).

Hoy en día, los entornos laborales cambian constantemente y las personas se ven en la necesidad de enfrentarse y adaptarse a ellos cada día, por esta razón el desarrollar en las personas capacidades psicológicas como la resiliencia podría servir como recurso para la adaptación y el bienestar de todos. Asimismo “las personas resilientes cuentan con mejores recursos para tratar con los estímulos estresantes del entorno de trabajo, el cual corresponde a un espacio de interacciones cambiantes. Son más abiertas a las nuevas experiencias, se muestran más flexibles ante las demandas cambiantes y denotan mayor estabilidad emocional al afrontar situaciones estresantes (69).

Teniendo en cuenta todo lo que se ha mencionado en este apartado correspondiente a la resiliencia es importante destacar que existe una normatividad presentada específicamente para articularla dentro de la seguridad y las organizaciones. Esta normatividad corresponde a la ISO 22316: 2017 (113).

ISO 22316: 2017, Seguridad y Resiliencia Organizacional

Toda organización sin importar su tamaño o tipo, en algún momento puede enfrentarse a una serie de situaciones adversas, y no todas tendrán la capacidad

de dar continuidad al negocio, pues esto depende primordialmente de las particularidades o características de cada empresa (113) (114).

La norma ISO 22316:2017 crea una serie de pautas para impulsar la capacidad de recuperación de las distintas organizaciones ante situaciones difíciles o inesperadas, para esta norma la resiliencia aparece como una habilidad que debe tener la organización para prosperar en un mundo cambiante (113) (114).

A su vez esta normatividad ayudará a las empresas a situarse en una mejor posición para enfrentar los retos y desafíos que se les presenten, lo cual permitirá fortalecer su capacidad de adaptación a los cambios, promoviendo dentro de la organización una cultura que fomente la resiliencia articulada con el desarrollo, la aplicabilidad y mejoramiento de su propio enfoque de sistema de gestión del riesgo (113) (114).

Por otra parte, menciona que la resiliencia organizacional se acrecienta cuando los comportamientos de todos los miembros están alineados con la visión y el propósito de la organización, cuando estos se adaptan y tienen apertura a los cambios. Además, se establece que esta capacidad se propicia en los ambientes laborales donde se potencializan en los empleados habilidades como el liderazgo y la comunicación (113) (114).

También, las organizaciones deben tener en cuenta un enfoque coordinado que permita asegurar un compromiso de sus líderes para acrecentar la resiliencia, contar con recursos y mecanismos que aseguren la inversión en actividades apropiadas para la organización, las cuales además puedan ser evaluadas más adelante con el fin de determinar su efectividad (113) (114).

Se considera importante que la organización resiliente establezca todo un sistema para la gestión de la resiliencia a través de una combinación de estrategias respaldadas por actividades que les permitan fortalecer su

implementación, evaluación y crecimiento a través de la articulación de la visión, el propósito y los valores en el entorno de su organización, de tal manera que pueda tomar decisiones estratégicas más efectivas, y asegurar y monitorear sus metas organizacionales. Para alcanzar toda una cultura de resiliencia es necesario entonces que la organización evalúe el contexto organizacional, y cuente con líderes empoderados y comprometidos en sostener una cultura de la resiliencia, promulgando y fortaleciendo las lecciones aprendidas en pro del éxito y del fracaso para mejorar y estimular el aprendizaje a partir de la experiencia (113) (114).

Una cultura que apoya la resiliencia es aquella que se compromete en la promoción de los valores, los comportamientos, las creencias y las aptitudes positivas de la organización, identifica los comportamientos que acrecientan la resiliencia (como, por ejemplo: el permitir a sus empleados tener información accesible y oportuna), fomenta la creatividad y empodera a las personas para que reconozcan y comuniquen las amenazas y las oportunidades en beneficio de la organización (113) (114).

Adicional a esto, se sugiere que la resiliencia organizacional se perfecciona cuando el desempeño de sus actividades es monitoreado constantemente en contraste con su criterio predeterminado y así permite aprender de la experiencia y aprovechar las oportunidades. De hecho, una organización debe acrecentar una cultura de mejoramiento continuo que garantice que sus objetivos puedan mantenerse relevantes y respalden los cambios necesarios en la organización (113) (114).

Igualmente, la organización debe tener la habilidad de anticiparse, planear y responder a los cambios que se presenten, debe estar preparada para responder al cambio o influenciar el cambio si es necesario (113) (114).

Por otro lado, todo este proceso de implementación de una cultura resiliente requiere de algo similar al ciclo PHVA utilizado para la implementación de un SG

SST, debido a que inicialmente la gerencia general es quien determina los objetivos para la resiliencia organizacional, también debe monitorear la madurez de la misma, establece los límites en los cuales los resultados evaluados serán considerados como aceptables, a fin de coordinar como serán analizados, evaluados y reportados los resultados del monitoreo (113) (114).

Además, la evaluación inicial de resiliencia puede ser usada con el propósito de informar cualquier actividad que requiera llevarse a cabo y reforzarse, de otro modo la organización debe comprometerse con la revisión de las métricas de resiliencia organizacional antes de implementar procedimientos de monitoreo (113) (114).

A su vez estos, procedimientos permitirán evaluar los atributos que contribuyen a su resiliencia, estimar el uso de encuestas de empleados y de clientes que proveen indicadores de resiliencia dentro de la organización. De igual forma la gerencia general deberá llevar a cabo una revisión periódica para asegurarse de que la resiliencia organizacional continúe alcanzando las expectativas (113) (114).

Por tanto, Marisa Salanova se refiere a estas HERO como organizaciones que “realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados” (76), mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y la propia organización, ya que se considera que al mejorar la salud de los empleados se aporta al buen funcionamiento de la organización y a adquirir beneficios económicos y sociales para la misma. podría pensarse entonces que todo lo anteriormente mencionado, se considera requisito esencial para la formación de este tipo de organización (115).

Para Marisa Salanova las organizaciones saludables son aquellas que influyen positivamente en los resultados de los empleados ya que mejoran los procesos de la organización a partir de prácticas organizacionales saludables, las cuales hacen referencia a: los recursos estructurales tanto de la tarea como de la organización

que permiten a las personas comprender mejor sus tareas y adquirir valores tales como el liderazgo que enriquezcan su desarrollo personal y laboral; y a los recursos sociales los cuales tienen que ver con el capital social del trabajo (69).

Las prácticas saludables se relacionan con la mejora de características de trabajo en 3 niveles:

1. Nivel de la tarea (ej., rediseño de la tarea para mejorar autonomía, feedback)
2. Nivel del ambiente social (ej., liderazgo)
3. Nivel organizacional (ej., practicas organizacionales para la mejora de la salud, la conciliación trabajo - familia)” (69).

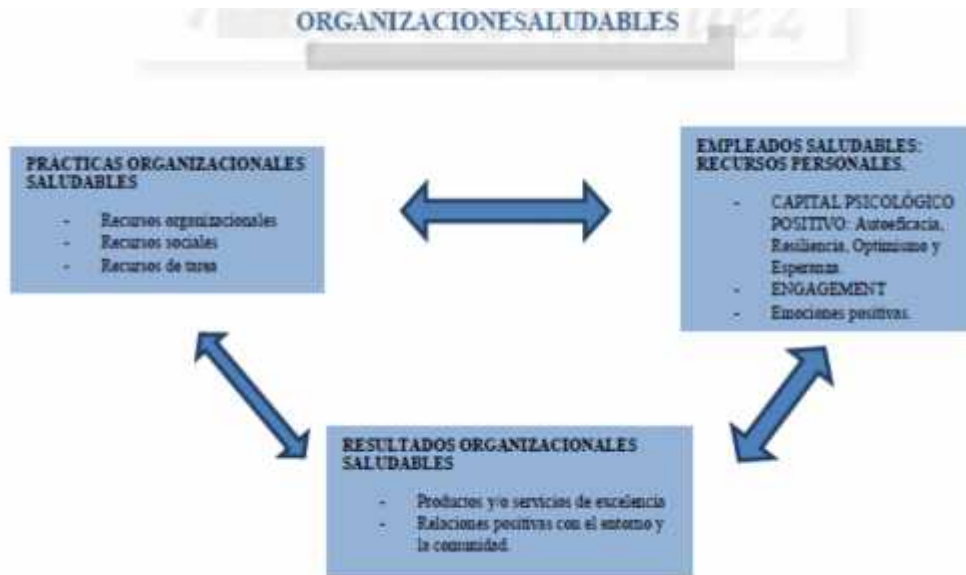
Por otra parte, estas organizaciones “se consideran “resilientes” porque mantienen un ajuste positivo bajo en circunstancias retadoras, se fortalecen ante situaciones adversas y bajo presión mantienen sus esfuerzos y resultados” (69). Todo lo anterior con el fin de mejorar el ambiente laboral en tiempos difíciles para la organización y así aportar tanto a la salud de los empleados como a la salud financiera de la organización.

Desde esta perspectiva de organizaciones HERO, en la Universidad Jaume I se desarrolló el modelo y una metodología de evaluación de riesgos con una mirada holística, integral, positiva y colectiva. De esta manera el modelo propone que las HERO están formadas por 3 grandes componentes interrelacionados entre sí, los cuales son:

1. Recursos y prácticas organizacionales saludables que funcionan como estrategias para estructurar y organizar el trabajo.
2. Empleados y grupos de trabajo saludables que cuentan con bienestar psicosocial y poseen creencias de eficacia, Engagement en el trabajo, optimismo y resiliencia.

3. Resultados organizacionales saludables, lo cual se traduce como alto desempeño organizacional, buenas relaciones con el entorno organizacional y responsabilidad social empresarial (69).

El siguiente cuadro resumirá cada uno de los componentes que se han venido trabajando frente a este apartado de organizaciones saludables:



Gráfica 4. Modificación del modelo HERO
 Fuente: Sena de Haro C. Organizaciones Saludables [Trabajo Final Máster Superior en Prevención de riesgos laborales]. Universidad Miguel Hernández; 2016. (69)

Con el fin de obtener un comportamiento organizacional positivo dentro de este tipo de organizaciones, el cual es definido por Luthans citado por (69) como: “el estudio y la aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral” Se considera que los recursos personales y el capital psicológico serán factores clave.

El capital psicológico positivo se define como un estado de desarrollo psicológico del ser humano que comprende la inversión de tiempo y esfuerzo que se necesitan para desarrollar habilidades que mejoran el rendimiento y la competitividad, como por ejemplo según Luthans (116):

- Autoeficacia: tener confianza para asumir retos que les permitan a las personas cumplir con tareas difíciles.
- Optimismo: hacer atribuciones positivas frente a las situaciones de la vida, sobre el éxito actual y futuro.
- Esperanza: confianza en que se alcanzará u ocurrirá lo que se desea.
- Resiliencia: mantenerse y recuperarse ante los problemas.

En relación con lo anterior, las investigaciones demuestran que cuando se fortalecen los cuatro componentes del capital psicológico, las personas mejoran notablemente su rendimiento laboral y muestran mayor satisfacción por las tareas que realizan. Además, estos componentes contribuyen con buenos resultados organizacionales y psicosociales (76) (68) (112) (116) (117).

5.3.1 Implementación de un modelo saludable en organizaciones

Como bien se ha expuesto anteriormente, la aplicación de un modelo de empresa saludable se centra en el bienestar del trabajador y en la optimización de todos los recursos. Para que esto se lleve a cabo adecuadamente supone una evolución en la cultura organizacional que se incorpore desde la misión, visión y valores empresariales.

Además, como base para la implementación del modelo saludable se utiliza el modelo PDCA (PLAN - DO - CHECK – ACT) o como bien se conoce con sus siglas en español para la implementación de sistemas de gestión como el ciclo PHVA. Este modelo funciona de manera cíclica, es decir que una vez que se termina la etapa final se debe repetir el ciclo, de forma que las actividades pueden reevaluarse periódicamente y se puedan realizar nuevas mejoras.

Esta metodología describe los pasos que se deben llevar a cabo para lograr la mejora continua a través de la disminución de la accidentalidad, aumento de la

eficacia y eficiencia y la eliminación de riesgos potenciales. Por consiguiente, con este modelo se abrirá camino hacia organizaciones con trabajadores más sanos que generan menos gastos y están comprometidos con la organización (52) (69).



Gráfica 5. Modelo PDCA – Ciclo PHVA

Fuente: Sena de Haro C. Organizaciones Saludables [Trabajo Final Master Superior en Prevención de riesgos laborales]. Universidad Miguel Hernández; 2016. (69)

Dentro de esta implementación se deben tener en cuenta los planos de influencia en los que debe actuar y los procedimientos más eficaces que pueden utilizarse para que las medidas sean adoptadas adecuadamente. Según el modelo que utiliza la OMS (118) para la creación de ambientes de trabajo saludables, estos son los planos clave que pueden influenciar a las personas:

- El ambiente físico de trabajo
- El ambiente psicosocial del trabajo
- Los recursos personales de salud
- La participación de la empresa en la comunidad

A su vez la OMS (2010) citada por (54) plantea que “los aspectos operativos fundamentales del modelo comprenden: la atención que se presta a un proceso continuo y gradual de movilización y la participación de los trabajadores en torno de un conjunto compartido de valores y principios éticos.”

Teniendo en cuenta lo anterior, para realizar el cambio exitoso hacia un modelo saludable en la empresa es fundamental “el compromiso, apoyo y liderazgo de estas acciones por la dirección de la empresa, que existan canales de participación y comunicación y que exista una clara voluntad de hacer del lugar de trabajo un lugar seguro y saludable” (119).

Por otra parte, un ejemplo para la implementación de este modelo por fases teniendo en cuenta situaciones actuales como la de la pandemia por COVID 19 puede ser:

Fase I: Análisis y toma de datos

Inicialmente se debe hacer un autodiagnóstico de la organización, lo cual permitirá al encargado de este proceso contextualizarse con la organización, identificar en qué fase se encuentra y que puntos fuertes y débiles existen para llegar a lo que se desea de acuerdo con las posibilidades que posee la misma. Teniendo en cuenta el

enfoque de las organizaciones saludables es útil realizar encuestas para evaluar la satisfacción laboral, ya que esta permitirá a su vez detectar falencias desde el factor humano y áreas críticas que afectan el rendimiento de los trabajadores (69).

También podrían utilizarse test para identificar variables que influyen en la seguridad y salud de los trabajadores donde se observe el compromiso de la alta dirección y de los trabajadores en el logro de objetivos organizacionales, riesgos psicosociales, beneficios y capacitación de los trabajadores, sistemas de comunicación, etc. (69).

En tiempos de pandemia la siguiente fase se hace completamente importante ya que la economía de toda organización se encuentra disminuida y las áreas que se deben priorizar cambian. Por esta razón una adecuada planificación a su vez permitirá que los recursos de la empresa sean designados y utilizados de forma óptima.

Fase II: Planificación y objetivos

Después de reconocer las características actuales de la organización es importante plantear los objetivos y los planes de acción a corto, mediano y largo plazo que se diseñaran para llevar a cabo los cambios dentro de la empresa que mejoren el modelo actual de manera gradual y progresiva. Lo esencial es que estos objetivos sean coherentes y específicos para el contexto de esta organización (69).

Además, es importante revisar estos objetivos periódicamente y en función de sus aportes a la salud mental, autocuidado y a la satisfacción de los empleados, pero también al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y a las expectativas de la empresa, así podrán a su vez plantearse en un futuro acciones preventivas, correctivas y de mejora. Por otro lado, para que estos sean exitosos es importante que la organización tenga en cuenta realizar formatos con los siguientes ítems:

- Políticas y programas que faciliten la conciliación laboral y familiar

- “Descripción del objetivo y plazos
- Seguimiento regular
- Asignación de responsables para el seguimiento y la consecución de objetivos
- Recursos necesarios
- Acciones a implementar y responsables” (69).

Para concluir según Sena de Haro (2016) (69) esta fase se basa en el cumplimiento de 4 simples pasos:

1. Definición del plan de mejora
2. Planificación de acciones
3. Asignación de objetivos y responsables, fechas y recursos
4. Aprobación del plan de mejora por parte de la gerencia

Fase III: Implementación de prácticas saludables

Las practicas saludables se plantean con el fin de reducir los riesgos para la salud que traen tanto las labores rutinarias y las malas prácticas en los trabajadores como todo lo relacionado con el riesgo biológico por COVID- 19.

Para el desarrollo de esta fase es muy importante contar con ejemplos concretos que ayuden a promover la salud dentro de la organización, un cambio es una transición importante en la vida de toda persona y la intención de este modelo es que esa práctica que se le promueve al trabajador con el tiempo se convierta en un hábito para su vida en general.

Teniendo en cuenta lo planteado por Sena de Haro (2016), algunas acciones que podrían implementarse en esta fase son:

- Iniciar campañas de salud para los empleados, tamizajes nutricionales y/o una semana de salud.
- Fomentar los hábitos de vida saludables a través de capacitaciones orientadas hacia el autocuidado y las consecuencias que tiene no mejorar los

hábitos a largo plazo, también abrir espacios dentro de la jornada laboral para el ocio y el cambio de ambiente como las pausas activas o los lugares de esparcimiento.

- Promover en los empleados actividades físicas para además fortalecer la cohesión grupal.
- Fomentar planes de seguridad vial como por ejemplo con la promoción del uso de la bicicleta y capacitaciones sobre la buena conducción en su camino al trabajo.
- Implementación de políticas y programas que faciliten la conciliación laboral y familiar como por ejemplo los horarios flexibles, el trabajo por objetivos y el fomento del teletrabajo. En algunas investigaciones se ha demostrado que cuando existe equilibrio entre la vida laboral y familiar se reducen los niveles de estrés y aumenta el rendimiento laboral.
- Regular el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad a través de actividades de concientización frente a los riesgos que trae esta enfermedad para sus familias y la importancia que tiene el autocontrol y el autocuidado en el desarrollo de la misma.

Fase IV: Evaluación

Las evaluaciones deben responder a los objetivos marcados hasta alcanzar los objetivos ideales dentro de la organización. Es importante que si se desea apostar por una mejora continua estas revisiones se realicen periódicamente y se tengan en cuenta a la hora de evaluar la efectividad de las acciones implementadas para el modelo saludable.

A su vez estas podrían llevarse a cabo a través del desarrollo de indicadores de seguimiento y medición por medio de encuestas que analicen resultados de eficacia y desempeño, así como también el cumplimiento de las nuevas normas de bioseguridad y la adaptación al cambio de los empleados. Las cuales además podrán entregarse a la alta dirección para la toma de decisiones y, de ser necesario,

serán complementadas a través de nuevas políticas y programas para el modelo saludable (69).

Por consiguiente, esta evaluación puede tener en cuenta los siguientes aspectos según Sena de Haro 2016:

1. Revisión del plan, desarrollo de protocolos de bioseguridad y seguimiento para la evaluación de la eficacia
2. Retroalimentación de grupos de trabajo frente a prácticas y resultados de la compañía.
3. Descubrimiento de puntos fuertes y débiles dentro de la organización que requieren de la participación de sus trabajadores.
4. Áreas por mejorar que se deben priorizar,
5. Retroalimentación de clientes
6. Estado de acciones correctivas y preventivas
7. Cambios en la empresa que podrían afectar el modelo saludable de la empresa
8. Deficiencias por parte de los empleados en cuanto al cumplimiento de los protocolos y de las acciones implementadas.
9. Recomendaciones y oportunidades de mejora.

5.3.2 Organizaciones tóxicas y estrés organizacional

Para llegar a reconocer una organización saludable es necesario entender también a que se hace referencia cuando se habla de organizaciones tóxicas y como evitarlas, dado lo anterior Frost citado por (69) “se refiere a un medio de trabajo tóxico como aquel en el que las prácticas de la organización y las actitudes y acciones de los directivos son emocionalmente insensibles”. Estas a su vez poseen 5 características:

1. Comunicación pobre u obstaculizada.
2. Relaciones interpersonales conflictivas.
3. Conflicto y ambigüedad del rol.

4. Ausencia de retroalimentación frente a su rendimiento dentro de la organización.

5. Falta de sentido de pertenencia e identificación con la organización.

Conforme a los hallazgos del ministerio de salud se han referido también a que las organizaciones tóxicas caracterizadas por temas como el acoso laboral, lo cual es una fuente generadora de estrés en las personas. El cual puede derivarse en factores de riesgo psicosociales como ansiedad, depresión, insomnio u otras alteraciones tanto psíquicas como físicas (120).

Estas organizaciones tóxicas corresponden a espacios en los que se propician las situaciones generadoras de estrés para los empleados; por otro lado pueden hacer referencia a lo que la OMS denomina “síndrome del edificio enfermo”, el cual consiste en “un conjunto de molestias y enfermedades originadas o estimuladas por la mala ventilación, descompensación de temperaturas, entre otros agentes causales identificados, que produce en al menos un 20 % de los ocupantes, un conjunto de síntomas inespecíficos, sin que sus causas estén perfectamente definidas” (121).

A su vez es característico que síntomas respiratorios, dermatológicos, entre otros que pueden ser considerados como consecuencia de estrés y/o ambientes de trabajo desfavorables mejoren tras alejarse de dicho ambiente. Por consiguiente, esto impacta notablemente en el clima laboral de la organización y aumenta la presentación de factores de riesgo psicosociales. Estos últimos considerados como factores fundamentales a intervenir dentro de la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (69) (121).

5.3.3 Los Riesgos psicosociales laborales

A lo largo de la historia del trabajo, atención sobre los riesgos de la salud derivados del ámbito laboral se han focalizado en físicos, químicos y ambientales. A su vez los perjuicios directos a la salud provienen de los factores mencionados, los cuales

generalmente son causa de los accidentes y las enfermedades concernientes al ámbito laboral (48).

Sin embargo, actualmente se ha demostrado que la exposición por parte de los trabajadores al estrés psicosocial en el trabajo también trae consecuencias para la organización ya que va acompañada de disminución en el rendimiento laboral, además de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas (48).

Según la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial son comprendidos como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización, y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador” (29) (122), los cuales mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas. Gómez, Hernández y Méndez (2014) citados por (123) mencionan que “El riesgo psicosocial surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización”.

Además, según la OIT en 1986 citada por (1) (123) dice que estos consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, las competencias y habilidades del empleado, su nivel cultural y el entorno fuera del ámbito de trabajo. Todo lo anterior junto con las percepciones y experiencias de cada persona, puede influir notablemente en la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores.

Actualmente se ha encontrado que los factores psicosociales están directamente relacionados con deficiencias dentro de la organización y los métodos de trabajo. Además, variables como la interacción entre ambientes negativos o desfavorables, las relaciones entre los empleados, la cultura organizacional y las necesidades de

los trabajadores fuera del entorno laboral pueden afectar la salud física, mental y social de los empleados (124).

Teniendo en cuenta lo anterior, podría decirse entonces que el gestionar los riesgos no es una nueva exigencia de ley como lo clasifican muchas empresas, al contrario, es una estrategia que se ha convertido en una prioridad de intervención dentro de la gestión de salud y seguridad en el trabajo, siendo un ejercicio que ha generado efectos positivos en la prevención de riesgos psicosociales y día tras día se convierte en una herramienta con un mayor impacto tanto a nivel nacional como internacional (125).

Si se consideran estos factores como elementos que pueden articularse junto con las teorías de Psicología positiva, se comprenderá que dentro de ellos existen condiciones de riesgo pero que también existen condiciones protectoras, lo cual da la posibilidad de construir desde lo individual estrategias centradas en el cuidado de sí mismos que a su vez podrán favorecer la generación de bienestar tanto físico como emocional y psicológico (125).

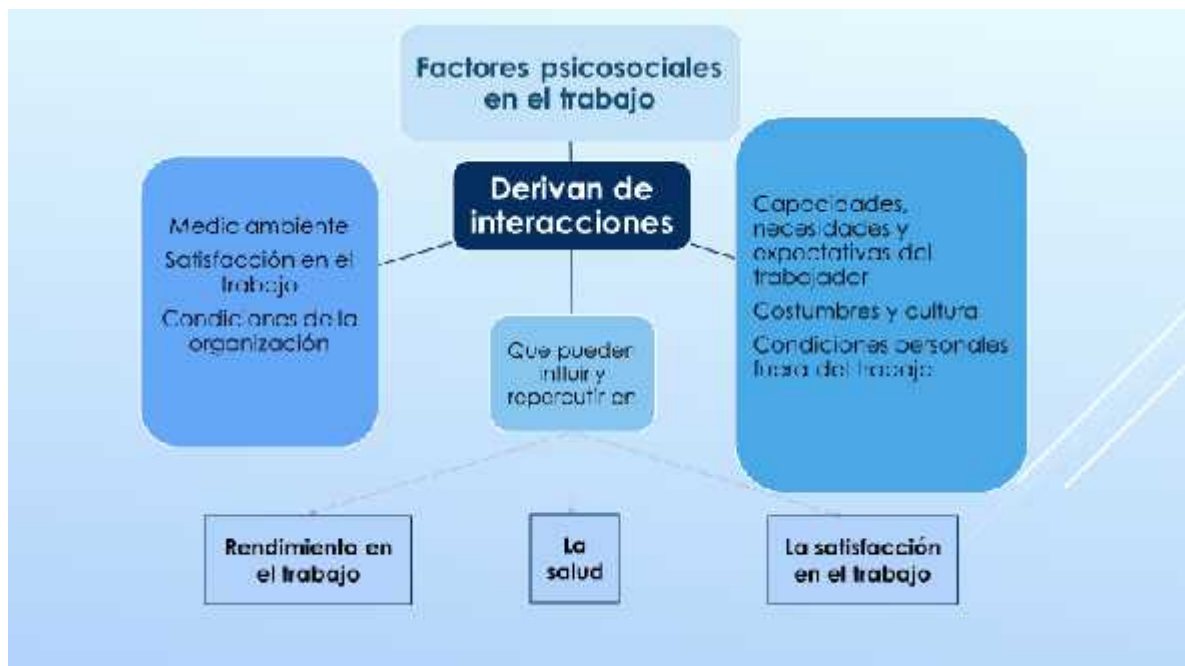
Teniendo en cuenta en qué consisten los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los contextos laborales, es necesario realizar un breve recuento frente a los inicios del desarrollo de este tema dentro de las organizaciones a nivel normativo, y como actualmente llega a ser un tema tan fundamental para los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Inicialmente en el año 1950 producto de la primera reunión o comité mixto OIT/OMS se adoptó el concepto de, Medicina del trabajo la cual tiene como propósito según (126):

- Conservar un nivel de bienestar físico, social y psicológico de los colaboradores en todos los empleos.

- Prevenir todo daño a la salud de los trabajadores debido a las condiciones a las que se encuentran expuestos en su trabajo.
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud
- Procurar mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas
- Adaptar el trabajo al individuo y cada individuo a su trabajo

En el año de 1984, en Ginebra, se llevó a cabo la novena reunión sobre Medicina del Trabajo con el nombre de: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” y se declara la industrialización como la causante de la presencia de los factores de riesgos psicosociales en los países en desarrollo, teniendo consecuencias a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento (126). A su vez en la OIT en 1986 citada por (126) definió los Factores de Riesgo Psicosocial como: “Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro”. Estas interrelaciones podrían desplegar una influencia perjudicial en la salud de los colaboradores a través de las interpretaciones que hacen de sus experiencias.



Gráfica 6. Factores psicosociales en el trabajo: Informe del Comité Mixto de la OIT y la OMS. Fuente: Adaptación propia con base a Saldarriaga AE, Sierra ML, Ramírez MD. Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Universidad Ces. 2015;33 (126).

Por otro lado, En 1989 con la Resolución 1016, se observa una normatividad que comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales, el Artículo 11 menciona que: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general” (28).

También en el año de 1994 publican el Decreto 1295, por el cual “se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.” (126) (127) y para el año 2006 se dicta el decreto 1010, por medio del Artículo 1 el cual tiene por objeto delimitar, prevenir, censurar, castigar las diferentes maneras de maltratar, agredir, ofender y en general todo agravio a la dignidad humana que se realiza contra las personas que ejercen una actividad en el entorno laboral público o privado (23).

Más adelante En el año 2007 el Ministerio de la Protección Social: realiza la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo” y en el 2008 con la Resolución 2646, el Ministerio de Protección Social establece “disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (29).

Adicionalmente la Resolución 2646 de 2008, brinda una base para comprender cómo deben ser abordados los factores de riesgos psicosociales en Colombia, A su vez el Ministerio de la Protección Social desarrolla una batería que permite realizar las mediciones de estos factores de riesgo en los distintos puestos de trabajo y empresas en el territorio colombiano.

Además, dando continuidad a la importancia que tiene la salud y seguridad de las personas en ámbitos laborales, en el año 2012 se aprueba la Ley 1562 que define que la seguridad y salud en el trabajo “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (3).

Posteriormente, en el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, la cual hace referencia a la promoción salud mental y prevención trastorno mental, además el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (24) (126).

Por otra parte, en el año 2014, se aprueba el Decreto 1443 que es el que da las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el

trabajo (SG-SST) (26), este aparece como la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Finalmente en el año 2019 el ministerio del trabajo, teniendo en cuenta el creciente interés y las investigaciones existentes frente a la relación que se encuentra entre los factores psicosociales, la satisfacción laboral y el aumento o disminución del desempeño laboral, con la resolución número 2404 adoptan una batería de instrumentos más completa para la evaluación de Riesgo psicosocial, la guía técnica General de la "Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos" (33) la cual debe estar articulada con los objetivos y programas del Sistemas de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo (126).

Batería de instrumentos para la Evaluación e Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial

Como se menciona anteriormente, la batería de riesgo psicosocial se desarrolla más ampliamente a partir de la resolución 2404 de 2019 como un instrumento que contiene "referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial" (33). Esta se compone de:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- "La Guía técnica general y los protocolos específicos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos." (33).



Gráfica 7. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Fuente: Ministerio de la Protección Social. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Javeriana; 2010. (122)

Además, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas. Según la resolución 2404 de 2019 (33):

- Las organizaciones con un nivel de riesgo medio o bajo es necesario que ejecuten acciones preventivas y correctivas, una vez realizadas hacer la evaluación como mínimo cada dos años, con el fin de hacer seguimiento y actualizar la información.
- Cuando se tiene un nivel de riesgo alto donde se han identificado factores psicosociales nocivos para el bienestar o la salud en el trabajo es importante que evalúen cada año, enmarcados dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial

Por otra parte, es importante destacar que para la construcción de estos instrumentos se partió de la definición de estos factores planteada en la Resolución 2646 de 2008, la cual incluye 3 tipos de condiciones:

Factores Intralaborales:

Hacen referencia a las condiciones dadas al interior de la organización que tienen que ver con el trabajo, es decir tareas específicas, herramientas y ambiente de trabajo que influyen en la salud y bienestar de las personas.

A su vez los factores intralaborales abordan un conjunto de dimensiones que actúan como fuentes de riesgos las variables que evalúa la batería son:

- **Demandas del trabajo:** Las exigencias que el trabajo impone al individuo, hace referencia a la demanda de recursos a nivel cognitivo en las personas, que según el Ministerio de protección social [P.S.] (2010) citado por (109) (122) van a generar como efecto secundario carga mental, debido a la demanda emocional ; atención sostenida como consecuencia a la exigencia por la responsabilidad del cargo ; “demanda ambiental, esfuerzo físico, demanda de la jornada de trabajo, consistencia del rol, e influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral” (122).
- **Control sobre el trabajo:** Entendido como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para el desarrollo, uso de habilidades, destrezas, participación y manejo del cambio teniendo en cuenta factores como la claridad del rol además de la capacitación. Este habla acerca de la autonomía que tiene el individuo frente a su trabajo y como esta le permite a su vez influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización (109) (122).
- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** aquí se concentran las habilidades que tiene el colaborador respecto a sus relaciones interpersonales con

los compañeros, superiores jerárquicos y sus colaboradores focalizando en las características del líder, interacción social en el trabajo, y la retroalimentación del desempeño referida a sus compañeros de equipo (109) (122).

- **Recompensas:** Retribución que el trabajador obtiene a cambio de su contribución o esfuerzo laboral. La naturaleza del reforzador varía según el tipo de reconocimiento y compensación (122).

Factores Extralaborales

Los factores extralaborales están relacionados con los contextos familiares, sociales y económicos de los trabajadores, el apoyo social y familiar, la utilización del tiempo libre, las condiciones de movilidad, vivienda y descanso, entre otros factores que pueden influir en la salud y bienestar de las personas (122), es aquí donde se analizan las características relacionadas con las interacciones que “el colaborador va a tener con las personas cercanas a él (fuera de la organización), así como las condiciones económicas que este vivenciando en ese transcurso del tiempo” (109).

Factores Individuales

Los factores individuales por su parte tienen que ver con todo lo que hace único a un individuo, sus rasgos o características de personalidad, las condiciones sociodemográficas, su estado de salud y la forma de resolución de problemas, son algunas de las características que se tienen en cuenta en los factores individuales. Esta condición dentro de la batería consta de información sociodemográfica y de características ocupacionales de las personas (122).

Tabla 8. Dimensiones de los factores psicosociales

Categoría	Dimensiones	
Factores intralaborales	Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad del rol • Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Características de liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
Factores extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo fuera del trabajo • Relaciones familiares • Comunicación y relaciones interpersonales • Situación económica del grupo familiar • Características de la vivienda y de su entorno • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo • Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 	
Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Información sociodemográfica 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Estado civil • Grado de escolaridad • Ocupación o profesión • Lugar de residencia actual

Categoría	Dimensiones	
		<ul style="list-style-type: none"> • Estrato socioeconómico de la vivienda • Tipo de vivienda • Número de personas a cargo
	<ul style="list-style-type: none"> • Información ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo • Tipo de cargo • Antigüedad en el cargo actual • Área donde trabaja • Tipo de contrato • Horas de trabajo diarias • Modalidad de pago

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Javeriana; 2010 (122).

Por otra parte, es importante resaltar como aspectos anteriormente mencionados como la inteligencia emocional tienen relación también con la aparición de factores de riesgo psicosociales en las personas.

5.3.4 Papel de la inteligencia emocional en las personas dentro de los ambientes organizacionales

Cuando se hace referencia al tema de inteligencia emocional aparece el cuestionamiento acerca de las habilidades que hacen que algunas personas, indistintamente de su historia de vida, de su labor, de su condición social, de su cultura, resuelvan las dificultades o desafíos de manera inteligente, creativa y conciliadora. La respuesta a estos interrogantes es simplemente que han fortalecido en ellos la inteligencia emocional, una destreza que permite conocer y manejar los sentimientos propios, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentir satisfacción y percibirse eficaz ante la vida, a la vez que crea hábitos mentales que favorezcan su propia productividad (128).

Existen varias definiciones que permiten comprender a que se hace referencia con este término, entre ellas se considera que esta es la facultad en el individuo para

reconocer sus propios sentimientos, los de los demás, y cuenta con la capacidad de motivar y dirigir las relaciones que tiene con los otros y consigo mismo (129) (130). Esta además permite adquirir “motivación y persistencia en los proyectos, resistencia a las frustraciones, control de los impulsos, regulación del humor, desarrollo de la empatía y manejo del estrés” (128).

Así mismo, de forma más practica e ilustrativa podría ejemplificarse la inteligencia emocional como la capacidad que tiene una persona cuando al ser diagnosticada con diabetes identifica el sentimiento que le produce tal noticia (tristeza, miedo, esperanza, entre otros), comprende la razón de tal emoción (el miedo a morir, el dejar sola a su esposa, etc.) y toma las medidas necesarias (mejorar sus hábitos alimenticios, emprender acciones que minimicen los riesgos) para sobrellevar la enfermedad” (128).

Por otro lado, para comprender este tipo de inteligencia se hace necesario saber a qué se hace referencia con las emociones. “La palabra emoción proviene del latín *motere* (moverse)” (128). Es lo que concibe que las personas se aproximen o se alejen de una persona o un determinado evento. Es así como la emoción es una inclinación a proceder y se activa con frecuencia por algún sobresalto grabado en el cerebro o por medio de los pensamientos cognoscitivos lo que induce un determinado cambio fisiológico en el cuerpo humano.

Las emociones pueden suministrar información eficaz sobre sí mismos, sobre otros sujetos y sobre determinadas situaciones. Al escuchar las emociones estas facilitan información que le permite a los trabajadores modificar sus pensamientos y su conducta para así poder transformar las situaciones (128).

Como se puede observar, la inteligencia emocional involucra conocerse a sí mismo, tener confianza de sus propias habilidades y un sentimiento de amor propio que a

su vez permita ser compasivos con sí mismos ante las necesidades de nuestro entorno (79).

La inteligencia emocional por su parte se encuentra compuesta por estas características (129):

- Conciencia de sí mismo: capacidad de saber lo que se está sintiendo en un determinado momento y guiar la toma de decisiones a partir de una evaluación realista de las capacidades propias, lo cual a su vez generará confianza en sí mismos.
- Autorregulación: manejar las emociones propias para que faciliten la tarea que se está llevando a cabo de manera que estas no interfieran con ella; ser conscientes y demorar la gratificación en la búsqueda de objetivos; ser capaces de recuperarse prontamente del estrés emocional. COVID
- Motivación: utilizar estrategias que puedan encaminar a las personas hacia el cumplimiento de sus objetivos, tomar iniciativa, ser más eficaces y perseverar a pesar de los contratiempos
- Empatía: darse cuenta de lo que están sintiendo las personas que lo rodean, ser capaz de ponerse en el lugar de otro, cultivando así relaciones satisfactorias con una amplia diversidad de personas.
- Habilidades sociales: manejar adecuadamente las emociones en las relaciones, interpretando adecuadamente las situaciones para interactuar fluidamente; utilizando además estas habilidades para persuadir, dirigir, negociar y resolver disputas, así como también cooperar y trabajar en equipo.

A su vez se considera que la inteligencia emocional puede dividirse en dos áreas:

1. La Inteligencia intrapersonal, donde establece que es la habilidad de desarrollar un modelo real y exacto de sí mismos, entendiendo a los propios sentimientos como guías del comportamiento (131).
2. La Inteligencia interpersonal, siendo descrita como “la capacidad de comprender a los demás; qué los motiva, cómo operan, cómo relacionarse

adecuadamente. Capacidad de reconocer y reaccionar ante el humor, el temperamento y las emociones de los otros” (131).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el ámbito laboral las emociones juegan un papel importante ya que las personas cada día se enfrentan a un conjunto de emociones propias y ajenas en el trabajo, lo cual requiere de cada individuo que posea la capacidad para utilizarlas en beneficio propio, de manera que faciliten la regulación de la propia conducta y de los pensamientos para obtener así mejores resultados en el desempeño organizacional (128).

La inteligencia emocional es la base en la vida personal y profesional de un individuo, por tanto, también podría llegar a serlo dentro de las organizaciones. Además, este tipo de inteligencia en ámbitos laborales permite desarrollar competencias tales como:

- **Comprensión emocional:** habilidad que le permite percibir como se integran las emociones, como estas se combinan y se desarrollan en el tiempo (asimilación comportamiento emocional). En este proceso influye la madurez del individuo, a partir de su desarrollo personal y social, además del aprendizaje, la experiencia y el conocimiento.
- **Regulación Emocional:** esta hace referencia al procesamiento de la información emocional a través de la experiencia sensorial, personal y del tiempo, “se caracteriza por el control de los impulsos y los estados emocionales, proporciona autocontrol, confianza y un conocimiento exhaustivo de las emociones que es lo que permite llegar al equilibrio emocional. La madurez personal va acompañada de una madurez emocional fruto de las experiencias y del autoconocimiento” (78).
- **Capacidad de Comunicación:** esta capacidad influye en las relaciones y en el trato con los demás, lo cual convierte a la inteligencia emocional como un aspecto fundamental en las relaciones interpersonales.

- **Competencias interpersonales:** Bar-On, (2007) citado por (78) menciona que dentro de estas competencias se encuentran la responsabilidad social, la relación interpersonal y la empatía. Los cuales hacen referencia a la capacidad de ser conscientes de los sentimientos de los otros, sus preocupaciones y sus necesidades, lo cual a su vez permitirá establecer y mantener relaciones constructivas y mutuamente satisfactorias. Según este autor “las personas que dominan esta área tienden a ser responsables y serias, entienden a los demás, actúan recíprocamente y se relacionan bien”.

5.3.5 Estrés Organizacional

Para hablar de estrés organizacional se considera necesario iniciar este apartado contextualizando el término. Idalberto Chiavenato en su libro “Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones” menciona que el concepto de estrés (del inglés *stress*, presión, tensión, esfuerzo) se deriva de la interacción entre el individuo y su entorno, y como esta le impone demasiadas demandas psicológicas o físicas.

Según D.H. Funkeinstein (1955) citado por (132) (133) el proceso del estrés consiste en la liberación de sustancias químicas del cuerpo, que tiene como resultado el aumento de la presión sanguínea, desviando la sangre del aparato digestivo y piel hacia los músculos en respuesta de experimentar una amenaza exterior. Esto permite la producción de energía, al tiempo que aumenta la concentración de coagulantes previendo daños en el organismo.

Además, cuando la amenaza se prolonga, el estrés se manifiesta que el cuerpo a través de la retención de agua y sales, lo que ocasiona la producción de jugos gástricos, lo cual, mejora la eficiencia de la digestión a falta de sangre por el desvío de la misma a otros órganos para la supervivencia del ser humano (134).

Dado lo anterior, el estrés se encuentra estrechamente relacionado con las dificultades y/o trastornos de las personas en ciertas situaciones dentro de las organizaciones y entorno. Este término se utiliza para describir “los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas”, lo cual perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud (132). Esta es una reacción fisiológica y no una respuesta emocional o psicológica como lo es la ansiedad.

El estrés se considera normal dependiendo de su nivel ya que permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Por una parte, este puede derivarse de la oportunidad de ganar algo, como ocurre por ejemplo con actores o atletas que enfrentan situaciones que sobrepasan sus capacidades. En ese caso, las personas usan el estrés para dar lo mejor de sí mismos, después el organismo se relaja y se desacelera.

Sin embargo, a medida que las presiones se acumulan y ocurren de forma prolongada, el organismo se sobrecarga y, tiende a adaptarse a la presión constante lo cual genera que no se recupere un estado de equilibrio fácilmente, es decir que la persona no es capaz de relajarse, y a mayor sensación de estrés percibida mayor posibilidad de provocar una reacción desagradable (132).



Gráfica 8. Síntomas típicos del estrés.

Fuente: Chiavenato I. Estrés, conflicto y negociación. En: Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. México: McGraw Hill Companies; p. 377-411 (132)

Ahora bien, el estrés al que se encuentran expuestas las personas dentro de contextos organizacionales hace referencia a la cantidad de tareas, solicitudes, exigencias, requerimientos y responsabilidades que estos llegan a enfrentar para la realización de sus labores (132).

A su vez el este persigue permanentemente a las personas dentro de ámbitos laborales, lo cual no es fácil ya que implica convivir con altas demandas y con incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas. Algunas personas consiguen manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias. Otras se dejan consumir por sus efectos y estos se observan claramente en su comportamiento.

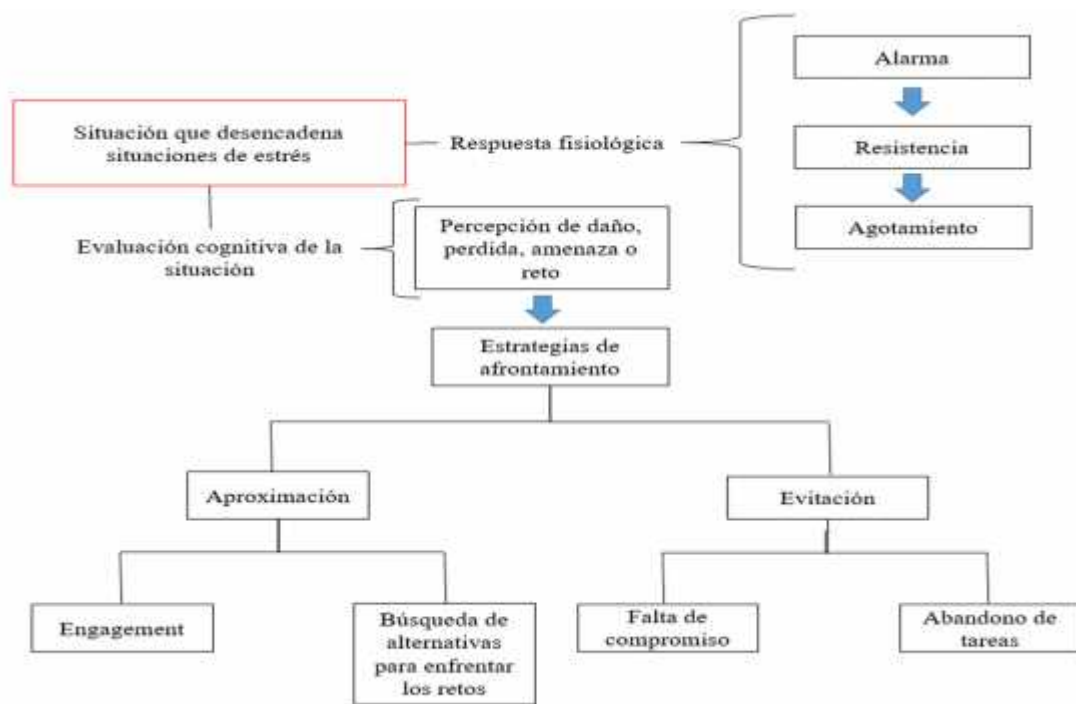
R. Winslow (1990) citado por (132) (135) menciona que personas con altos cargos que se enfrentan con exigencias que superen sus capacidades operacionales y que se salen de su control, tienen un factor de riesgo tres veces mayor en sufrir presión arterial alta. Sin embargo, actualmente el aumento de la capacidad física que produce la presión alta no es benéfico para que las personas enfrenten sus retos

cotidianos. En el pasado estos cambios favorecían la adaptación por preparar a la persona para responder ante una amenaza; en la actualidad, la respuesta fisiológica ante el peligro ha permanecido igual sin importar que el mundo siga cambiando.

Teniendo en cuenta lo anterior, aparece el cuestionamiento frente a ¿porque algunas personas reaccionan de una manera frente al estrés y otras no? Esto podría responderse inicialmente trayendo a alusión lo que en teorías de psicología cognitiva se denomina como estrategias de afrontamiento.

El concepto de afrontamiento surge alrededor de los años 60 a partir de diferentes estudios relacionados con estrés, en los cuales se encuentran dos tipos de valoraciones cognitivas: según Lazarus y Folkman (1984) citados por (134) refiere la primera al estudio inicial, donde se consideran las consecuencias que se derivan de una situación determinada desde una percepción de amenaza, desafío, pérdida y beneficio; después surge la valoración secundaria, la cual según el Ministerio de Protección social dentro de la batería de riesgo social se dirige al reconocimiento de las acciones para enfrentar la situación y a las habilidades que se poseen para afrontarla. El propósito principal es reducir las posibles repercusiones negativas para lograr un equilibrio.

Existen varios tipos de estrategias de afrontamiento, las cuales dependerán en gran medida de las características individuales que tiene cada persona y de cómo esta ha percibido las situaciones estresantes a lo largo de su vida.



Gráfica 9 Síntesis frente al estrés y las estrategias de afrontamiento.
Fuente: Elaboración propia

Además, para responder al cuestionamiento frente a las formas en que responde cada individuo al estrés, es importante mencionar también que el estrés incluye tres componentes básicos:

1. **Desafío percibido:** Surge de la interacción entre las personas y la percepción que tienen del entorno en el que se encuentran (esta no es necesariamente la realidad). Por ejemplo: El hecho de creer por rumores que se va a ser despedido puede generar estrés, siendo esta una situación imaginaria o sin muestra de una amenaza física o real (132).
2. **Valor importante:** Los desafíos sólo provocarán estrés si representan una amenaza para algo que la persona considera importante o valioso. Por ejemplo: Los rumores de ser despedido por su jefe tal vez no provoquen estrés en una persona que tiene otras oportunidades y no disfruta realmente de su trabajo (132).

3. **Incertidumbre sobre la resolución:** estrechamente relacionado con la interpretación que hace una persona frente a una situación en comparación con la capacidad que tiene para enfrentarla, es decir, si una persona percibe que puede manejarlo con facilidad, no habrá estrés (132). La tensión máxima existe cuando la dificultad que alguien percibe en un reto es similar a su capacidad para cumplir lo que se le pide. Es la incertidumbre con respecto a las capacidades que se tienen para enfrentar un desafío lo que genera estrés, no el miedo a obtener resultados negativos.

Por consiguiente, relacionando todo lo anterior con los contextos organizacionales, surge otro cuestionamiento: ¿Que hace que algunas personas sean más vulnerables a sentir estrés de manera que dificulte su desempeño dentro de la organización que a otras? Y ¿Por qué para otro tipo de personas el estrés funciona como impulso y motivador en el cumplimiento de objetivos organizacionales? Haciendo alusión a estos cuestionamientos, se encontró que Meyer Friedman y Ray Rosenman citados por (132) (136), dos cardiólogos estadounidenses, investigaron la relación entre las características de personalidad de sus pacientes y sus niveles de estrés. Lo cual los llevó a descubrir un tipo de personalidad al que clasificaron como personalidad tipo A.

Meyer Friedman y Ray Rosenman mencionan que “las personas pertenecientes al tipo A son extremadamente competitivas, ambiciosas y ansiosas; siempre están desesperadas por hacer cada vez más en menos tiempo y tienen una enorme dificultad para delegar responsabilidades a otros” (132) (136).

A su vez, tradicionalmente estas personas eran las que las empresas consideraban más idóneas en los procesos de selección debido a que se consideraba que ese perfil encajaba con un buen desempeño en cargos importantes. Hoy en día se sabe que este tipo de personas se imponen metas humanamente excesivas, se frustran al no alcanzar objetivos y muestran dificultades para trabajar en equipo. Tienden a

morir prematuramente porque son más propensas a padecer males cardiovasculares a causa del estrés (137).

Teniendo en cuenta lo anterior en un estudio sobre el estrés, Friedman y Rosenman hablaron sobre otro tipo de personalidad, conocido como el tipo B, suele ser más sereno y con la capacidad de no preocuparse mucho por el tiempo o exigencias exteriores a la hora de trabajar (137).

Tabla 9 Características de perfiles de personalidad tipo A y B.

PERFIL TIPO A	PERFIL TIPO B
• Siempre está en movimiento	• No se preocupa por el tiempo
• Camina con rapidez	• Es paciente
• Come muy rápido	• No es nervioso
• Habla muy rápido	• Juega por placer y no para ganar
• Es impaciente	• Se relaja sin sentimiento de culpa
• Hace varias cosas al mismo tiempo	• No tiene presiones ni preocupaciones
• No dedica mucho tiempo a leer	• Siempre está en el término medio
• Está obsesionado con los números	• Nunca se aburre del todo
• Mide su éxito con base en la calidad	
• Es audaz	
• Es competitivo	
• Siempre se siente presionado por el tiempo	

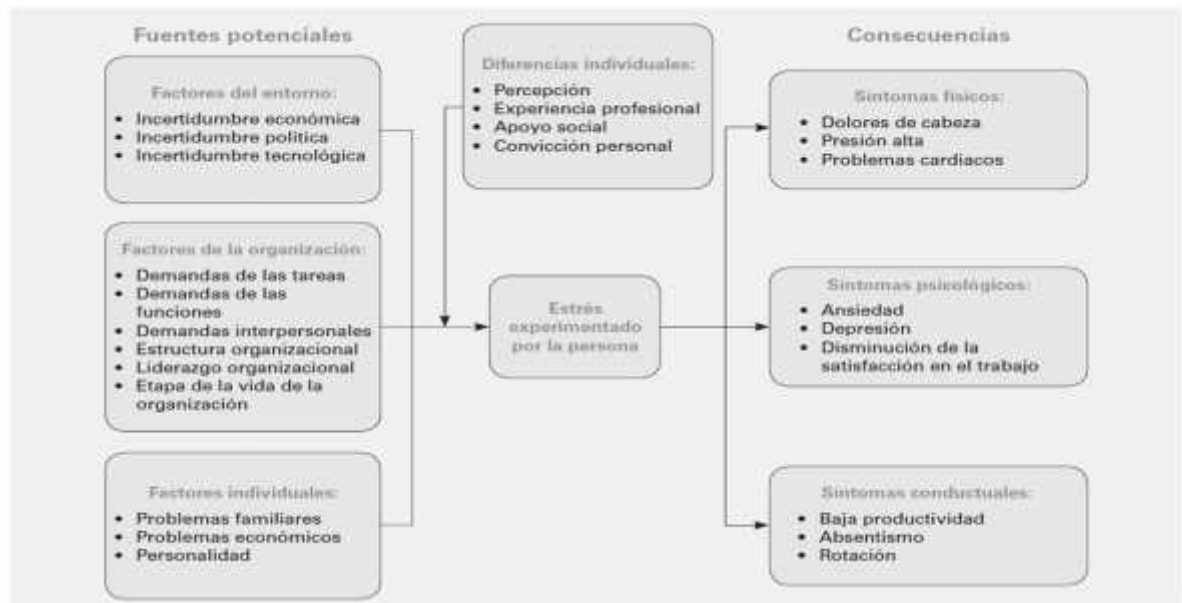
Fuente: Meyer Friedman y Ray Rosenman citados por Chiavenato I. Estrés, conflicto y negociación. En: Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. México: McGraw Hill Companies; p. 383 (132)

Por consiguiente, es importante recordar que el estrés es un factor fundamental que se debe intervenir con los empleados, tanto a través de la prevención como promoviendo estrategias que permitan desarrollar en los mismos otras herramientas que fortalezcan sus habilidades en cuanto al manejo del estrés dentro de la organización.

De esta manera se podrán evitar algunos costos organizacionales que según Wagner y Hollenbeck citados por (132) (138) son graves tanto para las personas como para las empresas y aparecen debido a la insatisfacción y el estrés en los integrantes de la organización:

1. Costos de asistencia medica
2. Absentismo y rotación a causa de insatisfacción laboral: Algunas investigaciones calculan que una sola falta no programada de un trabajador cuesta más de 650 dólares; además la sustitución de personas que abandonan la organización es otro costo tanto económico como social y emocional, ya que la rotación disminuye la productividad del resto del personal. Esta representa un flujo negativo de empleados y en cargos complejos que exigen mucho tiempo de aprendizaje cuando las personas se van, la organización pierde lo que ha invertido en su desarrollo.
3. Poco compromiso con la organización: El compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo servir a la organización con la intención de permanecer en ella mucho tiempo.
4. Violencia en el centro de trabajo
5. Bajo Rendimiento

Para finalizar este apartado es cabe resaltar que las causas del estrés en las organizaciones se deben a tres tipos de factores (ambientales, organizacionales e individuales), los cuales potencialmente son generadores de estrés. Las características individuales, así como cualidades y experiencias determinaran la aparición de tensión como de otras manifestaciones físicas y psicológicas en las personas (137). (véase la grafico 4).



Gráfica 10. Fuentes potenciales y consecuencias del estrés

Fuente: Chiavenato I. Estrés, conflicto y negociación. En: Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. México: McGraw Hill Companies; p. 377-411 (132)

Al referirse a las demandas empresariales de la sociedad moderna, teniendo en cuenta cambios tales como la globalización, las alianzas estratégicas los avances de la informática y la pandemia experimentada actualmente por Covid-19. Idalberto Chiavenato en su libro “Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones” y las autoras de este trabajo enuncian algunos de los siguientes como las principales causales de estrés organizacional:

- Sobrecarga de trabajo
- Presión de tiempo y urgencia de entregas
- Supervisión de poca calidad
- Clima de incertidumbre política
- Autoridad inadecuada para delegar responsabilidades
- Poca claridad en las funciones
- Falta de simpatía entre la ética inicial y la organizacional.
- Cambios en la organización que requieren nuevas medidas de protección contra riesgo biológico a las cuales el individuo debe adaptarse.
- “Frustración

- Pérdida de intimidad.
- Desaparición del contacto frente a frente.
- Necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades.
- Pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos” (137).
- Sentimiento de vulnerabilidad frente a la enfermedad.
- Incertidumbre frente al fin de la pandemia o el descubrimiento de la cura.
- Incapacidad para habituarse al uso de nuevos elementos de protección personal como el tapabocas en ámbitos laborales donde no se utilizaban estos elementos.

Luthans citado por (117) (132) además identifica los siguientes tipos de factores que producen estrés:

1. **Factores extraorganizacionales:** Son los elementos externos y ambientales que tienen un profundo efecto en las organizaciones y las personas: cambio en los estilos de vida y en el trabajo de las personas; influencia de la familia en el comportamiento; efectos de los medios de comunicación; variables sociológicas como la raza, el sexo y la clase social.
2. **Factores organizacionales:** las fuerzas relacionadas con la organización en sí, por ejemplo: Políticas y estrategias de la organización; El diseño y la estructura de la organización; los procesos organizacionales; Las condiciones de trabajo como un ambiente desagradable y/o condiciones laborales peligrosas.
3. **Factores grupales:** factores tales como la falta de cohesión grupal y la ausencia de apoyo social cumplen un papel muy significativo a la hora de influir en los comportamientos de las personas dentro de la organización.
4. **Factores individuales:** Las diferencias en rasgos de personalidad también pueden producir estrés. Características tales como “el autoritarismo, la rigidez, la emotividad, la extraversión, la espontaneidad, la tolerancia a la incertidumbre, la ansiedad y la necesidad de realización son factores determinantes de la tensión” (132).

5.3.6. El papel que cumplen el liderazgo, el conflicto y la negociación dentro de las organizaciones.

Después de haber abordado específicamente todos los factores que pueden tener influencia en el desarrollo de estrés dentro de las organizaciones caben resaltar además como algunos de estos aspectos también pueden funcionar como facilitadores de ambientes organizacionales saludables y factores protectores para los mismos empleados.

Las organizaciones actuales le asignan mayor importancia a las capacidades de liderazgo que poseen sus empleados a la hora de contratarlos, esto es debido a que se ha comenzado a comprender que los estilos de liderazgo existentes dentro de una organización influyen en el desarrollo de las funciones laborales de los empleados y en algunos casos este puede ser un generador de éxito de una compañía.

En el caso de situaciones tales como la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo esto corresponde a un gran desafío para el personal, que requiere de un trabajo conjunto de diferentes áreas de la organización, donde las personas que se encuentran a cargo de liderar estos procesos necesitan toda una gama de competencias que los lleven a ser realmente personas idóneas. De manera que además de tolerar el estrés, y de regular y tramitar sus emociones, deben caracterizarse por ser un guía para los demás que les permita trabajar adecuadamente en equipo para el logro de objetivos dentro de la organización.

Por otra parte, el liderazgo se refiere a enfrentar el cambio, la persona que es líder, “desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos” (132). Es

además un ejemplo para las personas que están a su alrededor tanto dentro de la organización como fuera de ella.

Otros aspectos del liderazgo a tener en cuenta para comprender mejor la importancia que este tiene son:

- Certo S. (1994) citado por (132) (139) menciona que un líder en una organización es quien “dirige el comportamiento de las personas para que alcancen ciertos objetivos. En este caso, dirigir se entiende como llevar a las personas a actuar de cierta manera o a seguir un curso de acción particular”.
- Se considera la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos. L. Richard (1994) citado por (132) (140) destaca que “el líder se involucra con otras personas para lograr metas. El liderazgo es recíproco y se da entre trabajadores. Es una actividad enfocada en las personas, no en actividades”, además implica usar la influencia que se tiene en otros para la consecución de metas y objetivos en común.
- El liderazgo a su vez consiste en la relación entre un individuo y un grupo. Es la relación funcional que se presenta cuando un grupo ve en un líder a una persona que posee o controla los medios para satisfacer sus necesidades.

Si bien es claro que el liderazgo es visto como una habilidad de influencia de una persona (líder) ante otras (liderados) para consecución o alcance de alguna meta en particular, lo importante del concepto es que la forma en que se aplica esta “influencia”, no va en contra de la organización ni de las voluntades de los liderados. La persona que es líder tiene la capacidad de convertir la consecución de un objetivo, en un asunto común y colectivo; donde cada persona juega su rol y entiende que es importante para su alcance y posterior éxito.

Ahora bien, ante tal recurso en el caso particular del establecimiento de un SG-SST; las organizaciones muchas veces optan por la formación y el desarrollo de líderes dentro de ellas. Si bien competencias como el liderazgo pueden considerarse algo innato en algunas personas, esto también es una habilidad que puede desarrollarse y potencializarse a través de diferentes estrategias propuestas por las organizaciones. Chiavenato en la segunda edición de su libro “Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones” afirma que “las habilidades del líder no se pueden fragmentar ni separar; por el contrario, deben estar entrelazadas para generar mayor integración y fuerza. Los líderes eficaces no aplican sólo alguna habilidad en forma aislada, sino que las clasifican por orden de prioridad” (132).

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo de las habilidades en los líderes es en esencia una construcción de competencias en base a las situaciones presentadas y a la forma como estas son enfrentadas. Por tanto, es razonable pensar que esos líderes también tendrán que someterse a procesos de conflicto y saldrán adelante a pesar de los obstáculos.

Generalmente, la palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo, pero al igual que el liderazgo, el punto central de un conflicto está en el alcance de un objetivo por parte de todos los involucrados.

A su vez Miles (1980) citado por (132) (141) define este término como un proceso donde se observan diferencias entre personas o grupos a raíz del interés por la consecución de un determinado objetivo por encima de la otra parte.

En las organizaciones, generalmente es inevitable la ocurrencia de conflictos; el conflicto se convierte en un foco de tensión en las organizaciones al igual que el estrés. Este por su parte “provoca efectos positivos y constructivos, así como también negativos y destructivos” (132).

A partir de lo anterior, se reconocen 3 fases a partir de las cuales se generan los conflictos, las cuales serán representadas en el siguiente gráfico:



Gráfica 11. Antecedentes, Desarrollo y Tipos de conflictos. Figura propia basada en el texto.
Fuente: Chiavenato I. Estrés, conflicto y negociación. En: Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. México: McGraw Hill Companies; p. 377-411 (132)

Por otra parte, la resolución de los conflictos dentro de una organización es justamente una de las características o habilidades más sobresaliente de los liderazgos. La persona que es líder es capaz también de valerse de la persuasión y de su capacidad de negociación para mediar y lograr la concertación entre las partes involucradas.

La negociación aparece como un mecanismo para la solución de los conflictos dentro de los contextos organizacionales, esta corresponde a la acción o proceso por el cual, dos o más partes involucradas establecen acuerdos y/o intercambios a favor de la consecución de cierto artículo, bien o servicio que sea de intereses. La negociación también se puede dar sobre aspectos no tangibles, como es el caso de ideas e intereses (132).

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de las organizaciones, absolutamente todas las personas que la componen, viven bajo un contexto de interacción constante que los ha llevado a sostener o experimentar en algún momento una negociación, de

manera tal que, esta constituye un mecanismo para resolver diferencias sobre intereses y objetivos a través de la búsqueda de opciones comunes que medien en el conflicto y funcionen para ambas partes, convirtiéndose de esta forma en uno de los principales instrumentos de la acción organizacional.

Cabe resaltar que para que las negociaciones ocurran de manera adecuada es esencial que exista una buena comunicación entre las partes. Entendida esta última como “la transmisión de información de una persona a otra o de una organización a otra” (132), se debe garantizar que esta sea clara, debido a que la interpretación del que recibe la información puede no ser la que el emisor quería transmitir.

A su vez información bien entregada puede ser la determinante para que una negociación funcione. Tanto las personas como organizaciones deben estar seguras de que la información no solo es recibida, sino que también es entendida, puesto que solo hasta que se cumplan estas dos condiciones, se podrá considerar que se está dando solución a un conflicto.

Para concluir, temas como el liderazgo, el conflicto y la negociación juegan un papel importante para el desarrollo de políticas y procesos organizacionales efectivos. El líder será capaz de alinear por medio de sus habilidades a los diferentes actores involucrados (desde gerencia hasta operadores) en un objetivo común, y para dicho proceso será necesario utilizar herramientas como la negociación para poder sortear los posibles conflictos que lleguen a generarse, garantizando la comunicación eficaz y clara entre todas las partes a fin de lograr el cometido.

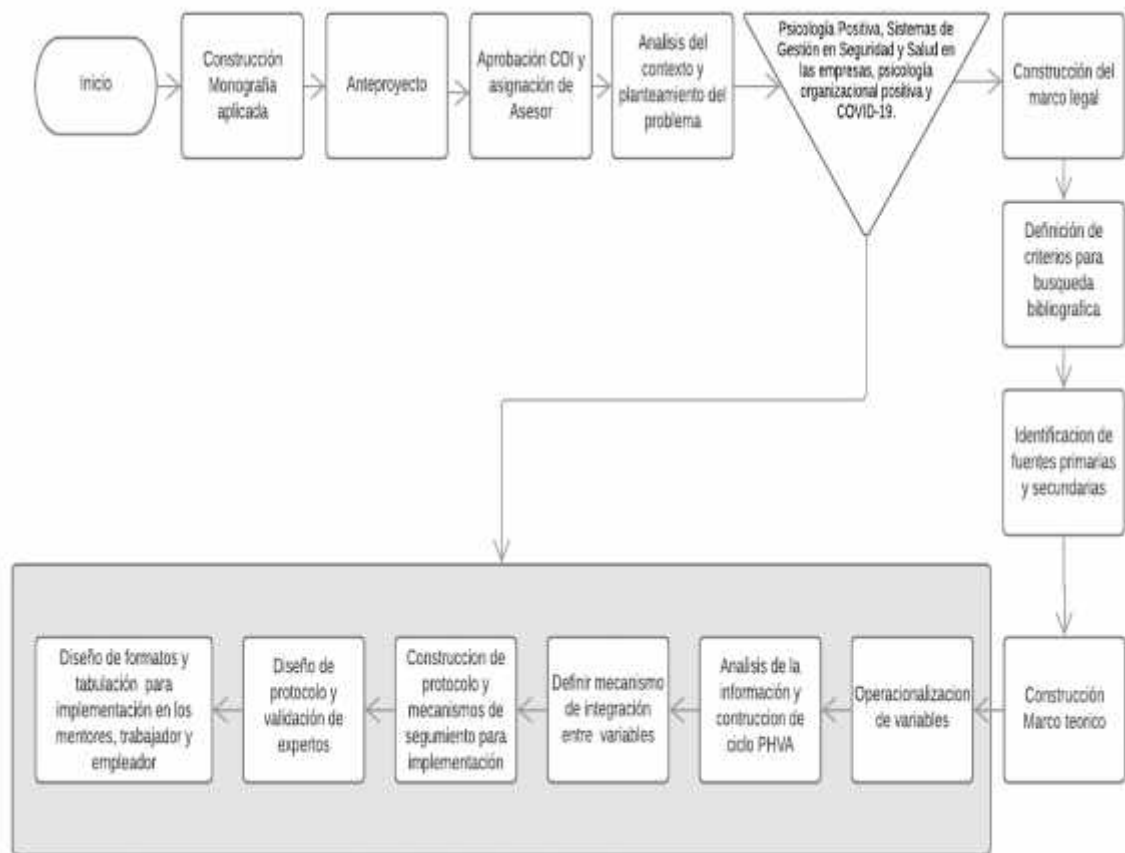
6.Objetivos

6.1 General:

Construir una revisión bibliográfica que permita identificar las estrategias utilizadas por las organizaciones para la implementación de la psicología positiva dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a la luz de la situación actualmente experimentada a nivel mundial frente a la pandemia por COVID-19, todo lo anterior con el fin de ampliar el conocimiento que se tiene frente al tema, complementar a partir de enfoques más positivos el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, y construir una propuesta metodológica para el manejo de la COVID – 19 articulada con el sistema de gestión dentro de las organizaciones.

6.2 Específicos:

- Explorar la información teórica existente frente a la psicología positiva en el contexto organizacional.
- Reconocer aspectos fundamentales para la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Integrar la modalidad de psicología positiva dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la luz de la aparición de la pandemia por Covid-19.
- Generar una propuesta para la identificación, implementación y seguimiento de los factores clave dentro de las organizaciones para el manejo de COVID – 19 articulado con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.



Gráfica 12 Diagrama de Flujo Metodología
Fuente: Elaboración propia

7. Metodología

7.1 Tipo de estudio

El presente trabajo “Revisión sistemática aplicada en la articulación de la psicología positiva en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en tiempos de pandemia” por su modalidad según Whittemore y Knafl 2005 citado por (142) (143) este estudio corresponde a una revisión narrativa de tipo integradora, la cual consiste en una exploración sistemática de la documentación existente frente a temas de Psicología Positiva, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en las empresas, psicología organizacional positiva y COVID-19.

Todo lo anterior con el fin de recopilar información frente al tema, hacer una evaluación crítica de la misma, sintetizarla y finalmente aportan soluciones de manera que esto le permita al lector profundizar frente al tema, generar nuevas hipótesis y replantearse la posibilidad de implementar la psicología positiva dentro de los sistemas de gestión a las organizaciones.

Por otra parte, los objetivos de este trabajo llevan a considerarlo una investigación exploratoria puesto que se encontró información que permite al lector familiarizarse con el tema y tener un primer acercamiento hacia el planteamiento del problema, además podría aparecer el interés por realizar otro tipo de investigaciones que vayan más allá y lleven a cabo la implementación dentro del sistema de gestión de sus empresas.

7.2 Fuentes de información

En esta investigación documental la fuente de información será a partir de fuentes secundarias recopilados en documentos existentes. Se llevará a cabo una revisión de libros, artículos de revista, tesis, monografías y otros documentos que permitan el abordaje de la temática a investigar.

7.3 Proceso de obtención de información

Para el proceso de obtención de la información se revisará en bases de datos tales como Scielo, Redalyc, Ebsco, Pubmed, Google académico, páginas del ministerio de trabajo, OIT, OMS. Antecedentes empíricos, teóricos, prácticos y legales con una fecha de publicación de máximo 10 años de anterioridad, esto debido a que la mayoría de las teorías encontradas sobre psicología positiva han sido más reconocidas a partir del año 2010.

7.4 Proceso de análisis

- Se llevará a cabo una revisión de tema donde a través de las diferentes bases de datos se buscará toda la información que podría llegar a ser relevante para el desarrollo del trabajo.
- Se realizó un marco teórico que ayuda a caracterizar los temas encontrados, separándolos según su nivel de aplicabilidad en contextos organizacionales, actualidad, metodología, congruencia y relación con otras temáticas de las encontradas.
- Se desarrolló un escrito que contenga la información encontrada y se relacionarán las teorías que tienen perspectivas similares entre sí que podrían implementarse a la organización.
- Se articuló toda la información y teorías relevantes tanto de la Psicología Positiva, como del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo con la situación actual ocasionada por la pandemia por COVID 19.
- Se construyeron diferentes anexos para dar mayor claridad de la propuesta metodológica al lector, los cuales serán:

- Protocolo general para el diseño, desarrollo, implementación y gestión del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, aplicado desde un enfoque de psicología positiva (144–146).
- Cuestionarios para las empresas que faciliten la medición de la eficacia de procesos como la gestión del cambio y las diferentes fases del ciclo PHVA en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (147,148).
- Matrices para el análisis de las variables que permitan cumplir protocolos de bioseguridad COVID 19. (149–155)

7.5 Plan de divulgación

Ceder a la biblioteca de la Universidad Ces los derechos para publicar esta tesis en caso de que sea información de utilidad para próximas cortes de las especializaciones y maestrías de Seguridad y Salud en el Trabajo o estudiantes de psicología organizacional que puedan llegar a interesarse por el tema.

7.6 Operacionalización de variables

7.6.1 Variables independientes

Tabla 10. Variables independientes en COVID 19

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
Mentoría	Relación entre mentor y aprendiz, donde el mentor utiliza sus habilidades, herramientas y experiencias propias para acompañar al aprendiz.	Mentor por área o grupo de trabajo dependiendo de la empresa.	Corresponde al rol que asumirán algunos líderes dentro de las empresas en sus áreas de trabajo los cuales se encargan de ser un ejemplo y supervisar a sus demás compañeros en la adopción de nuevas medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las nuevas normas - Sanciones por falta de cumplimiento - Reportes semanales frente a la adopción de medidas en su frente de trabajo - Actas de reuniones para retroalimentar al cada grupo según corresponde a cada líder.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
			de Bioseguridad ante COVID 19.	
Gestión de cambio	Anticiparse a los cambios que ocurren en el entorno organizacional y también crear una estructura empresarial lo bastante flexible como para responder a ellos.	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación al cambio - Resistencia al cambio 	Acompañamiento a empleados en su proceso de transición para aceptar los cambios en los modos de trabajo dentro de la empresa originados a partir de la contingencia por COVID 19	<ul style="list-style-type: none"> - Autorreporte frente a la gestión del cambio - Buzón de sugerencias - Capacitaciones y acompañamiento de directivos. - Analisis de resultados en encuestas Modelo PERMA y ADKAR

Fuente: Elaboración Propia.

7.6.2 Variables Sociodemográficas

Tabla 11. Variables sociodemográficas en COVID-19

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
Genero	Conjunto de características psicológicas, físicas y anatómicas individuales que caracterizan a un grupo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Masculino - Femenino - Otro 	<ul style="list-style-type: none"> -Conjunto de características psicológicas, físicas y anatómicas individuales que caracterizan a un grupo de personas dentro de una organización - Algunos estudios mencionan que los hombres son más propensos a desarrollar COVID 19 que las mujeres, pero aún no son datos confiables (156). 	<ul style="list-style-type: none"> -Reporte de número de hombres que trabajan en la empresa - Reporte de número de mujeres que trabajan en la empresa.
Edad	Tiempo que ha vivido una persona a partir del nacimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - 18 - 30 -31 – 40 -41 – 55 -56 – 65 -Mayores de 65 	Años de vida que tiene la persona, los cuales lo llevan a encontrarse más vulnerable por la exposición a riesgo biológico por SARS – COV 2	<ul style="list-style-type: none"> - Mayores de 60 años - Personas en edad adulta que sufren de enfermedades crónicas graves como: <ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades del corazón -Diabetes -Enfermedad pulmonar

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
				-Sistema inmunitario debilitado
Estrato socioeconómico	“Clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos” (157).	<ul style="list-style-type: none"> - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 	Clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos	<ul style="list-style-type: none"> - Adopción de medidas sanitarias en el sector - Reglamentación frente a COVID 19 para transitar por el sector -Número de contagios por sector
Área de trabajo	Diferentes secciones de la empresa en las cuales se llevan a cabo un conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta organizacional específica.	<ul style="list-style-type: none"> -Administrativo -Operario -Mensajería -Limpieza -Proveedores -Clientes - Área Técnica 	Actividades que se realizan en los diferentes frentes de trabajo para una labor específica dentro de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Personal con mayor riesgo de contagio - Áreas expuestas a contacto recurrente con otros - Reporte de número de veces en que se realiza desinfección de áreas de trabajo
Vulnerabilidad	“El riesgo que una persona, sistema u objeto puede sufrir frente a peligros inminentes, sean ellos desastres naturales, desigualdades económicas, políticas, sociales o culturales” (158).	<ul style="list-style-type: none"> - Vulnerabilidad propia - Personas vulnerables en el hogar 	El riesgo mayor que poseen algunos trabajadores frente a la exposición existente ante el virus de SARS-COV2	<ul style="list-style-type: none"> - Edad mayor a 60 años - Enfermedades respiratorias, cardíacas, terminales, etc. Preexistentes. -Número de adultos mayores y niños vulnerables con los que vive
Síntomas	Alteración del organismo que pone de manifiesto la existencia de una enfermedad y sirve para determinar su naturaleza	<ul style="list-style-type: none"> -Fiebre -Dolor de garganta -Congestión nasal -Tos seca (reciente o que empeora) -Dificultad para respirar 	Malestares físicos y psicológicos que alteran el funcionamiento en el área de trabajo en las dimensiones de salud de los trabajadores. Indicadores cuantos sanos cuantos enfermos	<ul style="list-style-type: none"> -Fiebre más de 38 grados - Tos seca constante - Dolor de garganta - Incapacidad para respirar -Fatiga, desaliento

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
		<ul style="list-style-type: none"> -Fatiga -Escalofrío -Dolor de muscular -Dificultad para ponerse de pie -Mareo -Diarrea -Pérdida del olfato (no sentir olores) -Pérdida del gusto (no sentir sabores) -Cambios en el color de la piel de manos y pies 		
Factores de riesgo	Existencia de elementos, fenómenos y acciones humanas que poseen la capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de los métodos de control que se implementen para el manejo del elemento agresivo (1).	<ul style="list-style-type: none"> -Riesgo Biológicos -Riesgo Físico -Riesgo Química -Riesgo Psicosocial -Riesgo Ergonómico 	Riesgo Biológico en el ambiente laboral ocasionado por la exposición al virus SARS- COV2	- Presencia de riesgo biológico
Bioseguridad	Conjunto de normas, medidas y protocolos que son aplicados en múltiples procedimientos realizados en investigaciones científicas y trabajos docentes con el objetivo de contribuir a la prevención de	<ul style="list-style-type: none"> -Riesgo Biológico -Riesgo Físico -Riesgo Químico 	“Conjunto de medidas preventivas que tienen por objeto eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico (COVID 19) que pueda llegar a afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas” (39)	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de Protocolo de Bioseguridad en ambientes laborales - Protocolos específicos para lavado, desinfección de implementos, etiqueta respiratoria, distanciamiento social y uso de transporte público.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
	riesgos o infecciones derivadas de la exposición a agentes potencialmente infecciosos o con cargas significativas de riesgo biológico, químico y/ físicos			
Aislamiento	Separación de una persona o grupo de personas que se sabe o se cree que están infectadas con una enfermedad transmisible y potencialmente infecciosa de aquellos que no están infectados, para prevenir la propagación	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento preventivo antes de diagnóstico -Aislamiento preventivo obligatorio después del diagnóstico 	Medidas tomadas para evitar la circulación de personas en riesgo en medio de contingencia por COVID 19	<ul style="list-style-type: none"> -Estar en casa por 14 días aislado de los demás para verificar si hay diagnóstico por COVID 19. -En caso de que el diagnóstico por COVID 19 sea positivo, permanecer aislado en el hospital o en casa con cuidados hasta que se curen los síntomas.
Limpieza de manos	Frotación vigorosa de las manos previamente enjabonadas, seguida de un aclarado con agua abundante, con el fin de eliminar la suciedad, materia orgánica, flora transitoria y residente, y así evitar la transmisión de estos microorganismos de persona a persona” (159).	<ul style="list-style-type: none"> - Antes de salir de la casa -después -comer -baño 	Frotación vigorosa de las manos previamente enjabonadas durante al menos 60 segundos antes y después de realizar cualquier actividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> -Reporte de numero de lavado de manos en el día. -Reporte de momentos en que se ha lavado las manos.
Distanciamiento Físico para minimizar la	Permanecer físicamente separados y evitar cualquier tipo de contacto con otras personas con una	<ul style="list-style-type: none"> - Filas para ingreso a las instalaciones - Filas para salida de instalaciones 	Mantener distancia mínima de dos metros con otras personas al momento de ingresar y salir de las instalaciones	Distancia de 2 metros mantenida entre uno y otro trabajador durante la jornada laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
exposición al contagio	distancia al menos de dos metros.	- Distancia en zona de alimentación - Distancia en áreas de cambio de ropa	laborales, y al hacer uso de casinos, zonas de lavado, áreas comunes.	
Áreas seguras	Espacios adaptados que cuentan con los requisitos necesarios para prevenir diferentes riesgos	- Zona de desinfección de artículos personales, elementos de protección personal y herramienta - Zona de ingreso personal con sospecha de COVID 19 - Zona para análisis de signos vitales - Zona para el lavado de ropa	Áreas dentro del ambiente laboral destinadas para el lavado y desinfección de instrumentos o herramientas, la observación de signos vitales de los empleados, desecho de tapabocas, y guardado de ropa de trabajo previa y posterior a desinfección.	- Número de áreas que no tienen espacio para circulación de aire junto con número de personas que ingresan a ella - Reporte de número de trabajadores que ingresa a las áreas seguras. - Reporte de realización actividades para las que están destinadas estas áreas. - Número de veces en que se desinfecta la herramienta. - frecuencia con que se desinfecta la ropa de trabajo
Adhesión a conceptos de capacitación	Comprender e interiorizar conceptos e información relevante transmitida por un profesional	- Lee la señalización informativa - Conoce el protocolo de bioseguridad - Cumple con la etiqueta respiratoria al toser o estornudar - Se hidrata constantemente	Comprender e interiorizar conceptos e información relevante frente al cuidado necesario en épocas de pandemia dentro del ambiente laboral.	- Numero de sanciones a la semana por falta de seguimiento en los protocolos - Puntajes en las encuestas realizadas después de las capacitaciones - Medición de la eficacia de las capacitaciones
Elemento de protección personal	Son equipos, dispositivos y aparatos que los trabajadores deben utilizar con el fin de proteger su vida y su salud. Es un control	- Tapabocas desechables vida diaria o vida laboral - Tapabocas de tela vida diaria o vida laboral - Agua y jabón	Son elementos que los trabajadores deben utilizar con el fin de proteger su vida y su salud a nivel biológico. Es un control importante para prevenir riesgos de	Uso de EPP durante la jornada laboral, en el uso de transporte público y con sus familias.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
	importante para prevenir riesgos laborales.	-Guantes	contagio por COVID 19 en ambientes laborales.	
Nivel de riesgo	Probabilidad de que ocurra un hecho adverso con consecuencias	- Riesgo bajo - Riesgo medio - Riesgo bajo	Probabilidad de que ocurra un contagio a partir del reintegro a sus labores debido a la exposición a riesgo biológico	-Algoritmo CORONA AAP por región
Autoobservación	Observación que realiza un sujeto de su propio comportamiento. Cuando se utiliza como mecanismo de defensa, el individuo se enfrenta a los conflictos emocionales y a las amenazas de origen interno o externo reflexionando sobre sus propios pensamientos, sentimientos, motivaciones y comportamientos, y actuando de acuerdo con ellos. Se encuadra en un nivel de adaptación elevado.	-Temperatura - Síntomas como tos, dificultad para respirar y fatiga -Lavado de manos	“Es el seguimiento que hace la persona respecto de signos y síntomas que pueda presentar” (160).	Desarrollo de síntomas asociados a COVID 19 -Fiebre más de 38 grados - Tos seca constante - Dolor de garganta - Incapacidad para respirar -Fatiga, desaliento
Autocontrol	Es el control de los propios impulsos y reacciones que tiene la persona para regular sus comportamientos	- Autocontrol propio - Autocontrol con supervisión delegada	Es el control que realiza la persona a sí misma para detectar fiebre con la toma la temperatura dos veces al día permaneciendo alerta síntomas de alarma.	-Reporte de mentores semanal -Supervisión constante de auxiliares de seguridad -Número de sanciones aplicadas debido al incumplimiento de normas de bioseguridad.
Paciente COVID	Calificación del riesgo para remitir a evaluación médica	- Paciente en estudio	Empleados que ya se encuentran diagnosticados, se encuentran en	Signos de alarma, según colores Coronapp

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Operacionalización de variables
	ocupacional y generar diagnóstico de contagio por la prueba PCR	<ul style="list-style-type: none"> - Prueba positiva para COVID 19 - Prueba negativa para COVID 19 	cuarentena por orden médica y además están en tratamiento,	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes semaforización del riesgo

Fuente: elaboración propia. Definiciones basadas en general por Ministerio de Trabajo. Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia [Internet]. [citado 17 de mayo de 2020]. Disponible en: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario-y-terminos/> (38).

8. Consideraciones Éticas

Perfil de los investigadores:

Este equipo investigador, es un equipo de Psicólogas que cuenta con experiencia en procesos de información e intervención del riesgo psicosocial en comunidades y organizaciones.

Investigadores,

Juliana Henao Bedoya, Psicóloga de la Universidad CES con experiencia en Psicología Clínica con población infanto-juvenil y asesoría psicológica en los campos clínicos y hospitalarios, con pensamiento crítico y capacidad de análisis de problemáticas sociales. Actualmente está optando por el título de Gerente en Seguridad y Salud en el Trabajo y se desempeña como Psicóloga en el campo de Salud y Seguridad en el Trabajo en una empresa de construcción llamada Urbanizar AB S.A.S

Gloria Isabel Hernández Montoya, Psicóloga de la Universidad Cooperativa de Colombia experta en Psicología positiva del Instituto Europeo de Psicología positiva delegación Colombia, con posgrado en Selección, Formación y Prevención de riesgos laborales (ENEB) Escuela Europea de Negocios de Barcelona. Con experiencia en el área de recursos humanos, desarrollando actividades, grupales orientadas a la gestión del cambio, (outdoor training, talleres, Capacitaciones), clima

laboral y actividades de Bienestar, desempeño labores como independiente asesorando empresas en el área de gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en aplicación de la batería de evaluación de riesgo psicosocial y apoyo los programas del plan de acción y prevención de los riesgos psicosociales. En la actualidad opta por el título especialista en Gerencia en Seguridad y salud en el trabajo, en la universidad CES.

Maira Alejandra Rodríguez Úsuga, psicóloga humanista de la Universidad de Antioquia, optante al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la universidad CES, con amplio trabajo con el desarrollo de talleres grupales como individuales en el fomento de prácticas de autocuidado y crecimiento personal a partir del entender el rol de cada uno dentro de la sociedad, la resolución efectiva de conflictos interpersonales y logro de motivación hacia la consecución de metas y objetivos propuestos. En el campo investigativo, destaca su trabajo desde la resiliencia con el escrito “Un adiós violento sin un cuerpo por el cual llorar: significados que les dan los familiares de las víctimas de la violencia en desaparición forzada en el Municipio de Caucasia”.

El presente trabajo “Revisión sistemática aplicada en la articulación de la psicología positiva en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en tiempos de pandemia” consistió en una exploración sistemática de la documentación existente frente a temas de Psicología Positiva, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en las empresas, psicología organizacional positiva y COVID-19.

Todo lo anterior con el fin de generar esta propuesta que incluye la articulación entre la psicología positiva y la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo a en el control y manejo de protocolos de bioseguridad para el COVID -19.

Teniendo en cuenta que el presente estudio corresponde a un riesgo mínimo donde a pesar de requerir consentimiento informado, no se afecta significativamente a los

sujetos en la realización de los cuestionarios. La titularidad de la información corresponde a las autoras del escrito y a las fuentes secundarias que hacen parte de la bibliografía enunciada a lo largo de la revisión, la cual da soporte a las teorías y a las estrategias mencionadas para las organizaciones.

9.Resultados

9.1 Estadísticas de bibliografías encontradas

La búsqueda de la literatura con las palabras claves Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, COVID 19, Psicología Positiva. Mostró como resultados la identificación de alrededor de 350 artículos, de los cuales al analizar el contenido y los títulos, se descartaron 130 y permanecieron 220 estudios que cumplían con los criterios de inclusión dispuestos con anterioridad en el trabajo, cada investigador con la información recolectada realizó una lectura y análisis individual de los artículos con el fin de identificar si su contenido era realmente útil y actualizado para permitir reconocer el papel que cumple la psicología positiva dentro de los contextos organizacionales en articulación con la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo, todo lo anterior en conjunto con información relacionada con la nueva enfermedad COVID-19 y el impacto que esta ha tenido en el mundo a nivel tanto individual como organizacional.

A partir de los 220 artículos, se encontró que 73 de ellos eran en idioma portugués, 80 eran principalmente en inglés y 67 en español. Con el análisis posterior a la búsqueda teniendo en cuenta la relación existente entre algunos temas, se descartaron 70 artículos y se lograron consolidar finalmente 150 que cumplían con las características necesarias para un adecuado desarrollo del tema, y que además aportaban de manera confiable una respuesta a la pregunta problema y unas bases claras para la creación de la propuesta aplicativa final.

10. Propuesta de diseño, implementación y seguimiento de Sistemas de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de pandemia por COVID- 19

En la actualidad, los Sistemas de Gestión en seguridad y salud en el trabajo se han visto desafiados por la aparición de un virus denominado SARS-COV-2, este hace parte de una familia de virus que pueden provocar enfermedades en humanos y animales (161), las cuales se reflejan en síntomas de infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común (gripe) hasta afecciones respiratorias más graves y complejas como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS) (162). Este dentro del ambiente laboral tiene un alto nivel de contagio y a su vez se convierte en un riesgo biológico peligroso para todos los trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Salud (162) “El COVID-19 es la enfermedad infecciosa respiratoria derivada y causada por un coronavirus nombrado como SARS-COV-2, el cual, corresponde al coronavirus que se ha descubierto más recientemente y ha desatado toda una situación de aislamiento y miedo generalizado por todo el mundo”. Dicho coronavirus tuvo su aparición en diciembre del 2019 en la ciudad Wuhan, provincia de Hubei en China y presumiblemente producto de la interacción de personas con animales de una plaza pública de mercadeo donde es común encontrar la comercialización de especies que son portadoras de algunos reservorios de coronavirus.

“El 12 de enero de 2020, las autoridades chinas habían confirmado la existencia de 41 personas infectadas con el nuevo virus, quienes comenzaron a sentir síntomas entre 8 de diciembre de 2019 y el 2 de enero de 2020” (163). A raíz de lo anterior y con la rápida expansión que se observaba de la enfermedad, la Organización Mundial de la Salud decide el 30 de enero de 2020 hacer pública la declaración de una alerta sanitaria internacional, para lo cual, China reacciona redoblando los

esfuerzos ya hechos para contener la epidemia en ese entonces con la expedición de estrictas medidas sanitarias, incluidas la cuarentena de la ciudad de Wuhan (163).

El 11 de marzo la enfermedad se hallaba ya en más de 100 territorios a nivel mundial, y es reconocida por la OMS como una pandemia, la cual hace referencia a una enfermedad epidémica que se propaga en un área geográficamente extensa (propagación de una enfermedad a nivel mundial), esto lleva a los diferentes países y gobiernos a tomar las medidas necesarias para hacerle frente a esta nueva situación (163).

Los síntomas más comunes del COVID-19 son fiebre, dificultad para respirar, cansancio y tos seca. Algunos pacientes pueden presentar dolores, congestión nasal, rinorrea, dolor de garganta o diarrea. Algunos autores como (164) han logrado establecer en porcentajes de aparición estos síntomas asociados al COVID-19 de la siguiente manera; fiebre del 83% al 98%, tos del 76% al 82%, disnea 31% al 55% y dificultad respiratoria del 17% al 29%. En este sentido, Perlman (2020) & Hui et. al (2018) citados por (165) argumentan que “los pacientes estudiados tenían manifestaciones clínicas de fiebre (83%), tos (82%), dificultad para respirar (31%), dolor muscular (11%), confusión (9%), dolor de cabeza (8%), dolor de garganta (5%), dolor en el pecho (2%), diarrea (2%), náuseas y vómitos (1%)”.

Según exámenes por imágenes realizados a los pacientes más comprometidos, el 75% de estos pacientes presentaron neumonía bilateral, el 14% mostró moteado múltiple y opacidad en vidrio esmerilado y el 1% tenía neumotórax. Igualmente, el 17% desarrolló síndrome de dificultad respiratoria aguda, y de ellos el 11% empeoraron en un corto período de tiempo y murieron por insuficiencia orgánica múltiple” (165).

A su vez la forma como una persona puede evolucionar al contraer este virus varía según la edad y presencia de comorbilidades. En el caso de los niños, adolescentes

y jóvenes menores de 24 años, estos generalmente cursan la enfermedad de manera leve, los adultos entre 25 y 65 años pueden evolucionar bien si no presentan factores de riesgo, pero en el caso de los mayores de 65 años con comorbilidad, resultan ser los más vulnerables. Además “Los factores de riesgo identificados y más significativos son: enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial (HTA), diabetes y enfermedad pulmonar, hepática o renal crónica” (163).

Por otra parte, algunas personas se infectan, pero no desarrollan ningún síntoma o cualquier otro tipo de manifestación de infección, lo cual se convierte en un problema aun mayor ya que hay posibilidad de contagio aun sin percibir sistemas en los demás. Alrededor del 80% de quienes contraen la enfermedad del COVID-19, logran recuperarse sin necesidad de tratamiento alguno (162).

Es importante resaltar que los brotes de nuevas infecciones por virus entre las personas son siempre un problema de salud pública, el cual hace referencia a una situación que afecta negativamente el bienestar de los trabajadores y de la población y se analiza desde su magnitud o su letalidad. Para estos problemas la sociedad debe hacer un esfuerzo organizado, principalmente a través de sus instituciones de carácter público, con el fin de mejorar, promover, proteger y restaurar la salud de las poblaciones por medio de acciones de alcance colectivo.

“El riesgo de estos brotes depende de las características del virus, incluyendo si se propaga entre las personas y qué tan rápido se propaga, la gravedad de la enfermedad resultante y las medidas médicas u otras medidas disponibles para controlar el impacto del virus (por ejemplo, vacunas o medicamentos de tratamiento)” (10).

El COVID-19 tiene un nivel de transmisión muy alto ya que se da persona a persona y esto ocurre principalmente a través de la vía respiratoria por gotitas de secreción y otras por contacto directo; y ante la posible contagiosidad antes del inicio de

síntomas, los expertos afirman que es muy difícil su contención por su rápida diseminación a gran escala, a pesar de su índice de reproducción relativamente bajo (163).

La velocidad de propagación de este coronavirus puede considerarse alta ya que su tasa infección es generalmente de 2,24 a 3,58, es decir, que de 2 a 4 personas nuevas adquieren este virus por un contagiado (165).

Por otro lado, y ante este panorama de gran transmisibilidad y alta tasa de contagio, los gobiernos han optado por desarrollar medidas de aislamiento y limitaciones de interacciones sociales como es el caso de establecimiento de cuarentenas y la cancelación de espacios y eventos que involucran aglomeración de personas.

Todas estas medidas de distanciamiento social tienen el carácter único de proteger a la ciudadanía y evitar que el virus siga transmitiéndose a la velocidad que ha venido, y de esa forma darle posibilidades al sistema de salud de estar más preparado para la atención de los casos que se presenten en el país, evitando su saturación y posterior colapso (166).

En Colombia los requisitos legales se expiden o modifican de acuerdo con el comportamiento de la pandemia en el país, por esta razón con el fin de apoyar en la contención del virus y disminuir el impacto que este tiene sobre la población, el gobierno nacional expidió la resolución 385 del 12 de marzo de 2020 en la cual se decretó el estado de emergencia sanitaria dentro de todo el territorio nacional. Además, con el decreto 457 el 22 de marzo del 2020 en concordancia con lo descrito en los párrafos anteriores ordena el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas que se encuentran en el territorio nacional. Actividades como el transporte terrestre intermunicipal de pasajeros y el transporte aéreo nacional en todo el territorio fueron suspendidos o restringidos; también sectores y actividades económicas que generan la mayoría de los empleos del país, como lo son el

comercio, la construcción y la manufactura también se vieron obligados a suspender sus actividades (167).

A razón de las medidas adoptadas por el gobierno nacional de Colombia, las organizaciones han visto comprometidos su capital y funcionamiento, teniendo que cerrar forzosamente sus empresas para dar cumplimiento a las directrices ordenadas por el gobierno nacional. Lo cual, ha desencadenado una crisis económica por la falta de la dinámica comercial y un aumento de la vulnerabilidad que tienen las personas a presentar riesgo psicosocial y trastornos mentales, debido a que en estos momentos en que la economía no se encuentra en movimiento, existe mucha incertidumbre tanto para las organizaciones como para sus empleados.

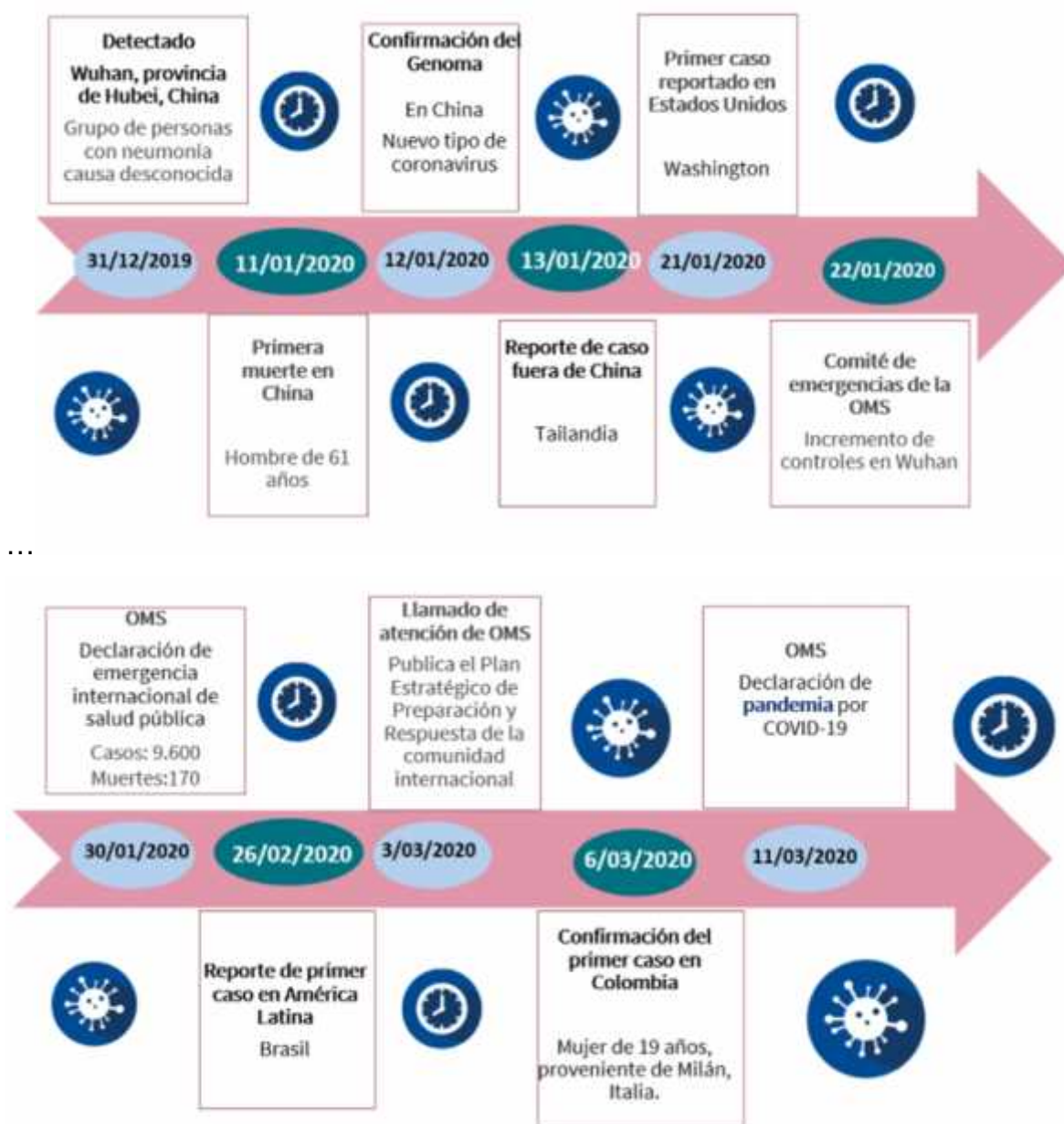
A pesar de los esfuerzos del gobierno para atender esta contingencia, el COVID 19 es una situación que no se detendrá de forma rápida, la propagación del virus sigue aumentando y aun no existen medidas farmacológicas efectivas para combatir el virus, por esta razón las empresas actualmente están modificando todos sus sistemas de gestión y adoptando otros modelos de funcionamiento como el teletrabajo con el fin de seguir operando y movilizar la economía sin poner en riesgo la integridad física y mental de sus colaboradores (168).

Esta situación actual también ha puesto a prueba la capacidad de adaptación de las empresas, no solo a nivel tecnológico sino a nivel de relacionamiento, es un momento donde deben potencializar habilidades tales como el liderazgo, el compromiso, la confianza y el trabajo en equipo, se trata de mantener una actitud positiva, ser empáticos y resilientes para así contribuir con el impacto que genera el aislamiento social y con que los empleados comprendan que este es indispensable para prevenir el contagio y lograr preservar la salud y el bienestar de sí mismos y de sus familias.

Por otra parte, dentro del presente trabajo cobra relevancia tratar esta situación actual debido a que para la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo. La participación de los colaboradores se vuelve fundamental, ya que la propagación y el contagio de la enfermedad se ha convertido en una situación de responsabilidad social, es decir que depende de todos. Además, factores como el autocontrol, los hábitos de vida saludables, el lavado de manos y el autocuidado que cada individuo asuma frente a la situación en sí misma serán realmente los aspectos que harán la diferencia.

Al implementar nuevas dinámicas de trabajo aparecen nuevos riesgos que pueden impactar de forma negativa a la organización, es por esto que la gerencia en seguridad y salud en el trabajo debe estar dispuesta a movilizar todos sus esfuerzos hacia la gestión de nuevos peligros y riesgos mediante actualización de su matriz de riesgo identificando como los nuevos modelos generan otro tipo de exposición a los riesgos en los trabajadores, que valoración tienen los mismos y cuales planes de acción deben ser implementados para de alguna manera prevenir la aparición del riesgo biológico por SARS-COV-2 no considerado anteriormente en algunas áreas laborales.

Con la aparición de nuevos riesgos también se hace necesaria la implementación de nuevos métodos de control, donde aspectos como el contar con áreas de trabajo con puntos para el lavado frecuente de manos que antes se consideraban de poca importancia, ahora son primordiales para continuar sus labores dentro de las empresas. Actualmente elementos como los guantes, los tapabocas, el agua y el jabón, que eran realmente utilizados en ámbitos de la salud. Se han convertido en un requisito fundamental en todo sector económico.



Gráfica 12. Contextualización pandemia por COVID-19 en el mundo
Fuente: AXA COLPATRIA. Capacitación frente a orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación del COVID 19. (169)

Además, los empresarios deben considerar el contexto organizacional dentro del marco de la pandemia preguntándose así “¿Qué está pasando con su compañía? ¿Qué decisiones estratégicas de deben tomar? y ¿Cómo pueden ajustar sus actividades al contexto actual? Lo anterior a su vez permitirá que identifiquen la necesidad de ser creativos a la hora de motivar a su personal, protegiéndolos

realmente y transmitiéndoles calma y confianza para que estos deseen seguir desempeñándose adecuadamente dentro de la organización a pesar de los cambios que se están presentando.

Si bien la pandemia está generando cambios en la drásticos en la sociedad, se podría rescatar un factor positivo de la misma y tiene que ver con el compromiso que las organizaciones tienen con sus empleados, hoy más allá de la productividad, lejos de cifras por cumplir y los intereses económicos, debe primar el verdadero bienestar de los empleados, lo indispensable es cuidar al trabajador así sea desde la distancia.

En concordancia con lo anterior en el artículo 5 de la ley 1751 de 2015 se plantea que para el estado la vida, y por tanto la salud, son un derecho constitucional. Pero además es un deber de los ciudadanos velar por el autocuidado propio, el de su familia y comunidad en general, y “actuar de manera solidaria en situaciones que pongan en peligro la vida y la salud de las personas” (41).

Por otro lado el Ministerio de trabajo ha optado por iniciar labores en industrias como la construcción pero regulando la exposición de los trabajadores con el fin de prevenir y mitigar la emergencia sanitaria frente al contagio de COVID-19, esta regulación se da a través de la circular 001 y la resolución 666 de 2020, las cuales establecen que toda organización colombiana que planea continuar con su labor, debe contar con un Plan de aplicación de protocolo sanitario para las obras (PAPSO) y un Protocolo de bioseguridad que permita mitigar y hacer un buen manejo de la pandemia por coronavirus.

Además, con la aparición de la circular 0017 del 24 de febrero de 2020 se establecen algunos “Lineamientos mínimos a implementar para la promoción, prevención, preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19” que a su vez podrán orientar a las empresas frente a los niveles de exposición de sus

trabajadores y las estrategias que se deben tener en cuenta para velar por la salud de sus empleados de manera más efectiva.

Tanto el protocolo de Bioseguridad como el PAPSO requieren de la participación de toda la organización en pro del cuidado de los trabajadores, pero sobre todo necesitan que las personas encargadas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo articulen adecuadamente las nuevas prácticas descritas dentro de los protocolos (como por ejemplo: el lavado de manos, la etiqueta respiratoria, la movilidad en el transporte público y el aseo de la herramientas o puestos de trabajo que utilizan las personas durante su jornada laboral) y logren interiorizarlas también en sus empleados a través de diferentes metodologías que propicien la participación organizacional y el liderazgo.



Gráfica 13. Contexto legal de COVID-19 en Colombia Marco Legal Nacional
 Fuente: AXA COLPATRIA. Capacitación frente a orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación del COVID 19. (169)

A su vez los diferentes alcaldes de cada sector han llevado a cabo propuestas que ayuden a proteger la salud de los ciudadanos, dentro de estas propuestas el alcalde de Medellín planteó la plataforma “ Medellín me cuida” la cual consiste en proporcionar toda la información necesaria para los habitantes de la ciudad a través

de una sola plataforma, de manera que se pueda identificar cuales personas tienen integrantes en su familia más vulnerables a la presentación del virus, recibir atención oportuna y revisar las acciones que las empresas están tomando para la mitigación del contagio y el cuidado de los trabajadores (170).

Para concluir estas nuevas formas de enfrentar el ámbito laboral son clave para la supervivencia de las organizaciones, sin embargo no van a reemplazar esa conexión emocional imprescindible que hace que una persona se esfuerce, colabore con su grupo, alcance objetivos y quiera dar lo mejor para alcanzar las metas organizacionales, por esta razón no puede dejarse de lado el bienestar emocional de los empleados ni considerarse que por el hecho de cumplir con protocolos de bioseguridad, tener listas de chequeo de síntomas o supervisar el cumplimiento de actividades para la limpieza y desinfección de áreas de trabajo, ya se está sobrellevando la pandemia de la mejor manera posible como empresa, sino que se trabaja con personas y para personas. Las cuales tienen todo un bagaje de creencias y emociones que van a favorecer la aparición de riesgo psicosocial el cual a través de soporte o apoyo por parte de los líderes de la organización permitirá la mitigación de consecuencias negativas para la calidad de vida del trabajador y su desempeño laboral.

Después de la revisión del marco teórico es importante demostrar como toda esta situación actual puede ser articulada dentro de los Sistemas de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo a partir de la utilización del ciclo PHVA.

Tabla 12. Estándares Mínimos teniendo en cuenta el ciclo PHVA

Ciclo	Estándar		Valor	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST)	4%	10%
		Presupuesto de imprevistos y actividades para control de la Pandemia usando metodologías para la apropiación de conductas seguras con base en la psicología positiva.	3%	
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo con énfasis en el control de la Pandemia	3%	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de seguridad y salud en el trabajo y políticas adicionales de control del COVID y reglamentación específica de sanciones por incumplimiento.	2%	15%
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST y énfasis en el control de la pandemia a través de estrategias de autocuidado y comportamiento seguro.	2%	
		Evaluación inicial del SG-SST, los estándares de cumplimiento del control de la pandemia y el diagnóstico inicial de las condiciones actuales en la pandemia en el sector del proyecto.	1%	
		Plan Anual de Trabajo y Plan de aplicación de protocolo sanitario para la obra (PAPSO)	2%	
		Conservación de la documentación y control de registros del control (limpieza de herramientas, signos vitales, temperatura, censo de los trabajadores y familiares vulnerables, y uso de los elementos de protección personal)	2%	
		Rendición de cuentas y esquema de informe semanal	1%	

Ciclo	Estándar		Valor	
		por informe de mentores en cada grupo de trabajo.		
		Normatividad nacional vigente incluidas las directrices COVID y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo y control de la pandemia.	1%	
		Comunicación y mentoría para los colaboradores (trabajadores y contratistas)	1%	
		Adquisiciones y modificaciones del plan de compras para la pandemia	1%	
		Contratación y nuevos acuerdos para el control de la pandemia	1%	
		Gestión del cambio y directrices para cambio de hábitos del control de la pandemia usando metodología de psicología positiva y reconocimiento.	1%	
II. HACER (GESTIÓN DEL CAMBIO)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo y actos de autocuidado trabajo seguro	10%	20%
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales con énfasis en COVID 19, los incidentes y accidentes del trabajo.	5%	
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (limpieza de herramientas, signos vitales, temperatura, censo de los trabajadores y familiares vulnerables, y uso de los elementos de protección personal) y esquema de mentoría informes semanales.	5%	
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos con énfasis en el control de riesgo biológico y psicosocial apoyado en las fortalezas conductuales de la psicología positiva	15%	30%
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos con énfasis en el autocontrol, hábitos de vida saludable y fortalezas	15%	

Ciclo	Estándar		Valor	
		conductuales de la psicología positiva.		
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, PAPSO, preparación y respuesta ante emergencias y desastres relacionados con el control de la pandemia.	10%	10%
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST, por medio de auditorías con enfoque en el cumplimiento del PAPSO y control semanal de los mentores.	5%	5%
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST y control de la pandemia usando metodología de psicología positiva	5%	5%
		replanificar o adicional acciones y tareas al plan conforme a requisitos del control de la pandemia	5%	5%
TOTALES			100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13. Ciclo PHVA en tiempos de pandemia por COVID-19

Ciclo PHVA en tiempos de pandemia por COVID-19		Valores	
Planificar	Agregar dentro de las políticas metas y objetivos correspondientes al tema de Covid-19	5%	25%
	Actualización de la matriz legal con base a los requerimientos a consecuencia de la pandemia, gestión de riesgos encontrados a partir de los nuevos peligros que se encuentran dentro de las actividades.	5%	
	Cumplimiento de legislación	5%	
	Actualización de matriz de peligro con riesgo biológico por virus SARS-COV2.	5%	
	Preparación de líderes en habilidades comunicativas, trabajo en equipo, etc.	5%	
Hacer	Complementar matriz legal con normatividad nueva	5%	60%
	Utilización de modelos de mentoría para líderes asignados por áreas para dar ejemplo y regular a sus pares.	5%	
	Generar protocolos y formatos para el diseño y cumplimiento de las nuevas medidas adoptadas por la organización (PAPSO)	5%	
	Indicadores de eficacia y cumplimiento de las medidas que tiene como responsables a los mentores	5%	
	Establecer posibles controles de ingeniería para prevenir el riesgo biológico. Por ejemplo: Aumentar los índices de ventilación en los ambientes de trabajo, reorganización de puestos de trabajo y zonas de alimentación para mantener distanciamiento social de al menos 2 metros, establecer espacios adecuados para almacenar elementos personales y ropa, señalizaciones en el suelo para determinar distanciamiento social.	10%	
	Establecer controles administrativos para prevenir el riesgo biológico. Como por ejemplo: reducir máximo de número de personas por jornada, optimizar virtualización para reducir contactos personales dentro de la organización, fomentar teletrabajo, limitar número de personas en tiempos de alimentación de	10%	
	Capacitar al personal en temas relacionados con el Covid-19, medidas preventivas, uso adecuado de EPP, nueva normatividad y protocolos y formatos establecidos para Covid.	10%	
	Uso de nuevos elementos de protección personal como tapabocas, desinfectantes y guantes.	5%	
Verificar	Creación de programas de reconocimiento para trabajadores que se destaquen por su cumplimiento de protocolos de higiene y seguridad dentro de sus	5%	5%
	Reportes semanales de la encuesta realizada con base en el modelo ADKAR para observar como esta sienta percibida la gestión del cambio por parte de los	1%	
	Dar a los mentores la responsabilidad de consolidar resultados para que estos sean entregados a los líderes en SG- SST	1%	
	Continuar realizando seguimiento semanal frente al cumplimiento de los protocolos y la adaptación al cambio de los empleados.	1%	
	Utilizar auditorías periódicas internas que hagan especial énfasis en la prevención de riesgo biológico y la promoción de autocuidado en sus	2%	
Actuar	Revisión del plan anual de SG-SST con base en los estándares mínimos que se encuentran dentro de la resolución 0312, agregando a este variables relacionadas con el Covid-19	5%	10%
	Ampliar el plan de capacitaciones anual para agregar a este temáticas relacionadas con el Covid-19, relaciones interpersonales en tiempos de distanciamiento social, el lavado de manos, la movilidad, la higiene personal y el cuidado de si mismos y de sus familias.	5%	
TOTAL		100%	100%

Fuente: Elaboración propia

11. Conclusiones

Los Sistemas de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo a partir de situación actual vivida por la pandemia del COVID 19, deben procurar por el tema organizacional y sobre todo por aspectos como el autocuidado de los trabajadores y los hábitos de vida saludables, ya que de estos dependerá en gran parte la prevención del contagio. En la medida en que todos los trabajadores se encuentren más sanos se podrán obtener ambientes de trabajo más saludables.

Es importante articular la psicología positiva con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en estos tiempos de pandemia generados por el COVID-19, debido al alto grado de estrés que pueden llegar a desarrollar los trabajadores de una organización producto de la incertidumbre que sienten, el cambio de hábitos cotidianos y de las restricciones y medidas adoptadas. por lo cual, es necesario reconocer e intervenir de la mejor manera posible la carga psicológica que implica el cambio. Pero también lograr con los empleados que estas medidas lleguen a ser interiorizadas y convertidas en nuevos hábitos para que los modelos de prevención de riesgos para la salud, más que imposiciones sean algo que se realiza por convicción y por la importancia que cada individuo le está otorgando a su autocuidado y el de su familia.

A su vez se considera que el ciclo PHVA deber ser una de las mejores herramientas para la articulación entre psicología positiva y la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que a través de este se puede lograr trazar la mejor estrategia para articular los aspectos técnicos del sistema de gestión con herramientas alternas y complementarias como lo son la psicología positiva y la construcción de un Sistema Basado en el Comportamiento. Todo lo anterior con el fin de proteger la salud de las personas y apostar por una mejora continua dentro de las organizaciones, incluyendo en esta tanto aspectos desde un modelo del déficit como lo pueden ser las enfermedades y los accidentes laborales, pero

también otros relacionados con la promoción de la salud y el bienestar en ambientes organizacionales.

Tradicionalmente dentro de las organizaciones se han dado por hecho aspectos o comportamientos negativos dentro de las mismas, que se aceptan sin cuestionamiento alguno ya que el interés principal está en la producción, esto ocurre con situaciones tales como: el estrés laboral, desgaste profesional, el acoso laboral, la violencia en el trabajo, la discriminación. Razón por la cual se hace necesario fomentar comportamientos organizacionales positivos que favorezcan un recurso humano en pleno desarrollo y equilibrio con su contexto social y familiar (6) (8).

En una investigación realizada en la cárcel de Villavicencio, la cual contaba con 867 casos positivos de COVID-19, se encontró que el contagio no era solamente un problema interno sino que este había surgido como consecuencia de la falta de medidas de bioseguridad al ingreso y salida del lugar, debido a que los empleados de la cárcel y visitantes o familiares de los presos al abandonar las instalaciones, estaban en contacto con sus familias y otras personas externas a la institución, lo cual inconscientemente generó un riesgo para ellos y para su comunidad, ya que son personas que se encuentran en circulación constante por el municipio de meta y sin hábitos saludables tienen la propagar el virus rápidamente (171) .

Teniendo en cuenta casos como el anterior, en las organizaciones es importante que se realice un análisis de estos aspectos para generar nuevas políticas, programas, planes y otros instrumentos que incentiven un ambiente sano y positivo en los entornos organizacionales, donde también se centre su atención en la capacidad, fortaleza y potencialidades de las personas, además de las habilidades y conductas que ayuden al mejoramiento de la satisfacción laboral y la aceptación del cambio, en términos de rentabilidad no solo ganancia económica sino psicológica y social.

En este sentido se hace indispensable en las organizaciones fomentar en los trabajadores las emociones positivas, pues estas no solo ayudan al individuo a lograr una vida más armoniosa sacando todo su potencial, sino que también cooperan en estos tiempos de crisis dentro de los ambientes laborales y sociales, propiciando esa conexión que transmite un individuo con pensamientos y actitudes positivas a los otros a su alrededor, y así las empresas considerarán otras estrategias como la retroalimentación positiva del lado de los líderes de la organización (80).

Cabe resaltar que cuando se cuenta con perspectivas más amplias y estructuradas desde enfoques de psicología positiva en las organizaciones, el trabajo podría dejar de ser considerado de carácter obligatorio para los trabajadores a una actividad gratificante que aporta al desarrollo personal y que promueve en el individuo toda una gama de factores protectores que le permiten alcanzar un crecimiento psicológico, personal y social cada vez más grande.

Actualmente la pandemia del COVID 19, que afecta al mundo no solo a nivel salud sino a nivel económico, somete a las organizaciones a cambios y transformaciones, motivando a estas a asumir nuevos retos para prevalecer y enfrentar las dificultades y poder continuar en el mercado, es evidente que estos cambios afectan el bienestar y la salud emocional de los trabajadores, razón por la cual la organización debe buscar estrategias y recursos que le permitan desarrollar el potencial de sus colaboradores; lo que conlleva a que las organizaciones exploren aspectos positivos que caracterizan a los equipos de trabajo, especialmente a aquellos que logran un alto desempeño, potenciándolos y motivando al personal para el alcance de nuevos retos.

Cuando en la organización se potencian las fortalezas en los trabajadores estos disfrutan más de sus actividades, disfrutan de lo que hacen y sacan todo su potencial, es decir que las emociones positivas permiten al ser humano esa

conexión con lo mejor de sí mismos, se sienten más tranquilos, felices y seguros, tienen la capacidad de manejar el estrés, son más resilientes; Además cuando se integran las fortalezas de los miembros de un equipo de trabajo se construyen relaciones fuertes de colaboración y cooperación, logrando metas en equipo.

Cuando las personas cuentan con herramientas para enfrentar las dificultades o los problemas, tienen más alternativas para buscar soluciones, cambian las perspectivas en los momentos de crisis, son abiertos y flexibles a los cambios, es por esto que desde este escrito se invita a las áreas de recursos humanos para que gestionen las emociones y las competencias individuales y grupales en los colaboradores, las personas son un factor importante en la reincorporación de los mismos al trabajo después del aislamiento físico ocasionado por el COVID-19, desarrollar habilidades de inteligencia emocional en las personas incide de igual forma en el mejoramiento de los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar el entorno laboral.

Por otra parte, la resiliencia ante las crisis ya sea en la vida o en el mundo organizacional es un desafío para todos, ya que promover una organización resiliente es más que definir un concepto. Este tipo de proyecto requiere que dentro de sus objetivos organizacionales se encuentre el mejoramiento en la calidad de vida de los equipos de trabajo. Además, requiere pensar la empresa desde nuestras cualidades y fortalezas personales, como menciona Kotliarenco (1996) citado por (172) “Estimular una actitud resiliente implica potenciar estos atributos involucrando a los miembros de la comunidad en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas de acción”.

Las personas que cuentan con factores resilientes son clave fundamental en la organización, ya que pueden ser líderes con compromiso en todos los niveles. Se considera que es el momento apropiado para que las organizaciones empiecen a desarrollar en sus colaboradores competencias como la resiliencia; donde sea

posible hacer un diagnóstico de sus equipos de trabajo, entendiendo que hay unos cuantos que necesitan más apoyo que otros para desarrollar o fortalecer este tipo de habilidad.

El objetivo de las organizaciones actuales debe centrarse entonces en cambiar entornos estresantes por entornos saludables para los trabajadores, teniendo claro que la pandemia impacta fuertemente su calidad de vida generando mayor ansiedad y estrés ante el aislamiento y la incertidumbre que trae consigo esta situación (19).

Cada individuo es un mundo y la manera en que asume diferentes obstáculos y enfrenta las transiciones en su vida, dependerán de toda su historia, su relación con los entornos en los que se desenvuelve y los aprendizajes que ha venido construyendo a partir de sus experiencias pasadas.

A su vez la pandemia cumple la función de cualquier crisis en la vida del ser humano, y es que un cambio repentino como el que esta ha generado moviliza a las personas para la adaptación a los nuevos modos de vida y crea una oportunidad para el crecimiento. En el caso de las organizaciones, según un artículo denominado “5 formas en las que el COVID-19 cambiará la cultura organizacional para siempre” se establece que aspectos como la comunicación ha mejorado enormemente gracias al uso de tecnologías de la información, los empleados se encuentran interconectados y se ven en la obligación de tener comunicaciones más fluidas y eficientes.

Se considera que además que la jerarquización y los lideres ha desaparecido debido a que cada empleado tiene posibilidad de hacer lo mejor que puede desde sus hogares, las apariencias se han dejado de lado y lo que realmente habla de la persona en sí, es el logro de objetivos y el cumplimiento de la tarea.

Para la empresa de hoy la sostenibilidad es fundamental, las organizaciones deben adaptarse buscando el bienestar de sus colaboradores a través de la innovación y

el aprovechamiento total de sus recursos bajo las nuevas medidas sanitarias. Lo más importante para las empresas de esta situación es que hagan a un lado lo convencional, implementen nuevas medidas que sean atractivas para continuar produciendo y apoyando a sus empleados. De manera que una vez termine la crisis, la organización tenga la capacidad de seguir adelante (173).

Para finalizar este apartado, es importante mencionar que actualmente existen plataformas de geolocalización que pueden funcionar como ayudas complementarias para el manejo del COVID-19 dentro de las empresas, estas plataformas consisten en la implementación de un sistema que permite observar el nivel de exposición que existe para un determinado empleado ya que muestra la ubicación de los contagios que existen en su recorrido hacia el trabajo.

Esta puede utilizarse además en servicios de mensajería con el fin de tomar mayores medidas con los trabajadores que se desplazan en sectores con mayor riesgo para así identificar a tiempo si existe riesgo de que el trabajador se haya contagiado sin exponer a otros empleados dentro de las instalaciones de la empresa.

La importancia de las TICS en la época actual es fundamental ya que teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, una plataforma como esta demostraría que el tiempo que se invierte diariamente en el diligenciamiento de encuestas de salud por los empleados y las personas encargadas de seguridad que revisan esos signos y síntomas de alerta, podría llegar a optimizarse a través de medios digitales como desarrollo de encuestas que cada trabajador pueda responder con sus celulares y un adecuado seguimiento para proteger a los trabajadores tanto dentro, como fuera de las instalaciones organizaciones.

12. Bibliografía

1. Guevara Ramírez L. Visión de los riesgos psicosociales en la metodología SOLVE [Internet]. Derecho Laboral. 2018 Disponible en: https://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/p/blog-page_11.html
2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Inf Tecnológica. agosto de 2019;30(4):1-1.
3. Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012 [Internet]. [citado 19 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
4. Decreto 1072 de 2015 [Internet]. 2016. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
5. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra: OIT; 2010.
6. Ortiz FA, Jaramillo. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia; 2013 :15.
7. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab. 2011; 57:4-19.
8. Hespanhol Bernardo M, De Souza HA, Garrido Pinzón J, Kawamura EA. Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. Univ Psychol. 29 de junio de 2016;14(5):1613.
9. Bakker A, Rodriguez Muñoz A. Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. Psicothema. 2012; 24:62-5.
10. Ríos-González CM. Implicancias del covid-19, una nueva enfermedad producida por coronavirus.. World. 2019;4.
11. Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19) [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
12. Organización Panamericana de la Salud. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. 2020.

13. Organización de Naciones Unidas. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. 2018;93.
14. Organización Internacional del Trabajo. Convenio 161: Convenio sobre servicios de salud en el trabajo. 1985.
15. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Decisión 584 instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2004.
16. International Organization for Standardization. Norma ISO 9001. 2015.
17. Universidad de Catalunya. Requisitos e interpretación de la norma OSHA 18001: 2007 Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. 2017.
18. International Organization for Standardization. Norma ISO 45001 [Internet]. 2018. Disponible en: <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
19. Organización Internacional del Trabajo. Regresar al trabajo de forma segura: guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID 19. 2020.
20. Organización Internacional del Trabajo. Lineamientos para la implementación de medidas en las empresas Colombia. 2020.
21. Organización Internacional del Trabajo. Lista de comprobación para Colombia. 2020.
22. Ministerio de Salud. LEY 0009 DE 1979 [Internet]. 1979 [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
23. Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. 2012.
24. Ministerio de Salud. Ley número 1616 de 2013 [Internet]. 2013 [citado 4 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
25. Ministerio de Trabajo. Decreto 1477 de 2014 [Internet]. 2014 [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

26. Ministerio de Trabajo. Decreto 1443 de 2014 [Internet]. Decreto numero 1443 jul 31, 2014. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
27. Ministerio de Trabajo. Resolución 2400 de 1979 Ministerio del Trabajo [Internet]. Régimen Legal de Bogotá. 1979 [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>
28. Ministerio de Trabajo. Resolución Conjunta 1016 de 1989 [Internet]. [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
29. Ministerio de la Protección social. Resolución 2646 de 2008 [Internet]. 2008. Disponible en: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
30. Ministerio de Trabajo. Resolución 652 de 2012 [Internet]. 2012 [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
31. Ministerio de trabajo. resolución 1356 de 2012 [Internet]. 2012 [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/resolucion_00001356_de_2012.pdf
32. Ministerio de Salud. Resolución No 839. 2017.
33. Ministerio de Trabajo. Resolución 2404 de 2019 [Internet]. 2019. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
34. Ministerio de Trabajo. Resolución 0312 de 2019 [Internet]. 2019 [citado 16 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf
35. Ministerio de Trabajo. Decreto 676 de 2020. 2020.
36. Gobierno de Colombia. Lineamientos COVID 19 [Internet]. 2020. Disponible en: <http://www.regiones.gov.co/Inicio/COVID-19.html>

37. Coronavirus Colombia. Decretos COVID 19 [Internet]. 2020 [citado 21 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/decretos.html>
38. Ministerio de Trabajo. Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia [Internet]. [citado 17 de mayo de 2020]. Disponible en: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario-y-terminos/>
39. Cuello L. Trabajo de Grado [Internet]. 2016 [citado 21 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.slideshare.net/LILYCUELLO/trabajo-de-grado-60134650>
40. AXA COLPATRIA. Guía para la implementación del protocolo de bioseguridad para la prevención y mitigación del brote (SARS-CoV2) Covid-19 Sector Manufactura. 2020.
41. Ministerio de salud y protección social. Resolución No. 666 de 2020. 2020.
42. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de riesgo psicosocial. Bogotá; 2018.
43. Hernández N, Villamizar E, Godoy D. Modelo de un sistema de vigilancia epidemiológico psicosocial [Monografía]. Bogotá: Universidad del Rosario; 2011.
44. International Labour Office, Labour Administration LI and OS and HB. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: OIT; 2016.
45. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra; 2011.
46. González Gutiérrez ID. Identificación, evaluación, prevención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial a nivel organizacional [Internet]. Compañía de Seguros Positiva; 2016. Disponible en: <https://www.slideshare.net/anhamaria/factor-de-riesgo-psicosocial>
47. Jiménez B, León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas Madrid. 2010;
48. Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medición Segura en el Trabajo. 2011;57.
49. Álvarez F, Londoño M, Posada A, Jauregui M. Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Rev. Int. Psicol Ocupacional. 2010;29.
50. Confederación de empresas de Málaga. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Confederación de empresas de Málaga; 2013.

51. Pontificia Universidad Javeriana. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía Tec Gen Bogotá. 2016;
52. Riaño-Casallas MI, Hoyos Navarrete E, Valero Pacheco I. Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia Trabajo*. 2016;18(55):68-72.
53. Sánchez Pinilla MR. Los SG SST en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada; 2016.
54. Vásquez C, Hervás G, Rahona JJ, Gómez D. Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de psicología clínica y salud*. 10 de diciembre de 2009;15-28.
55. Colmena vida y riesgos laborales. "SALUD MENTAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO". 2013 sep. 3; Montería.
56. Navarro Baena GL. Características de Salud Mental positiva en estudiantes universitarios [Internet]. 2008. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/363107894/37331533>
57. Gómez Vélez MA, Calderón Carrascal PA. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. 2017.
58. Rodríguez Álava LA, Ferrín Briones LA, Durán Pico UC. Salud Mental: Demanda de atención psicológica en la población. *Rev. Caribeña Ciencias Sociales* [Internet]. marzo de 2018; Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/atencion-psicologica-ecuador.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1803atencion-psicologica-ecuador>
59. Instituto Nacional de Salud. Biomédica. 2013;33.
60. Organización Internacional del Trabajo. Presentación de la herramienta SOLVE [Internet]. 2012 [citado 21 de noviembre de 2019]. Disponible en: http://www.herramientasoit.org/_lib/file/doc/Presentacion%20de%20la%20herramienta%20%20SOLVE%20.pdf
61. Salanova M. Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. 2016; 9
62. Polo-Vargas JD, Sañudo JEP. Psychosocial risks: positive organizational psychology as a proposal for promotion, prevention and intervention. 2013;15

63. Pérez Porto y Gardey J y A. Definición de Psicología [Internet]. 2008. Disponible en: <https://definicion.de/psicologia/>
64. Park N, Peterson C, Sun JK. La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. Ter Psicológica. abril de 2013;31(1):11-9.
65. Mariñelarena L. Surgimiento y desarrollo de la Psicología Positiva. Análisis desde una historiografía crítica. Psico debate 12 Psicol Cult Soc. 28 de abril de 2012;9-22.
66. Rodríguez Puerta A. Psicología positiva: historia, principios, teorías, aplicaciones [Internet]. Lifeder.com. 2020. Disponible en: <https://www.lifeder.com/psicologia-positiva/>.
67. Bolaños RED. Positive psychology: A new approach to the study of happiness. 2017;21(1):21.
68. Rico Patín N. Psicología Positiva y las emergentes organizaciones saludables [Internet]. Universidad Da Coruña; 2017 [citado 9 de abril de 2020]. Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/20377/RicoPantin_Noelia_TFG_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
69. Sena de Haro C. Organizaciones Saludables [Trabajo Final Master Superior en Prevención de riesgos laborales]. Universidad Miguel Hernández; 2016.
70. Organización Internacional del Trabajo. Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad. 2016.
71. Fernández Merino C, Yáñez Gallardo R. Describiendo el Engagement En Profesionales de Enfermería de Atención Primaria de Salud. Ciencias Enfermería. diciembre de 2014;20(3):131-40.
72. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 15 de septiembre de 2010;0(112):42.
73. Bueno Gutiérrez JC, Zapata Gómez YL, León Velazco MA. Los principales factores socioculturales asociados al síndrome de desgaste profesional. 2019;
74. Bedoya DA, González CM, González EYQ. Work stress and Engagement in a manufacturan compay workers. R H. 21 de febrero de 2018; 4:22.
75. Maury Ortiz JG, Martínez Lugo ME, Gonzalez Colon ZL. Relación del optimismo, la personalidad resistente y el Engagement con el trabajo en una muestra de empleados. Revista Puertorriqueña de Psicología. 2014;280-96.

76. Salanova M. Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds), Psicología Positiva: Bases Científicas del bienestar y la resiliencia [Internet]. Alianza Editorial. Madrid; 2008. Disponible en: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>
77. Sanín Posada JA, Salanova Soria M. Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Univ. Psicol. 1 de mayo de 2014;13(1):95-108.
78. Henar Sánchez Cobarro P del, e-libro C. Bienestar emocional. Madrid: Dykinson; 2016.
79. Nieto AE. Inteligencia emocional. [Guanajuato]; 2012.
80. Duque Sevallos JL. Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. Estudios Gerenciales. 2017;250-60.
81. Sánchez JC, Palacio SP. La gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas [Trabajo final de Especialización]. Universidad de Buenos Aires; 2018.
82. Ferrer Dávalos RM. La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. Rev Int Investig En Cienc Soc. 12 de agosto de 2015;11(1):102-14.
83. Euro Quality Consulting. ISO 9001 - Gestion del cambio [Internet]. 2015. Disponible en: <http://eqssa.com/iso-9001-la-gestion-del-cambio/>.
84. Q Alliance O de certificación en normas I. Sistema de Gestión de Calidad ¿Qué es y para qué sirve? [Internet]. 25 de septiembre de 2018. Disponible en: <https://qalliance.org/es/que-es-un-sistema-de-gestion-de-calidad/>
85. Sistema de Gestión de Calidad: Gestión del cambio en 7 pasos [Internet]. Nueva ISO 9001-2015. 2016. Disponible en: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/12/sistema-de-gestion-de-calidad-gestion-cambio/>
86. Lazzati S. Competencias, cambio y coaching. Garnica: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.; 2016.
87. Prosci INC. Modelo ADKAR: un modelo de gestión de cambio orientado a resultados para guiar cambios individuales y organizacionales [Internet]. 1.^a ed. My people;2017. Disponible en: www.mypeopleco.com

88. Kazmi SAZ, Naarananoja M. Collection of Change Management Models- An opportunity to Make the Best Choice from the Various Organizational Transformational Techniques. GSTF Journal el Business Review (GBR); 2014. 1-14 p.
89. Arias Ariza LF, Larrota Rojas AJ. Estrategias para la Gestión del cambio en la empresa Taco Bell. [Villavicencio]: Universidad Cooperativa de Colombia; 2018.
90. González RM. Aplicación del Modelo ADKAR al estudio organizativo. Caso del mercado de nuestra señora de Africa. Universidad La Laguna; 2015.
91. Hiatt J. ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community. Colorado: Prosci Change Management Learning Centre.; 2006.
92. Pastrana MP, Salazar-Piñeros F. Perfil PERMA en una muestra de jóvenes voluntarios colombianos. Katharsis. 20 de diciembre de 2016;(22):13.
93. Modelo PERMA [Internet]. Instituto Europeo de Psicología Positiva (IEPP). 2020. Disponible en: <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
94. Jiménez CF, Arata MF, García AJ, Soto CM. ENTUSIASMO POR EL TRABAJO (ENGAGEMENT): UN ESTUDIO DE VALIDEZ EN PROFESIONALES DE LA DOCENCIA EN LIMA, PERÚ. 2015;12.
95. Meliá J. Seguridad basada en el comportamiento. 2006;157-80.
96. Olazabal D. Implementación del programa de seguridad basado en el comportamiento seguro (SBC) como técnica de intervención efectiva para reducir la accidentabilidad en la unidad minera salinas - Cía. 2016.
97. Montero-Martínez R. Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas/ ; 2011:8.
98. Martínez RM. Gestión de la seguridad basada en las conductas. Facultad de Ingeniería Industrial ISPJAE. 2005;9.
99. Montero R. Siete principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos. 2003;11.
100. Martín AD. El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral. Universidad Francisco de Vitoria; 2018.

101. International Labour Office. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador [Internet]. Ginebra: OIT; 2012 [citado 21 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>
102. Moral Moreno L. Teorías y modelos que explican y promueven la práctica de actividad física en niños y adolescente. Educación y futuro. 2017;177-208.
103. Scharager J, Zuzulich MS, Reyes P. Estrategia de promoción de la salud en población universitaria: una actividad docente como estrategia de promoción en jóvenes universitarios de la Pontificia Universidad Católica de Chile. 2006 :17.
104. Revista Digital Universitaria. La actitud del individuo y su interacción con la sociedad. Entrevista con la Dra. María Teresa Esquivias Serrano. 2012 [citado 18 de mayo de 2020]; Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art75/>
105. Oppenheimer A. Sálvese Quien Pueda! El Futuro del Trabajo en la era de la Automatización. En DEBATE; 2018.
106. Observatorio RRHH. Los millennials y centennials ya representan el 59% de la fuerza de trabajo [Internet]. 2020 [citado 17 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/los-millennials-y-centennials-ya-representan-el-59-de-la-fuerza-de-trabajo.html>
107. Padilla Castillo G. Aulas virtuales: fórmulas y prácticas. Madrid: McGraw Hill Education; 2016.
108. Margarita C, Maria Jose M, Antonio N. interacción de la satisfacción laboral con otras variables. En: Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral [Internet]. economía. 2010. p. 201-4. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA201&lpg=PA201&dq=%E2%80%9CLa+promoci%C3%B3n+y+el+reconocimiento+no+satisface+n+de+igual+modo+a+todos+los+trabajadores.+Se+encuentran+diferencias+de+acuerdo+con+las+expectativas+de+cada+persona+y+su+modo+de+valorar+las+metas%E2%80%9D,+es+por+esto+que+cada+empleado+necesita+ser+reconocido+particularmente+y+recibir+el+feedback+que+requiere+seg%C3%BA+n+sus+expectativas+y+las+de+la+empresa.&source=bl&ots=Tqg4toWHGX&sig=ACfU3U2GHQ_FH5oyRXuHXRz_h-4Hh7uruw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi4ycWp6LvpAhWDZd8KHee_AxkQ6AEwBHoECAQQAQ#v=onepage&q=%E2%80%9CLa%20promoci%C3%B3n%20y%20el%20reconocimiento%20no%20satisfacen%20de%20igual%20modo%20a%20todos%20los%20trabajadores.%20Se%20encuentran%20diferencias%20de%20acuerdo%20con%20las%20expectativas%20de%20cada%20persona%20y%20su%20modo%20de%20valorar%20las%20metas%E2%80%9D%2C

%20es%20por%20esto%20que%20cada%20empleado%20necesita%20ser%20reconocido%20particularmente%20y%20recibir%20el%20feedback%20que%20requiere%20seg%C3%BAAn%20sus%20expectativas%20y%20las%20de%20la%20empresa.&f=false

109. Gutiérrez Suárez CA, Mantilla Laguado LE, Rodríguez Remolina GJ. Bienestar psicológico, riesgo psicosocial y satisfacción laboral, un estudio correlacional en los trabajadores de la empresa metalit S.A.S. Universidad Minuto de Dios; 2018.
110. Alonso González JL. Cultura de Resiliencia en las Organizaciones. Meta fórum. septiembre de 2015;1-15.
111. Universidad Ces. Usando nuestro cerebro en para mitigar los riesgos laborales en nuestras organizaciones ... Resiliencia, y Comportamiento seguro; 2018.
112. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal Organizational Behavior. 2003;695-706.
113. Marie Pomare Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo. Norma ISO 22316 Traducida en Colombia. Sec. maripomaredubai@gmail.com abr 26, 2018.
114. International Organization for Standarization. Norma ISO 22316:2017. 2017.
115. Grueso-Hinestroza MP, Rey-Sarmiento CF, González-Rodríguez JL, Ardila-Becerra A, Pineda-Castro C. Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables4. Inf Psicológicos. 2013: 21.
116. Luthans F. Organizational behavior. 2002:395.
117. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological Capital: Developing the human competitive edge. 2007;
118. Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. 2011:32.
119. Cambra Oficial de Comerç, Indústria y navegació de Barcelona. Guía de la empresa saludable. 2009.
120. Sánchez Pérez J. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso

- laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. 2017; 5:270-5.
121. Aquino JVL, Morales LYP, Montelongo KAQ, Ramírez MCM, Palmer DAL. Symptoms caused by sick building syndrome among health workers inhospital environment. 2017;52-6.
122. Ministerio de la Protección Social. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Javeriana; 2010.
123. Camacho Ramírez A, Rocío Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Rev Prolegómenos*. 2017;
124. Johana ABA, Magnolia LTD. Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. 2013:48.
125. Beltrán Cabrejo A del P. Factores Psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002-2012. Universidad del Rosario; 2014.
126. Saldarriaga AE, Sierra ML, Ramírez MD. Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. *Universidad CES*. 2015;33.
127. Ministerio de Salud. Decreto 1295 de 1994. 1994.
128. Hernández JL. La inteligencia Emocional en la empresa [Internet]. Gestipolis. 2012 [citado 10 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/inteligencia-emocional-en-la-empresa/>
129. Goleman D. La inteligencia emocional. Kairós SA [Internet]. 2008 [citado 8 de mayo de 2020]; Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s-ybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=inteligencia+emocional∓ots=4em5LM7siS&sig=dPogyloWs2zxxRKOJ69Eqz1AePc#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>
130. Hernández T. La inteligencia emocional como herramienta de dirección [Internet]. Gestipolis. 2012 [citado 10 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/inteligencia-emocional-en-la-empresa/>
131. Creativa Comámonos. Inteligencia Emocional. 2014.

132. Chiavenato I. Estrés, conflicto y negociación. En: Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. México: McGraw Hill Companies; 2015 p. 377-411.
133. Funkeinstein DH. The Physiology of Fear and Anger. Scientific American. 1955;74-80.
134. Gallego Zuluaga YA, Gil Cardona S, Sepúlveda Zapata M. Revisión teórica de estrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Universidad Ces; 2018.
135. Winslow R. Study Uncovers New Evidence Linking Strain on the Jobs and High Blood Pressure. The Wall Street Journal. 11 de abril de 1990;B18.
136. Friedman M, Rosenman RH. Type A behavior and Your Heart; 1975.
137. Universidad Nacional Del Centro Del Perú. Influencia del estrés en el desempeño laboral de los asesores de crédito en la financiera Crediscotia agencia Huancayo [Internet]. Huancayo; 2015. Disponible en: <https://www.slideshare.net/JoseSnchezMeza/estrs-en-el-desempeo-laboral>
138. Wagner III JA, Hollenbeck JR. Comportamiento Organizacional: Criando Ventaja Competitiva. :124-7.
139. Certo S. Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment. Boston: Allyn and Bacon,; 1994 p. 348.
140. L. R. Management, The Dryden Press, Fort Worth. 1994 p. 478.
141. Miles RH. Macro Organizational Behavior. Santa Mónica: Goodyear; 1980 p. 171-2.
142. Pérez Claros LL. Condiciones de salud y trabajo de los profesionales de Enfermería en América del Sur (Revisión integrativa). [Bogotá]: Universidad Nacional de Colombia; 2017.
143. Whittemore R, Knafl K. The integrative review: updated methodology. Journal Of Advanced Nursing. 2005;546-53.
144. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso técnico sobre las condiciones de bioseguridad frente al SARS-CoV-2 y la prevención de la enfermedad COVID-19 en el Sector Salud. 2020.

145. Ministerio de salud y protección social. Lineamientos de bioseguridad para adaptar en los sectores diferentes a salud. 2020.
146. SURA. Recomendaciones para evitar el contagio del COVID-19 en empresas del sector construcción. 2020.
147. Consejo Colombiano de Bioseguridad. Protocolos de bioseguridad para manejo y control del riesgo del Coronavirus por COVID 19. 2020.
148. Universidad del Rosario. Guía para la descripción de las consideraciones éticas de un proyecto de investigación, 2018.
149. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N. Matriz desinfectantes medidas de bioseguridad COVID 19; 2020.
150. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo I Tabla Procedimientos Según Riesgo Comorbilidad. 2020.
151. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo II Matriz EPP. 2020.
152. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo III Bitácora contactos estrechos y factores de riesgo de empleados. 2020.
153. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo IV Seguimiento de caso por TICS. 2020.
154. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo V Matriz de desinfectantes. 2020.
155. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolivar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo VI Uso de desinfectantes en la industria. 2020.
156. Spectrum Noticias Nueva York. CORONAVIRUS COVID-19 Afecta más a los hombres que a las mujeres [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.ny1noticias.com/nyc/noticias/noticias/2020/04/19/covid19-afecta-mas-a-los-hombres-que-a-las-mujeres>
157. Estratificación socioeconómica para servicios públicos domiciliarios [Internet]. Página Oficial DANE. [citado 22 de mayo de 2020]. 2020 Disponible

- en: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica>
158. Significados.com. Significado Vulnerabilidad [Internet]. Significados. [citado 19 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/vulnerabilidad/>
159. Dirección de enfermería. Lavado de manos. 2011;(04):6.
160. Signos y Síntomas que pueda Presentar el COVID-19 [Internet]. En Colombia. 2020 [citado 18 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/guiasmed/covid-19/dificultad-respirar/>
161. Organización Mundial de la Salud. Preguntas Frecuentes Coronavirus [Internet]. 2020 [citado 17 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
162. Organización Mundial de la Salud. Página Principal OMS [Internet]. 2020 [citado 19 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
163. Villegas-Chiroque M. Pandemia de COVID-19: pelea o huye. Rev Exp En Med Hosp Reg Lambayeque [Internet]. 5 de marzo de 2020 [citado 6 de mayo de 2020];6(1). Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/424>
164. Rodríguez-Morales AJ, Sánchez-Duque JA, Hernández Botero S, Pérez-Díaz CE, Villamil-Gómez WE, Méndez CA, et al. Preparación y control de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina. ACTA MEDICA Perú. 18 de marzo de 2020;37(1):3-7.
165. Palacios Cruz M, Santos E, Velázquez Cervantes MA, León Juárez M. COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. Rev Clínica Esp. marzo de 2020;S0014256520300928.
166. Walker Brand. ¿Qué hacer cuando el mundo se detiene? 2020 mar 29.
167. Ministerio del Interior. Decreto 457 de 2020. 2020.
168. Servais J-M. El COVID 19. ¿Qué nos dice la OIT?; 2020 :5.
169. AXA COLPATRIA. Capacitación frente a orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación del COVID 19; 2020.

170. Alcaldía de Medellín. Plataforma Medellín Me Cuida [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.medellin.gov.co/medellinmecuida>
171. Gutiérrez Lemes. ¿A qué municipio pertenecen los casos positivos de COVID-19 de la cárcel de Villavicencio?; 2020.
172. Veliz Montero F. Resiliencia Organizacional: Educando para sostener los nuevos desafíos. 2018.
173. Evolution Change. 5 formas en las que el COVID-19 cambiará la cultura organizacional para siempre. 2020; Disponible en: <https://www.evolutionchange.com/component/k2/item/8-5-formas-en-las-que-el-covid-19-cambiara-la-cultura-organizacional-para-siempre>

13. Anexos

Anexo 1. Protocolo de bioseguridad para reintegración al trabajo adaptado con estrategias de psicología positiva.

Anexo 2. Protocolo formato 1, planilla de seguimiento, limpieza y desinfección.

Anexo 3. Protocolo formato 2, acuerdo de cumplimiento y cuidado frente al COVID para inspector PAPSO. Acuerdo de cumplimiento para el control y mitigación del COVID -19.

Anexo 4. Protocolo formato 3, política de prevención y cuidado frente al COVID Consentimiento informado para censo y cuestionario de síntomas para la prevención del COVID-19. Acuerdo de cumplimiento.

Anexo 5. Protocolo formato 4, Acuerdo de cumplimiento y cuidado frente al COVID para líder PAPSO. Acuerdo de cumplimiento para el control y mitigación del COVID-19.

Anexo 6. Consentimiento Informado para trabajadores.

Anexo 7. Consentimiento Informado para Mentores.

Anexo 8. Consentimiento Informado para empleadores.

Anexo 9. Encuesta para mentores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.

Anexo 10. Encuesta para empleadores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos del COVID-19.

Anexo 11. Encuesta para trabajadores. Cuestionario para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.

**PROTOCOLO PARA RETORNO LABORAL
DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19**

Plan de aplicación de protocolo sanitario para las áreas de trabajo

Rev.	Fecha de Emisión	Descripción	Preparado por	Verificado por	Aprobado por	Validado por

1. Descripción de la actividad económica.....	4
2. Propósito.....	5
3. Objetivo.....	5
4. Alcance	6
5. Definiciones	6
6. Principio	18
7. Política de prevención y cultura del cuidado.....	18
8. Gestión del cambio para adopción de nuevas medidas	19
9. Liderazgo	22
10. Modelo de Mentoría.....	22
11. Roles y responsabilidades.....	23
11.1 EMPLEADOR.....	23
11.2 ALTA DIRECCIÓN	24
11.3 RECURSOS HUMANOS	25
11.4 AREA DE COMPRAS	25
11.5 RESPONSABLE de seguridad y salud en el trabajo (SST/HSE)	26
11.6 ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (A.R.L)	29
11.7 TRABAJADORES	29
11.8 GESTORES DE CAMBIO	30
12. Plan de aplicación de protocolo sanitario para instalaciones organizacionales.	30
13. Horarios y turnos de trabajo para realización de actividades dentro del protocolo.....	31
14. Protocolo sanitario (protocolos de higiene)	31
14.1 Lavado de manos:.....	31
14.2 Etiqueta respiratoria:	32
14.3 Lavado y desinfección de herramienta y/o implementos de trabajo.....	33
14.4 Distanciamiento social.	33
14.5 Ingreso a la organizacion:	34
14.6 Durante la jornada laboral.....	35
14.7 Al finalizar la jornada laboral	37
14.8 Protocolo sanitario durante el consumo de alimentos.....	38

12.9	Protocolo sanitario por fuera del lugar de trabajo (cuidado en el transporte y en la casa).....	38
12.5.1	TRANSPORTE PÚBLICO (MOVILIDAD) Y EL INGRESO A CASA	38
	AL SALIR DE LA VIVIENDA	39
	AL REGRESAR A LA VIVIENDA.....	40
	AL CONVIVIR CON UNA PERSONA DE ALTO RIESGO	40
12.6.	Protocolo sanitario para trabajadores administrativos en centro de trabajo oficina.....	40
<input type="checkbox"/>	Ingreso a la oficina	41
<input type="checkbox"/>	Durante la jornada laboral	42
<input type="checkbox"/>	Al finalizar la jornada laboral	43
12.7.	Protocolo sanitario para mensajero.....	43
12.8.	Protocolo sanitario para limpieza y uso de vehículos.....	44
12.9	Protocolo sanitario durante el consumo de alimentos para personal dentro de la oficina.	44
13.	Manejo de la dotación, ropa de trabajo y EPP	45
14.	Identificación de áreas para el cuidado de la salud.	46
15.	Plan de Capacitaciones (Revisar el plan de capacitaciones, dejar evidencia que se va a trabajar en compañía de la constructora).	46
15.	Del trabajo remoto o a distancia	48
16.	Vigilancia de la salud de los trabajadores SGSST	48
17.	Encuesta de condiciones de salud	50
17.1	Reporte del estado de salud	51
18.	Plan de emergencia y manejo de crisis.	51
18.1	Caso positivo para COVID-19.....	52
19.	Carta de compromiso firmada por el representante legal.....	53
20.	Anexos PAPSO (Formatos de cumplimiento).....	53
20.1	F17-PC08 (acuerdo de cumplimiento y política de prevención para los trabajadores)	53
20.2	F18-PC08 (acuerdo de cumplimiento lideres PAPSO)	53
20.3	F20-PC08 (acuerdo de cumplimiento inspector PAPSO)	53
20.4	F46S-PC11 (Planilla de limpieza y desinfección)	53
20.5	F21-PC08 (Reporte de condiciones de salud).....	53
20.6	F21-PC08 (Censo trabajadores y sus familias)	53

20.7 F47S-PC11 (plantilla de entrega de EPP a cada trabajador)	53
--	----

1. Descripción de la actividad económica.

Razón social.	
Objeto de la actividad económica	
Representante legal	
Número de trabajadores	
Número de contratistas	
Número de trabajadores externos	
Nit	
Clase de riesgo	
Protocolo realizado por:	
Responsable de SST	

Centros de trabajo.

Centro de trabajo	Dirección	Número de trabajadores.	Nivel de riesgo	SST	ENCARGADO

Cómite PAPSO.

Nombre	Cargo	Rol	Organización
	Representante legal	Líder PAPSO	

	Coordinadora SST	Inspector PAPSO	
	Auxiliar SST	Gestor PAPSO	
	Psicóloga	Gestor del cambio	
	Trabajador	Mentor	

2. Propósito.

En cumplimiento de la Resolución Número 000666 de 2020, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID 19. (Resolución 666 Adopta protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo pandemia COVID-19), y en cumplimiento de los lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID 19. (Circular 0017 del Ministerio de Trabajo), se desarrolla el presente protocolo para el retorno laboral, por medio del cual se establecen medidas de control, prevención y de mitigación para reducir la exposición por casos sospechosos y/o casos positivos por COVID 19, con el fin de prevenir el contagio por COVID 19.

3. Objetivo.

Aplicar la cultura del autocuidado y fomentar hábitos y estilos de vida saludables además de Identificar medidas, acciones y responsables de la aplicación de protocolos de bioseguridad para las diferentes áreas dentro de la organización. Lo anterior con el fin de dar cumplimiento a circular 001 del 11 de abril del 2020 y demás legislación vigente, para la prevención y mitigación del COVID -19 en el sector de la construcción.

4. Alcance

Aplica a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores propios y visitantes de la empresa.

5. Definiciones

Aislamiento:

- Separación de una persona o grupo de personas que se sabe o se cree que están infectadas con una enfermedad transmisible y potencialmente infecciosa de aquellos que no están infectados, para prevenir la propagación de COVID-19. El aislamiento para fines de salud pública puede ser voluntario u obligado por orden de la autoridad sanitaria.

Aislamiento preventivo obligatorio:

- Es la medida tomada mediante el Decreto 457 del 20 de marzo de 2020, para limitar totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, mediante el confinamiento en sus casas con el fin de disminuir la propagación del virus causante del COVID 19.

Áreas de descanso y de alta frecuencia:

- La empresa establece las reglas de distanciamiento en el momento de consumir alimentos y bebidas, así mismo garantizar el suministro constante de gel antibacterial y asignación de áreas comunes para realizar lavados de manos con agua y jabón.

Autoobservación:

- Es el seguimiento que hace la persona respecto de signos y síntomas que pueda presentar. Si la persona siente fiebre o desarrolla tos o

dificultad para respirar o dolor de garganta o fatiga durante el período de autoobservación, debe tomar su temperatura, comunicarse con la línea telefónica habilitada y notificar la situación para recibir la orientación y direccionamiento en cuanto a una posible evaluación médica.

Autocontrol:

- Es el control que realiza la persona a sí misma para detectar fiebre, con la toma de la temperatura dos veces al día permaneciendo alerta ante la tos o la dificultad para respirar o el dolor de garganta o la fatiga. debe conocer el protocolo para comunicarse con el equipo de salud a cargo si presentara alguno de estos signos o síntomas durante el período de autocontrol con el fin de determinar si necesita una evaluación médica.

Autocontrol con supervisión delegada:

- Este tipo de autocontrol se prevé, para ciertos grupos ocupacionales. Se refiere al autocontrol con supervisión por parte de un programa de salud ocupacional o de control de infecciones en coordinación con la autoridad de salud de la jurisdicción.

Bioseguridad:

- Conjunto de medidas preventivas que tienen por objeto eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico (COVID 19) que pueda llegar a afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos protocolos no atenten contra la salud y seguridad de los trabajadores.

Canales de comunicación:

- Garantizar que toda la información dispuesta por el Gobierno Nacional, campañas de prevención, normas de seguridad, comunicados etc., trascienda a todos los niveles de la empresa, por los medios de difusión establecidos en la empresa (carteleras, correos, etc.).

Caso sospechoso:

- Persona con antecedente de fiebre medida mayor o igual a 38⁰ centígrados y tos, con cuadro de infección respiratoria aguda (IRA), leve o moderada que no requiere manejo hospitalario y cumpla con al menos una de las siguientes condiciones:
 - a. Historia de viaje a países con casos confirmados u otras áreas de circulación viral confirmada del COVID-19, en los catorce días anteriores al inicio de los síntomas.
 - b. Trabajador de la salud u otra persona del ámbito hospitalario que haya tenido contacto estrecho con caso sospechoso o confirmado por COVID-19.
 - c. Antecedentes de contacto estrecho en los últimos catorce días con otro caso sospechoso COVID-19.

Caso confirmado:

- Persona que cumple la definición de caso sospechoso y un resultado positivo para COVID 19, mediante prueba confirmatoria oficial de laboratorio.

Contacto estrecho:

- Es el contacto entre personas en un espacio de 2 metros o menos de distancia, en un área, con un caso de COVID-2019 confirmado o

probable, durante un tiempo mayor a 15 minutos, o contacto directo con secreciones de un caso probable o confirmado mientras la persona es considerada como infectante.

- Persona asintomática que haya proporcionado cuidados a un infectado, probable o posible contagiado de COVID-19.
- Quien haya estado en el mismo lugar que un caso posible, probable o confirmado mientras el caso presentaba síntomas, a una distancia menor de 2 metros (compañeros de trabajo, visitas, etc.)
- Personas que hayan compartido el mismo espacio cerrado (despacho, sala, recinto deportivo, espectáculo, avión, etc..) con una persona contagiada, probable o posible durante más de 15 minutos seguidos mientras el caso presentara síntomas.
- Cualquier persona del ámbito sanitario/asistencial que haya proporcionado cuidados mientras el caso presentaba síntomas: trabajadores sanitarios que no han utilizado las medidas de protección adecuadas, miembros familiares o personas que tengan otro tipo de contacto físico similar.
- Convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso mientras el caso presentaba síntomas a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos.

Contacto casual:

- Cualquier otra persona que haya estado compartiendo un espacio cerrado con un caso mientras era sintomático, pero que no cumpla con los criterios de ser un contacto estrecho.

Comorbilidad:

- La "comorbilidad", también conocida como "morbilidad asociada", es un término utilizado para describir dos o más trastornos o

enfermedades que ocurren en la misma persona. Pueden ocurrir al mismo tiempo o uno después del otro. La comorbilidad también implica que hay una interacción entre las dos enfermedades que puede empeorar la evolución de ambas

COVID-19:

- Es una nueva enfermedad, causada por un nuevo coronavirus que no se había visto antes en seres humanos. El nombre de la enfermedad se escogió siguiendo las mejores prácticas establecidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para asignar nombres a nuevas enfermedades infecciosas en seres humanos.

Cuarentena:

- En medicina, es un término para describir el aislamiento de personas durante un período de tiempo no específico como método para evitar o limitar el riesgo de que se extienda una enfermedad o una plaga.

Desinfección:

- Es la destrucción de microorganismos de una superficie por medio de agentes químicos o físicos.

Desinfectante:

- Es un germicida que inactiva prácticamente todos los microorganismos patógenos reconocidos, pero no necesariamente todas las formas de vida microbiana, ejemplo esporas. Este término se aplica solo a objetos inanimados.

Elementos de protección personal:

- Uso de Elementos de Protección Personal – EPP como mascarilla (tapabocas convencional), protección para los ojos (gafas o caretas) y guantes desechables.
- Para la protección de los ojos, se sugiere el uso de gafas de montura universal con protección lateral, para evitar el contacto de la conjuntiva con superficies contaminadas, por ejemplo: contacto con manos o guantes.
- La correcta colocación de los EPP es fundamental para evitar posibles vías de entrada del agente biológico; igualmente importante es la retirada de los mismos para evitar el contacto con zonas contaminadas y/o dispersión del agente infeccioso.
- Los elementos de protección respiratoria deben quitarse en último lugar, tras la retirada de otros componentes como guantes y protectores de ojos, entre otros.
- Revise que los guantes no se encuentren rotos para evitar filtraciones de secreciones u otro elemento que pueda favorecer el contagio. En caso de ruptura, realice el cambio. No permita que las manos estén descubiertas.
- Para el caso de las tareas de limpieza y desinfección de superficies, para actividades de mensajería o conducción de vehículos de transporte público, puede optarse por guantes más gruesos o de caucho.
- Después del uso, debe asumirse que los EPP y cualquier elemento de protección del trabajador pueden estar contaminados y convertirse en nuevo foco de riesgo. Por lo tanto, un protocolo inapropiado de retirada puede provocar la exposición del usuario.
- La empresa cuenta con un instructivo sobre la secuencia de colocación, uso y retiro de todos los equipos en forma detallada y predefinida.

- Los EPP deben colocarse antes de iniciar cualquier actividad probable de causar exposición y ser retirados únicamente después de estar fuera de la zona de exposición.
- Se debe evitar que los EPP sean una fuente de contaminación, por ejemplo, dejándolos sobre superficies del entorno una vez que han sido retirados.

Etiqueta respiratoria:

- Incluye cubrirse la nariz al toser o estornudar con el antebrazo o con un pañuelo de papel desechable y deshacerse de él inmediatamente tras usarlo, depositándolo en la caneca de bioseguridad, lavarse las manos con agua y jabón. Abstenerse de tocarse la boca, la nariz y los ojos.

Historia natural de la enfermedad COVID 19:

- Desde que el virus SARS COV 2 ingresa al ser humano se inicia un periodo de incubación antes de que se presente algún síntoma y puede ir de cero (0) a cinco (5) días, posteriormente se inicia un periodo sindrómico que se manifiesta de acuerdo a diferentes series de casos con fiebre (83%), tos (82%), dificultad para respirar (31%), dolor muscular (11%), confusión (9%), dolor de cabeza (8%), dolor de garganta (5%), rinorrea (4%), dolor en el pecho (2%), diarrea (2%), náuseas y vómitos (1%), la sintomatología puede evolucionar hasta convertirse en neumonía con estadios graves de síndrome de dificultad respiratoria que pueden llegar hasta la muerte por insuficiencia orgánica múltiple. (Cruz, 2020).

Lectura combinada de pruebas:

- La lectura conjunta de las pruebas podrá ayudar en la toma de decisiones para el regreso al trabajo, se muestra la interpretación combinada de las pruebas diagnósticas descritas para COVID – 19 (López-Goñi, 2020):

RT-PCR - / Ac -	no infectado, no inmune
RT-PCR + / Ac -	infectado, no inmune
RT-PCR + / Ac +	infectado, inmune
RT-PCR - / Ac +	recuperado, inmune

IgM - / IgG -	no inmune
IgM + / IgG -	infección aguda
IgM + / IgG +	infección aguda
IgM - / IgG +	infección pasada

@microbioblog

Manejo de caso sospechoso:

- Protocolo de cómo se moverá el flujo de información entre todos los niveles y a quién debe contactar un colaborador si tiene síntomas o cree estar en riesgo de tener la enfermedad por haber estado en contacto con una persona contagiada, Informar a los colaboradores cuando se presenten casos sospechosos y confirmados de COVID - 19 en la empresa.

Nexo epidemiológico:

Contacto con una persona que ha sido diagnosticada con COVID19 por prueba confirmatoria. En etapa de mitigación se considera:

- **Población general:** Trabajador que entró en aislamiento preventivo obligatorio declarado a través del Decreto 457, ya sea con trabajo en casa, vacaciones, licencia o estancia en casa. Es una población sin estudio diagnóstico.
- **Población exceptuada:** Trabajador que no entro en aislamiento y que continúa desplazándose a su sitio de trabajo.
- **Población susceptible:** Trabajador mayor de 70 años y/o que presenta comorbilidad o que convive con una persona mayor de 70 años y/o con comorbilidad.
- **Caso sospechoso:** Trabajador sin sintomatología, con nexo epidemiológico confirmado.
- **Caso probable:** Trabajador con sintomatología para COVID 19, (fiebre, tos, dificultad respiratoria, fatiga/adinamia) y nexo epidemiológico.
- **Caso confirmado:** Trabajador con prueba para COVID 19 positiva.

Notificación de casos sospechosos:

- Si el trabajador presenta signos y síntomas tales como fiebre, tos o dificultad para respirar se debe proceder a notificar el caso como sospechoso a la secretaria de salud o EPS, para el direccionamiento a la atención médica a la red asignada por la EPS.

Plan de contingencia:

- Tener un plan de contención y un plan de mitigación/ crisis, incluye actividades de capacitación y realización de simulacros.

Protocolo de desinfección:

- La empresa establece un protocolo de limpieza y desinfección en el cual se determina la frecuencia y las áreas de intervención como,

áreas de trabajo, equipos y utensilios de oficina, equipos y herramientas de trabajo, áreas comunes, área de comedor, unidades sanitarias (fijos o portátiles), área de locker, área de almacenamiento de equipos, herramientas y/o materiales, áreas administrativas, ascensores (si aplica), escaleras, áreas de descanso, EPP, entre otras.

RT – PCR Coronavirus:

- Es una prueba de detección directa del genoma del SARS – COV - 2, virus causante de la enfermedad COVID -19, se realiza mediante la toma de muestras biológicas tales como frotis faríngeo o nasofaríngeo, aspirado traqueal o lavado bronco alveolar. Posteriormente en un laboratorio de alta tecnología se realiza la extracción del genoma ARN de virus, transcrito a ADN y realizar una replicación que permita identificarlo e incluso cuantificarlo. Si la reacción es positiva, demuestra que había ARN del virus y que la persona estaba infectada.

Prueba rápida COVID-19 IgG/IgM:

- Examen que, a través de una gota de sangre, plasma o suero, obtenido ya sea por venopunción o pinchazo del pulpejo de un dedo de la mano, permite identificar la presencia de anticuerpos tanto de inmunoglobulina M como G contra el nuevo Coronavirus 2019 SARS COV2, causante de la enfermedad conocida como COVID – 19. Esta prueba en estudios clínicos ha mostrado una sensibilidad de 88.6% y una especificidad de 90.6% (Wang, 2020).

Tapaboca, cubre bocas o mascarilla:

- Dispositivo médico que sirve para para contener material particulado provenientes de la nariz y la boca y para proteger al usuario de ser salpicado con fluidos corporales. Consta de un filtro, bandas elásticas para ajuste en orejas, clip metálico que permite ajustarse a la nariz.

Termómetro infrarrojo, pirómetro de infrarrojos o termómetro sin contacto:

- En un instrumento que tiene la capacidad de medir la temperatura a distancia, es un medidor de la temperatura de una porción de la superficie de un objeto a partir de la emisión de luz del tipo cuerpo negro. A este tipo de termómetro a veces se le denomina erróneamente termómetro laser, ya que suele utilizar un láser para apuntar mejor hacia el lugar de medición y no para hacer la medida.
- Se utiliza el término pirómetro de infrarrojos para expresar la diferencia con un termómetro de contacto clásico ya que mide la radiación térmica y no la temperatura en sí. Al conocer la cantidad de energía emitida por un objeto, y su emisividad se puede determinar su temperatura.

Tipos de tapabocas y otros insumos:

- Se contempla como:
 - a. 1-Tapabocas convencional (filtro de tela)
 - b. Tapabocas antibacteriano (filtro antibacteriano).

Teletrabajo:

- Es una forma de organización laboral consagrada en la Ley 1221 del 2008 y reglamentada por el Decreto 0884 del 2012, que se basa en la ejecución de funciones con apoyo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) suministradas por la empresa y se apoya en el cumplimiento de unos requisitos previos ya establecidos.

Trabajo en caso o home office:

- A diferencia del teletrabajo, no es una modalidad contractual, ya que no implica una modificación del lugar de trabajo, y generalmente es manejado dentro de las empresas como un beneficio extralegal de bienestar social y ocasional.

Trabajadores expuestos, considerando el riesgo de exposición:**Con Riesgo de exposición directa:**

- Aquellos cuya labor implica contacto directo con individuos clasificados como caso sospechoso o confirmado (principalmente trabajadores del sector salud).

Con Riesgo de exposición indirecta:

- Aquellos cuyo trabajo implica contacto con individuos clasificados como caso sospechoso. En este caso, la exposición es incidental, es decir, la exposición al factor de riesgo biológico es ajena a las funciones propias del cargo. Se pueden considerar los trabajadores cuyas funciones impliquen contacto o atención de personas en transporte aéreo, marítimo o fluvial y personal de aseo y servicios generales.

Con Riesgo de exposición intermedia:

- Se consideran en este grupo aquellos trabajadores que pudieron tener contacto o exposición a un caso sospechoso confirmado en un ambiente laboral en el cual se puede generar transmisión de una persona a otra por su estrecha cercanía.

Vigilancia Epidemiológica:

- Recolección sistemática, análisis e interpretación de información de salud, esencial para la planeación, implantación y evaluación de la práctica de modelos de trabajo saludable y que armonicen con la condición esencial del ser humano y su entorno laboral.

6. Principio

Ante la presencia de la pandemia por COVID-19 en Colombia, con el fin de garantizar que se adopten las medidas de prevención y protección factibles, para reducir al mínimo los riesgos laborales asociados con esta epidemia y vigilar el cumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa establece las medidas de promoción en salud en los ambientes laborales de acuerdo con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo vigente.

7. Política de prevención y cultura del cuidado.

En esta empresa se es consciente de la importancia de implementar en nuestros diferentes centros de trabajo, todas las acciones necesarias para prevenir y mitigar la emergencia sanitaria del COVID -19, como parte de nuestra responsabilidad como trabajadores y como ciudadanos nos comprometemos a cuidar de nuestra salud y la salud de los demás mediante las siguientes medidas:

- Nuestros espacios de trabajo, equipos y herramientas serán desinfectados diariamente.
- Los trabajadores realizarán rutinas de limpieza de manos antes, durante y al finalizar la jornada de trabajo
- Capacitar al personal involucrado en el desarrollo de las actividades laborales en las prácticas adecuadas de desinfección de manos en el transporte y en el lugar de vivienda

- No ingresarán a laborar trabajadores que presenten signos y síntomas respiratorios.
- Se brindarán las capacitaciones necesarias para fomentar el autocuidado y brindar información de los protocolos de prevención, para lo cual se requiere la participación activa de cada uno de los trabajadores.
- Se brindarán espacios de participación y consulta para atender todos los temas relacionados con el COVID-19.
- Si durante la investigación de un presunto caso de contagio se identifica que el trabajador no cumplió los protocolos sanitarios u omitió información de su estado de salud, se considerará una falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

La política está dirigida a todos los trabajadores de la empresa en todos nuestros centros de trabajo. Los empleados que reciban visitantes serán responsables de informarles acerca de esta política y de asegurar su veraz cumplimiento.

Todos los trabajadores y visitantes deben conocer esta política y firmar formato **F17-PC08** política de prevención y cuidado frente al COVID-19, consentimiento informado para censo y cuestionario de síntomas para la prevención del COVID-19 y acuerdo de cumplimiento.

8. Gestión del cambio para adopción de nuevas medidas

Para esta empresa es indispensable crear un espacio de trabajo para la gestión del cambio organizacional ya que se considera que esto puede apoyar para efectuar los cambios y lograr los objetivos de prevención y mitigación de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 de forma satisfactoria, así como también establecer un espacio compartido por un entorno colectivo (gestores, líderes, contratistas y personal incluido en el SST) con el fin de involucrar a todo el personal de la empresa, y dar a conocer las nuevas normas y reglas de trabajo establecidas por el ministerio de salud y de Protección Social, para así poner en marcha el cambio en la organización teniendo en cuenta el proceso de transición de todos los involucrados.

Por otra parte, en toda organización en el momento de realizar un proceso de cambio se presentan

diferentes etapas con sus diferentes fases y procedimientos que deben ser superados para evitar que puedan impactar de forma negativa si no se cuenta con una buena gestión del cambio, y no caer en el fracaso de intentar un cambio y que este no genere una respuesta positiva para la empresa, a esto se llama la curva del cambio. Esta es muy útil a la hora de orientar a las personas en la comprensión del cambio de una forma adecuada, ya que se pueden presentar resistencias, el no querer asumir las nuevas normas, temor e incertidumbre.

A su vez debe entenderse que cada persona requiere de su espacio y tiempo para implementar cambios en su vida personal y laboral en caso de estas contingencias, se requiere contar con un grupo de profesionales que usen las herramientas adecuadas para minimizar el impacto que unos cuantos que se resisten puedan generar en el grupo de trabajo.

Además a la hora de llevar a cabo un cambio se requiere una buena comunicación y estrategias efectivas, además de buenas decisiones, en todo momento, los líderes no deben olvidar que los cambios son de las personas no de los procesos, cuando se mira el cambio desde esta perspectiva se tienen mejores resultados, es decir cuando se mira a las personas como seres humanos desde sus riquezas, desde sus sueños, sus temores, es esa mirada de las personas desde el reconocimiento de todos son importantes, todos pueden y deben aportar, es ahí donde el cambio adquiere una connotación diferente.

También es indispensable que las personas encargadas generen una empatía con los empleados, se les debe escuchar, y atender claramente a cada una de sus preguntas e inquietudes, entre más clara quede la información, mejores resultados se pueden lograr a la hora de mitigar el contagio, y el margen de error que se pueda llegar a presentar en la aplicación de los protocolos de bioseguridad del COVID-19. Generar empatía es fundamental en esta implementación de las medidas de prevención, con esto se logra que los empleados, tengan mayor responsabilidad y

se involucren por completo en el proceso, haciéndolo personal y la motivación para aportar lo mejor de cada uno va a aumentar, debido a que, la información debe generar en ellos consciencia sobre la responsabilidad de cuidarse y de esta forma cuidar a los que le rodean.

En este orden de ideas los gestores del cambio y quienes participan en capacitar al personal deben ser muy rigurosos y deben inspeccionar que las personas involucradas, hayan participado de forma activa y tengan claros los procedimientos que se deben realizar desde el momento que salen de su vivienda, al ingresar a las instalaciones de la empresa, al finalizar la jornada laboral e inclusive en el trayecto de la empresa a la casa, con esto se logra que el proceso sea más amigable, se aclaren dudas y miedos, se controlen los riesgos y se puedan implementar planes de contingencia en el caso de ser necesarios para responder de forma rápida y eficaz si se llegara a presentar alguna novedad.

También es indiscutible que las empresas que promueven el buen trato a sus empleados y la dignidad en sus prácticas experimentan una mayor retención y compromiso entre su personal. De aquí deriva la importancia de contar con un personal idóneo y humano, aplicando estas estrategias lograrás que los empleados quieran mantenerse y se acojan a las medidas que sean necesarias, lo que revierte en un mejor rendimiento y otros beneficios.

Es muy importante el acompañamiento constante de los gestores o del líder del proceso, no solo para controlar la implementación sino para validar las respuestas de los trabajadores y mejorar los procesos a medida que van siendo ejecutados, de igual forma es necesario que se deje documentado y firmado los controles de la gestión del cambio realizados con los empleados.

Al implementar los protocolos requeridos para la prevención del contagio y controlar el riesgo biológico que afecte a trabajadores, visitantes, comunidades y sus familias. Será importante hacer un seguimiento de como este cambio está siendo adoptado por cada empleado y que aspectos por mejorar o reforzar deben llevarse a cabo para que el cumplimiento de estos protocolos se convierta en un hábito con el transcurso del tiempo para los colaboradores.

9. Liderazgo

La Gerencia de la empresa, el representante legal, el área de seguridad y salud en el trabajo encargados y líderes PAPSO se comprometen a cumplir los lineamientos establecidos en el presente protocolo, con el fin de lograr la prevención del contagio y controlar el riesgo biológico que afecte a trabajadores, visitantes, comunidades y sus familias.

El Líder PAPSO, los mentores y los líderes definidos en cada centro de trabajo deben firmar el formato **F18-PC08 ACUERDO DE CUMPLIMIENTO. LIDERES PAPSO**

10. Modelo de Mentoría

Este modelo consistirá en establecer dentro de los diferentes frentes de trabajo a un líder, el cual tiene como responsabilidad velar por el cumplimiento de las normas de bioseguridad por parte de los demás trabajadores. Esta persona es elegida debido a que cuenta con unas características de personalidad que le permitirán apoyar mejor a sus compañeros en el proceso de interiorización de las nuevas medidas establecidas para el autocuidado de los trabajadores.

El objetivo al establecer “Mentores” dentro de los ambientes organizacionales es hacer a los trabajadores partícipes de su proceso de cambio a causa de la emergencia sanitaria. Está comprobado que en los procesos grupales las actitudes

de los pares pueden tener mayor influencia en los comportamientos de los empleados que las de los mismos directivos.

Por otro lado, se realizarán talleres y capacitaciones específicamente para los mentores con el fin de fortalecer y desarrollar en ellos habilidades comunicativas y de liderazgo que les permitan desempeñar mejor las responsabilidades que este rol les confiere.

11. Roles y responsabilidades.

11.1 EMPLEADOR

- **Establecerá canales de comunicación** oportunos frente a la notificación de casos sospechosos COVID-19, ante las autoridades de salud competentes (Secretaría de Salud Distrital, Departamental o Municipal).
- Suministrará **información oportuna y veraz**, permitiendo un trabajo articulado con las Secretarías Distritales, Departamentales y Municipales, reconociéndolas como una autoridad de Salud competente, y deberán permitir que se desarrollen los protocolos que establezcan estas autoridades en los centros de trabajo, ante casos sospechosos de COVID-19.
- **Contará con la implementación de una ruta establecida de notificación** que incluya datos de contacto de: Secretaría Distrital, Departamental o Municipal.
- Dará aplicación a los protocolos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con relación a la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por el COVID-19. Igualmente garantizará la **difusión oportuna y permanente de todos boletines y comunicaciones oficiales que emita**

- **Atenderá las orientaciones, recomendaciones y asesorías que realice la Administradoras de Riesgos Laborales - ARL** respecto a la promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención en casos de enfermedad por COVID-19.
- **Suministrara los elementos de protección personal** según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para la prevención del contagio.
- Garantizará a todos los trabajadores el suministro de los elementos de limpieza tales como jabón, soluciones de limpieza, soluciones desinfectantes de acuerdo a las disposiciones para su uso, manejo y rotación dispuestos por la empresa. Ver Anexo (Protocolo de desinfección y limpieza).
- **Reforzará las medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo.**
- **Capacitará a los trabajadores sobre las técnicas adecuadas para el lavado de manos** y promover el lavado frecuente de las mismas y suministrar a los trabajadores jabón u otras sustancias desinfectantes para el adecuado lavado de manos, al igual que toallas desechables para el secado.
- **Reportará a la Dirección Territorial de Salud, Secretaria de Salud Distrital, Departamental o Municipal o a la Entidad Promotora de Salud (EPS)** del trabajador, si este presenta fiebre, tos o dificultad para respirar entre otros síntomas, y direccionarlo a la atención médica en la red de servicios de salud asignada por su EPS.

11.2 ALTA DIRECCION

- Liderará la implementación del presente protocolo, en todos los niveles de la empresa.

- Asegurará los recursos necesarios para la ejecución, seguimiento y mejoramiento del presente protocolo.
- Asegurará la implantación de medidas de control de gastos de acuerdo al presupuesto asignado.
- Participará en el diseño del cronograma de actividades.
- Definirá planes y estrategias con base en los resultados del análisis de la información y de los resultados de las acciones establecidos en el presente protocolo.
- Informará a las gerencias y directivos sobre el estado y desarrollo del protocolo de retorno laboral con el fin de garantizar su implementación.
- Definirá y comunicará junto con el área de Recursos Humanos, las políticas laborales para el manejo de ausencias y de disposiciones labores para garantizar la productividad y los resultados que se acuerden con los clientes.
- Establecerá junto con el área de Recursos Humanos un plan de trabajo para el retorno laboral de los trabajadores, ajustado a las características y necesidades de la empresa.

11.3 RECURSOS HUMANOS

- Responsable por los ajustes, diseño e implementación de las medidas organizativas, disposición de los puestos de trabajo, la organización de la circulación de personas y la distribución de espacios en los centros de trabajo.
- Responsable por estructurar un plan de trabajo para el retorno laboral.
- Participará en el diseño del cronograma de actividades.

11.4 ÁREA DE COMPRAS

- Llevará a cabo los procesos de gestión de compra de los insumos necesarios para garantizar el adecuado abastecimiento e inventario de los elementos de protección personal, así como los productos y servicios contratados para la prevención por riesgo de COVID 19

- Llevará a cabo los procesos de planificación, control y entrega de los productos y servicios contratados dentro de la organización.
- Llevará a cabo la gestión de contratos.
- Llevará a cabo la gestión de proveedores.

11.5 Responsable de seguridad y salud en el trabajo (SST/HSE)

- Dará aplicación a los protocolos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, en relación a la preparación, respuesta y atención de casos sospechosos y casos positivos de enfermedad por el COVID-19.
- Definirá los roles y responsabilidades de quienes tienen las tareas de implementar, ejecutar, vigilar y retroalimentar sobre los diferentes aspectos de gestión descritos en el presente protocolo.
- Contará con la implementación de una ruta establecida de notificación que incluya datos de contacto de: Secretaría Distrital, Departamental o Municipal.
- Definirá el manejo de la información entre los diferentes niveles de la empresa y designar a quién debe contactar un trabajador si tiene síntomas o cree estar en riesgo de tener la enfermedad por haber estado en contacto con una persona positiva por COVID 19.
- Definirá el protocolo de intervención para personas con síntomas y/o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19, en concordancia con las recomendaciones del Ministerio de Salud.
- Definirá con el proveedor de servicios de laboratorio clínico, la logística para la realización de pruebas diagnósticas para COVID-19.
- Participará en el diseño del cronograma de actividades.
- Definirá las cantidades mensuales requeridas para tapabocas, gel antibacterial, desinfectantes en aerosol, guantes de nitrilo, toallas desechables y jabón líquido entre otros elementos, además participará en los procesos de adquisición correspondientes.

- Promoverá el autocuidado de los trabajadores dependientes y contratistas en protocolos seguros, ambientes de trabajo seguro y hábitos saludables, atendiendo los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para la prevención del contagio por COVID 19.
- Informará, en carteleras ubicadas en áreas de la edificación, los aspectos básicos relacionados con la forma en que se transmite el Coronavirus COVID19 y la manera de prevenirlo, en un lenguaje claro y conciso; los signos y síntomas (tos, fiebre cuantificada mayor o igual a 38°C, fatiga, dolor de garganta y dificultad respiratoria, entre otros síntomas de resfriado); la importancia del reporte de condiciones de salud e informar la forma de reportar la situación de salud, en caso de presentar algunos de estos signos.
- Atenderá las orientaciones, recomendaciones y asesorías que realicen las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, respecto a la promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención en casos de enfermedad por COVID-19.
- Establecerá un plan de suministro de los Elementos de Protección Personal según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para la prevención del contagio por COVID 19.
- Al inicio de las actividades laborales, reforzar las instrucciones dadas por medio de boletines de seguridad usando los canales de comunicación que disponga la empresa o a través de las charlas de seguridad. De igual forma, socializar los lineamientos, orientaciones y recomendaciones que generen el Ministerio de Salud y Protección Social y otros entes del estado.
- Publicará, mediante piezas didácticas, la explicación de cómo debe hacerse el código de etiqueta respiratoria.

- Dispondrá de los suministros de gel antibacterial en las áreas de descanso, administrativas, ingreso a ascensores (si aplica), y aquellas de alto tránsito al interior de la edificación.
- Dispondrá en las áreas comunes y zonas de trabajo, de agua y jabón para llevar a cabo el lavado de manos.
- Publicará imágenes ilustrativas.
- Será el responsable de la señalización.
- Contará con los equipos de emergencias y botiquines de elementos como tapabocas, guantes de látex o nitrilo y demás elementos para ser suministrados a los trabajadores de ser necesario.
- Establecerá jornadas de limpieza y desinfección periódicas de superficies, puestos de trabajo, elementos y equipos de trabajo en todas las áreas de la empresa.
- Establecerá un plan de limpieza y desinfección al iniciar y al finalizar la jornada laboral.
- Establecerá reglas para permitir el distanciamiento entre trabajadores (2 metros) e incrementar las medidas de limpieza y desinfección en las áreas de descanso y de consumo de alimentos y bebidas.
- Restringirá a más de un trabajador en los vehículos operativos.
- Dispondrá el suministro de alcohol glicerinado para que el trabajador se higienice las manos al momento de abordar labores, después de entrar al baño, antes de consumir alimentos y al finalizar las labores.
- Garantizará la limpieza y desinfección diaria de la dotación de trabajo (botas, cascos, guantes, protectores visuales y auditivos, deben ser cumplir con el protocolo de limpieza y desinfección antes y después de la labor) y de los overoles. Si son llevados al lugar de residencia del trabajador este debe lavarlos de manera separada a la ropa de la familia.
- Informará a los trabajadores cuando se presenten casos sospechosos y confirmados de COVID -19 en la organización de manera oportuna, con instrucciones para actuar y tomar medidas de autocuidado.

- Garantizará todas las medidas de ventilación, limpieza y desinfección del vehículo, así como las medidas personales para los trabajadores (tapabocas al ingreso del transporte para su uso constante en los trayectos), en caso de proveer un esquema de rutas (vehículos particulares colectivos) para el transporte de los trabajadores.
- Realizará la revisión periódica del presente protocolo, con el fin de actualizarlo de acuerdo a nuevos criterios y lineamientos que se generen por las autoridades de salud nacionales e internacionales.

11.6 ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (A.R.L)

- Suministrará a los trabajadores y contratistas información clara y oportuna sobre las medidas preventivas contención del COVID-19, incluyendo estrategias de información y educación permanente.
- Cumplirá con todas las acciones que deben ejecutar las Administradoras de Riesgos Laborales según impartido por la Circular 017 expedida por el Ministerio del Trabajo el 24 de febrero de 2020.

11.7 TRABAJADORES

- Los trabajadores deben cumplir con las medidas de prevención adoptadas en los centros de trabajo por el trabajador o contratante.
- Deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa o por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Pondrán en práctica las técnicas de higiene, hábitos saludables, uso apropiado del tapabocas y lavado de manos.
- Utilizarán los elementos de protección personal y responder por el uso adecuado de dichos elementos.
- Los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.
- En caso que el trabajador resulte positivo para COVID 19, tiene la responsabilidad de seguir estrictamente las recomendaciones

médicas, las medidas de aislamientos y los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y por la entidad prestadora de salud.

11.8 GESTORES DE CAMBIO

- Ser un ejemplo para sus demás compañeros en cuanto a la adopción de medidas preventivas contra la emergencia sanitaria por COVID 19.
- Involucrar a todos los empleados en el proceso de cambio instruyéndolos frente al ¿Qué?, ¿Cómo? Y ¿por qué? de este cambio, además de los beneficios que este trae para el desarrollo de sus labores en épocas de pandemia.
- Ser un apoyo para dar a conocer los objetivos del cambio a todos los empleados, junto con las nuevas normas, la metodología que se va a emplear y en general todo lo concerniente con los protocolos de bioseguridad.
- Ser generadores de seguridad y confianza para los empleados al divulgar la información de manera que ejerzan mayor credibilidad y motivación para la adopción de estas nuevas medidas.
- Utilizar diferentes canales de comunicación para preparar al personal ante los cambios que estos protocolos presentarán en sus vidas, también deben continuar con este canal de comunicación abierto ante sugerencias de los empleados una vez realizado el cambio.
- Deben estar presentes para acompañar el proceso de cambio de los empleados.
- Realizar seguimiento periódico en la adopción de medidas sanitarias por parte de los empleados.

12. Plan de aplicación de protocolo sanitario para instalaciones organizacionales.

El formato **F35-PC02 PLAN DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS SANITARIOS**, describe la labor a desarrollar, el horario de trabajo, las medidas de intervención sanitarias a implementar, el cronograma de actividades y presupuesto (con insumos, suministros y EPP requeridos).

13. Horarios y turnos de trabajo para realización de actividades dentro del protocolo.

Empresa contratante	
----------------------------	--

Turno	Ingreso	Salida	# de trabajadores	Horarios de descanso y alimentación		
				desayuno	almuerzo	algo

Turno	# de trabajadores	Horarios para el cambio de ropa y desinfección de implementos		
		Mañana	Tarde	Noche

14. Protocolo sanitario (protocolos de higiene)

14.1 Lavado de manos:

Recomendaciones generales:

- Mantener las uñas cortas y sin esmaltes, facilitando así la limpieza de las mismas
- No usar anillos, relojes ni pulseras que actúan como reservorio de gérmenes, dificultando la limpieza de manos y muñecas.
- Utilizar además de jabones, cremas hidratantes de manos para aumentar la integridad y la resistencia de la piel, disminuyendo la posibilidad de contaminación por gérmenes.

Descripción del proceso:

1. Realizar charlas demostrativas por parte de las auxiliares de seguridad sobre el adecuado lavado de manos antes de comenzar la jornada laboral con los trabajadores, formando grupos con un número menor a 10 personas y con una distancia de 2 metros entre cada trabajador.
2. Lavarse las manos antes de comenzar su labor siguiendo las siguientes pautas:
 - Humedecer las manos con agua.
 - Aplicar jabón líquido con dosificador y distribuirlo completamente por las manos.
 - Frotar las manos palma con palma, sobre dorsos, espacios interdigitales y muñecas durante al menos 40 - 60".
 - Aclarar completamente con abundante agua.
 - Secar las manos con toalla desechable dotada por la empresa para uso personal.
3. Repetir el proceso anterior al finalizar cada actividad.

NOTA: El lavado de manos debe realizarse como mínimo cada 3 horas, esto garantizará un adecuado proceso de desinfección.

12.2 Etiqueta respiratoria:

Materiales: tapabocas de tela y desechables, pañuelos y canecas de basura con tapas

Recomendaciones generales:

- Cubrir boca y nariz al toser o estornudar con el **codo** flexionado.
- Usar **pañuelos desechables**, y tirarlos tras su uso.
- **Evitar el contacto cercano** (manteniendo una distancia de un metro aproximadamente) con otras personas en caso de que se presenten síntomas respiratorios.
- **Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca**, ya que las manos facilitan la transmisión.

Descripción del proceso:

1. Disponer de espacios en la organización donde se cuente con pañuelos, canecas de basura tapadas, jabón antiséptico y tapabocas desechables.
2. Realizar charlas demostrativas por parte de las auxiliares de seguridad frente a como se deben cumplir las normas de etiqueta respiratoria y cuál es la importancia de estas.
3. Entregar a cada trabajador un tapabocas personal de tela lavable y reutilizable para uso específico del área de trabajo.

12.3 Lavado y desinfección de herramienta y/o implementos de trabajo.

Materiales: Agua, jabón en polvo, baldes, recipientes con fórmulas de hipoclorito y otros recipientes con alcohol.

Descripción del proceso:

1. Uso personalizado de la herramienta y/o implementos de trabajo para cada empleado.
2. Lavar la herramienta con abundante agua y jabón antes y después de realizar actividades con ellas, mínimo durante 20 segundos.
3. Supervisar por parte de las auxiliares el correcto proceso de desinfección de la herramienta y asesorar al trabajador que se encuentre haciendo un mal procedimiento.
4. Realizar los anteriores pasos de forma periódica dentro de la jornada laboral.

Nota: en caso de que sean herramientas de uso colectivo, estas deben pasar por un proceso de desinfección antes y después de ser manipuladas.

12.4 Distanciamiento social.

1. Mantener distancia mínima de dos metros con otras personas al momento de ingresar y salir de las instalaciones, y al hacer uso de casinos, zonas de lavado, áreas comunes.

2. Usar tapabocas y seguir todos los protocolos de limpieza y desinfección antes de comunicarse la forma directa con cualquier compañero de trabajo.
3. Reducir al mínimo la sociabilidad, solo debe tratarse en forma directa asuntos fundamentales para el desarrollo de las actividades laborales.
4. Seguir protocolos de limpieza y desinfección de manos ropa y calzado al ingresar y salir del hogar.

12.5 Ingreso a la organización:

1. **Tomar turno en fila con el distanciamiento establecido (Portar en todo momento el tapabocas suministrado por el empleador):** Informar al trabajador que debe suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud (Los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar su salud (autocuidado)).
2. **Aplicar encuesta de signos y síntomas y control de temperatura:** Si se detecta alguna anomalía en la temperatura no se permitirá ingresar al trabajador. Se procede a diligenciar formulario para proceso de seguimiento en casa.
Nota: este proceso se realizará al iniciar y al finalizar la jornada laboral, además el formulario debe diligenciarse de forma digital para evitar la manipulación de varias personas, lo cual funciona como prevención del contagio.
3. **Realizar lavado de manos:** Cumplir con protocolo de lavado de manos descrito en los carteles de información ubicados en la zona de lavado de manos.
4. **Pasar por zona de desinfección de suelas (Solución con hipoclorito)**
5. **Registrarse en el Sistema de control de acceso de la empresa:** El responsable SST debe verificar que el sistema de control de acceso no genere un reporte de restricción de ingreso, por vencimiento de seguridad social o signos y síntomas COVID-19. Si el sistema genera reporte de **ACCESO**

PERMITIDO, el trabajador continúa con protocolo de ingreso, de lo contrario, se le debe notificar al jefe que el empleado no puede ingresar a las instalaciones.

6. **Pasar por zona de desinfección de pertenencias:** El trabajador deberá colocar los objetos que están en su bolso sobre la mesa para desinfección. Una vez desinfectado sus objetos recoge su bolso o herramienta y continua con el proceso de ingreso.
7. **Pasar a sala de inducción:** Se le debe suministrar la inducción al trabajador frente a los riesgos a los que está expuesto según su cargo y se hará énfasis en los protocolos de bioseguridad que deberá cumplir antes, durante y después de la jornada laboral.

Nota: solo se permite inducción a grupos de 10 personas y se debe garantizar distanciamiento entre trabajadores.

8. **Dirigirse a zona de vestieres:** Los cuartos deberán estar aireados, sin llave, y se recomienda que cada trabajador cuente con un canguro para poder llevar sus objetos personales de valor. El personal deberá respetar la demarcación en el suelo de distanciamiento entre personas mientras hacen uso del vestier, además el ingreso a vestieres deberá contar con turnos para evitar aglomeraciones.

Nota: un día antes del ingreso, el responsable SST debe elaborar el **CENSO DE SALUD** de los trabajadores según modelo establecido (Este formulario se aplica una sola vez y no se permite el ingreso de ningún trabajador sin el diligenciamiento del CENSO DE SALUD).

12.6 Durante la jornada laboral

1. **Realizar cambio de ropa (guardar ropa de calle en bolsas y ponerse la dotación (Overol):** Todo trabajador deberá dejar su ropa de calle organizada y colgada para la futura desinfección.
2. **Solicitar al almacén equipo y herramienta:** El trabajador podrá pasar por el almacén a recoger herramienta o equipo según necesidad. Allí existirá

protocolo de entrega y recibo a cargo del almacén

3. **Solicitar los EPP requeridos para la labor a desarrollar:** Debe existir un registro de la entrega de EPP a cada trabajador. Este debe usar en todo momento los elementos de protección personal (tapabocas y demás EPP requeridos según la tarea a desarrollar). Debe Utilizar y cuidar los elementos de protección y desinfección proporcionados por la empresa como tapabocas, guantes y desinfectante. Debe evitar usar los elementos de protección personal sin que se le haya realizado la respectiva higiene, de igual forma se recomienda no reusar elementos como tapabocas o guantes desechables.
4. **Realizar lavado de manos y dirigirse al frente de trabajo asignado por el encargado del contratista:** Todo trabajador debe lavarse las manos en los lavamanos dispuestos más cercanos antes de dirigirse a la zona de trabajo, con todos sus EPP y herramientas personales. Seguir las rutas establecidas para el tránsito de personal, según los carriles de entrada y salida (doble circulación)
5. **Realizar limpieza de herramientas y equipos y áreas de contacto:** Antes de usar la herramienta y/o implementos para su labor esta se debe desinfectar. La cuadrilla de limpieza interna es la encargada de realizar la desinfección, la cual se debe realizar de forma periódica (por ejemplo, cada 2 horas), y cada trabajador deberá entregar al almacén su herramienta manual desinfectada.
6. **Realizar labor operativa y tránsito entre frentes de trabajo:** Solo debe transitar las áreas permitidas y preferiblemente utilizar las escaleras en vez del ascensor o malacate, así como evitar otros espacios cerrados. Está prohibido el préstamo de herramientas menor, celulares etc.
7. **Escuchar jornadas de sensibilización y formación:** Escuchar y estar atento a las jornadas de sensibilización programadas por la empresa.
- **Tomar descanso durante la jornada laboral:** El trabajador deberá aprovechar su tiempo de descanso para ingresar al baño. Debe evitar aglomeraciones en áreas comunes, colaborar con el uso apropiado de los baños designados y respetar el horario establecido para cada frente y el distanciamiento entre compañeros.

- **Terminar labor:** Una vez terminada la jornada de trabajo, cada trabajador recogerá su bolso y herramienta, se lava las manos en el punto de control de su piso o zona asignada, luego se dirige al punto de control interno de desinfección antes de llegar al vestier. Colaborar con el aseo en su área de trabajo.
- **Lavar y desinfectar EPP, equipos y herramientas:** El contratista debe asignar dos trabajadores que una vez terminada la jornada se encarguen de lavar los cascos y monogafas con agua y jabón, y guardar en bolsas herméticas marcadas con el nombre de cada trabajador, esto con el fin de garantizar la limpieza al día

12.7 Al finalizar la jornada laboral

1. **Realizar protocolo de desinfección:** Una vez llegue al punto de control de desinfección, se procede a desinfectar la herramienta y bolso y manos para proceder su cambio al Vestier.
2. **Realizar cambio de ropa (quitarse la ropa de trabajo y empacarla en la bolsa entregada por la empresa) y ponerse la ropa de calle:** La dotación (Overol y calzado de seguridad), deben permanecer en las instalaciones. Se contratará servicio de lavandería. Al llevar a la zona de vistieres, debe nuevamente lavarse las manos.

Está prohibido salir con la ropa de trabajo. Está prohibido mantener ropa de trabajo de más de dos días consecutivos de uso o lavar según necesidad.

Nota: El tapabocas que se utiliza dentro de las instalaciones no es el mismo que se utilizará para movilizarse hacia sus hogares.

3. **Realizar registro de salida en portería:** Respetar el horario de salida y usar en todo momento el tapabocas. De hacer la fila conservando el distanciamiento de trabajadores según marcación del piso. La salida del personal se seguirá realizando por medio de la plataforma de control establecida por la empresa,
4. **Pasar por zona de desinfección:** El trabajador deberá colocar los objetos que

están en su bolso sobre la mesa para desinfección

12.8 Protocolo sanitario durante el consumo de alimentos.

Nota: Con el fin de garantizar el distanciamiento habrá señalizaciones para sentarse en la zona de comidas, en caso de requerir el uso de horno microondas este debe pasar por un proceso de desinfección y no debe ser manipulado por varias personas.

- 1. Disponer portacomidas en perímetro de trabajo:** El personal que lleve su almuerzo, deberá llevarlo a su sitio de trabajo para que así pueda acceder a los comedores asignados al contratista. Para el personal que lleva portacomidas, dejarlo colgado en su perímetro de trabajo.
- 2. Dirigirse al casino o caspete:** Evitar conversar con trabajadores y mantener siempre el distanciamiento exigido. Respetar horario asignado.
- 3. Realizar lavado de manos:** Antes de consumir los alimentos, debe pasar por el lava manos más cercano y cumplir protocolo de limpieza.
- 4. Hacer la fila cumpliendo con la marcación de distanciamiento entre trabajadores:** Los trabajadores deben llevar sus utensilios para el consumo de alimentos y realizar el lavado respectivo al finalizar y guardar en bolsas herméticas.
- 5. Realizar consumo de alimentos:** Realizar el consumo de alimentos cumpliendo con el distanciamiento entre trabajadores. Consumir alimentos en el tiempo asignado y se les debe recomendar consumo de alimentos bien cocinados.

12.9 Protocolo sanitario por fuera del lugar de trabajo (cuidado en el transporte y en la casa)

12.5.1 Transporte público (movilidad) y el ingreso a casa

- Entregar Kits de alcohol y desinfectante a los trabajadores para que sean usados en el transporte y sus lugares de vivienda.
- Para los trabajadores del área de influencia directa en la empresa, recomendar que al entrar a su lugar de residencia desinfecte sus zapatos y lave las manos según protocolos de higiene.
- Adoptar horarios flexibles para los trabajadores con el propósito de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia de personas en el sistema de transporte masivo.
- Incentivar el uso de moto y bicicletas como medida de movilidad con el propósito de minimizar el uso de transporte público.
- Sensibilizar a los trabajadores en los cuidados que deben tener en el uso del transporte público mediante todas nuestras campañas de autocuidado y el respeto por todos los protocolos implementados para el transporte público.

Como son:

- Utilizar gel antibacterial antes de ingresar al vehículo y después de salir de este.
- Evitar utilizar transporte con gran cantidad de personas a bordo.
- Uso de tapabocas.
- Conservar la distancia de 2 metros.
- Evitar contacto directo con otras personas.
- Ubicarse en área ventilada (ventanas).

Al salir de la vivienda

- Estar atento a las indicaciones de las autoridades sobre las restricciones de movilidad y acceso a lugares públicos.
- Visitar solo aquellos lugares que sean estrictamente necesarios y evitar aglomeración.
- Restringir las visitas de familiares y amigos, evitar saludar de beso, abrazo o de mano.
- Utilizar tapabocas en áreas de afluencia masiva de personas como: Transporte público, supermercados, bancos, etc.

Al regresar a la vivienda

- Retirar los zapatos en la entrada y lavar la suela con agua y jabón, retirar la vestimenta, ducharse con agua y jabón. Lavar por separado la ropa de calle.
- Limpiar con alcohol o lavar con agua y jabón los elementos que han sido manipulados al exterior de la vivienda.
- Mantener la casa ventilada, limpia y desinfectar las áreas, superficies y objetos de manera regular.
- Si hay alguna persona con síntomas de gripa, tanto la persona con síntomas como los demás habitantes del hogar deberán utilizar tapabocas.

Al convivir con una persona de alto riesgo

- Mantener la distancia mayor a 2 metros con las personas, utilizar tapabocas especialmente si ambas personas están en un mismo espacio y realizar lavado de manos constante.
- Mantener todos los lugares de la vivienda ventilados.
- Si es posible asignar un baño y habitación individual a la persona que tiene riesgo, si no es posible; mantener los lugares limpios y desinfectados.

12.6. Protocolo sanitario para trabajadores administrativos en centro de trabajo oficina.

- Entregar Kits de alcohol y desinfectante a los empleados para que sean usados en el transporte y sus lugares de vivienda.
- En caso de ser necesario desplazarse hacia la oficina o a otras instalaciones, usar tapabocas en todo momento desde que salen de sus casas hasta que llegan.

Nota: Se hará énfasis en el teletrabajo para los empleados que cuenten con las condiciones para cumplir con sus tareas laborales desde sus hogares; recordar en las inducciones que para el uso del transporte público mantener distancia de al menos 1 metro en las filas para el ingreso, evitar el contacto físico con otras

personas y, de ser posible, lavar manos utilizando el kit de alcohol antes y después de utilizar el transporte.

- Ingreso a la oficina

Nota: Es importante tener en cuenta que el ingreso a la oficina será limitado y solo en casos de necesidad para procesos organizacionales, con máximo 5 personas dentro de ella al mismo tiempo, se hará énfasis en la utilización de teletrabajo.

#	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Abrir las puertas para el ingreso a la oficina	Administrativos / Gerente/ Visitante/ Mensajero	Recordar evitar el contacto directo de las manos con las puertas o timbres.
2	Aplicar encuesta de signos y síntomas y control de temperatura	Inspector o Gestor PAPSO	<p>El gestor PAPSO asignado para el ingreso debe aplicar la encuesta.</p> <p>Tomar temperatura a diario de trabajadores de la oficina con termómetro infrarrojo antes del ingreso a la misma. No habrá ingreso si la temperatura es igual o mayor a los 38 grados centígrados.</p> <p>Monitorear las condiciones de salud al menos dos veces al día de los miembros de la oficina para detectar síntomas de resfriado o infección respiratoria.</p> <p>Si se detecta alguna anomalía en la temperatura no se permitirá ingresar al trabajador. Se procede a diligenciar formulario para proceso de seguimiento en casa.</p>

3	Realizar lavado de manos	Administrativos / Gerente/ Visitante/ Mensajero	Cumplir con protocolo de lavado de manos descrito en las capacitaciones y en los carteles de información ubicados en la zona de lavado de manos
4	Desinfección de suelas	Administrativos / Gerente/ Visitante/ Mensajero	Cumplir con las recomendaciones de la ARL para la preparación de la solución desinfectante o dejar el calzado fuera de la oficina.
5	Pasar por zona de desinfección de pertenencias	Trabajador / Contratista / Visitante/Mensajero	El trabajador deberá colocar los objetos que están en su bolso sobre la mesa para desinfección Una vez desinfectado sus objetos recoge su bolso o herramienta y continua con el proceso de ingreso.

▪ **Durante la jornada laboral**

#	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Realizar constantemente proceso de lavado y desinfección de manos utilizando equipos	Administrativos / visitante/Gerente / Mensajero	Se dispondrá de áreas para el lavado de manos y de geles antibacteriales mínimo al 60%
2	Realizar limpieza de equipos y áreas de contacto (Teclado y mouse)	Administrativos	Antes y después de usar los equipos se deben desinfectar. Cada trabajador deberá dejar los equipos desinfectados. Nota: uso personalizado de equipos y puestos de trabajo.
3	Ingreso al baño	Administrativos/ Visitantes/ Mensajero	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar con el uso apropiado del baño, además aplicar desinfectante después de su uso. Nota: Se realizarán recomendaciones para protocolo de desinfección de baños.
4	Terminar labor	Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar con el aseo en su área de trabajo cumpliendo con los procesos de limpieza y desinfección necesarios para prevenir la propagación del virus. Nota: El empleado que realice esta limpieza debe contar con todo EPP

			necesario (Tapabocas, monogafas y guantes).
5	Verificar cumplimiento de protocolos	Coordinación en SG-SST	Coordinar y verificar en cada centro de trabajo el cumplimiento de protocolos de bioseguridad.

▪ **Al finalizar la jornada laboral**

#	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Realizar protocolo de desinfección	Trabajador	Una vez llegue al punto de control de desinfección, se procede a desinfectar la herramienta y bolso y manos.
2	Divulgar protocolos de higiene que deben ser aplicados en espacios como el transporte público y el hogar	Coordinación en SG-SST	Los gestores deben recordar a los trabajadores estrategias de autocuidado en el transporte de la empresa hasta sus hogares.
3	Verificar cumplimiento de protocolos	Coordinación en SG-SST	Verificar cumplimiento de distanciamiento y lavado de mano en zona de vestieres. este gestor debe estar al ingreso del personal y a la salida del personal. Nota: Será trabajo de todos recordar a sus compañeros las medidas de bioseguridad.

12.7. Protocolo sanitario para mensajero.

- Aplicar protocolos de higiene para lavado de manos, desinfección de calzado, uso de tapabocas y distanciamiento social antes durante y después de salir de la oficina.
- Lavar y/o desinfectar áreas y superficies de trabajo de la oficina dos veces al día.
- Tomarse la temperatura a diario antes de ingresar a la oficina y reportar temperatura observada. No habrá ingreso si la temperatura es igual o mayor a los 38 grados centígrados.

- Aplicar protocolos sanitarios pertinentes para el ingreso a las instalaciones y a oficina.
- Lavar y/o desinfectar vehículo (moto) por lo menos dos veces al día.

Nota: Es importante determinar un protocolo de desinfección para los vehículos y capacitar a los mensajeros en este.

12.8. Protocolo sanitario para limpieza y uso de vehículos

- Antes y después de utilizar vehículos como la moto, la bicicleta o el carro. Recordar desinfectar zapatos y lavar las manos según protocolo de higiene.
- Adoptar horarios flexibles para los mensajeros con el propósito de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia de vehículos.
- Antes y después de utilizar vehículos iniciar protocolo de desinfección sobre este con agua y jabón, haciendo énfasis en las zonas que tienen contacto con las manos como el volante.
- Utilizar en todo momento el tapabocas para desplazarse en el vehículo.
- En caso de utilizar carro, evite el aire acondicionado y mantenga ventilación natural a través de ventanas.

12.9 Protocolo sanitario durante el consumo de alimentos para personal dentro de la oficina.

Nota: En caso de pedir un domicilio este debe ser recibido afuera de las instalaciones de la empresa, cumpliendo con las medidas de distanciamiento social y utilizando tapabocas. Además, este debe pasar por un proceso de desinfección antes de su ingreso a la oficina.

#	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Dirigirse al comedor	Administrativas/ Mensajero/ Visitante	Evitar conversar con trabajadores y mantener siempre el distanciamiento exigido. Respetar horarios asignado.

2	Realizar lavado de manos	Administrativas/ Mensajero/ Visitante	Antes y después de consumir los alimentos, debe pasar por el lava manos más cercano y cumplir protocolo de limpieza.
3	Realizar consumo de alimentos	Administrativas/ Mensajero/ Visitante	Realizar el consumo de alimentos cumpliendo con el distanciamiento entre trabajadores. Consumir alimentos en el tiempo asignado y se les debe recomendar consumo de alimentos bien cocinados.
4	Realizar lavado de recipientes	Administrativas/ Mensajero/ Visitante	El trabajador debe realizar lavado de recipientes y utensilios personales al finalizar su almuerzo en los lavaplatos dispuestos por la empresa. Para mitigar el uso de lavamanos en el enjuague de los recipientes.
5	Disponer los residuos adecuadamente en las basureras asignadas.	Administrativas/ Mensajero/ Visitante	Cumplir con la clasificación de residuos.
6	Verificar cumplimiento de protocolos	Coordinación SST	Se estima que la Coordinadora de SST será la encargada de verificar el cumplimiento de estas medidas

13. Manejo de la dotación, ropa de trabajo y EPP

- Se le entregarán 2 overoles por cada trabajador y éstos deben permanecer dentro de las instalaciones.
- El trabajador debe dejar su ropa de calle en bolsas y usar el overol asignado para desarrollar las labores.
- Se le suministrará a cada trabajador los elementos de protección personal según el riesgo y actividad a desarrollar y adicional un Kit de tapabocas lavables.
- Se debe realizar lavado diario de los EPP (antes y al finalizar la jornada de trabajo)
- Los elementos de protección personal deben ser de uso individual y se deben desinfectar con alcohol o agua y jabón, antes y después de su uso

- El calzado de trabajo y la ropa de trabajo (overoles) deben permanecer dentro de las instalaciones y se debe desinfectar al término de la jornada laboral.
- A todo el personal encargado de la desinfección se le garantizará los EPPS mínimos necesarios para la ejecución de las actividades (botas de caucho, traje TYVEK, guantes de nitrilo, tapabocas y monogafas).
- No se permite el préstamo de radios de comunicación, estos deben ser de uso personal como ha sido asignado en el momento de su entrega.
- Evitar el préstamo de celulares.

14. Identificación de áreas para el cuidado de la salud.

La Gerencia establece “zona para el cuidado de la salud” donde se debe disponer de elementos (sillas, tapabocas, antibacterial, señalización) y el espacio mínimo (área de cuarentena) para garantizar la activación del protocolo de respuesta ante posible contagio.

15. Plan de Capacitaciones (Revisar el plan de capacitaciones, dejar evidencia que se va a trabajar en compañía de la constructora).

Para actividades tales como capacitaciones al personal, información, reuniones; evitar grupos de más de cinco personas y recomendar mantener entre ellas una distancia de por lo menos un metro

TEMA	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	FRECUENCIA
Conozcamos y actuemos con prevención frente al Coronavirus COVID-19	Líderes PAPSO (Encargados, Auxiliares de seguridad) Equipo administrativo	Psicóloga de la empresa Coordinadora en SST	Antes de reinicio de labores
Protocolo sanitario (Protocolo de ingreso, durante y al finalizar la jornada laboral)	Trabajadores propios	Gestores PAPSSO (Auxiliares en SST)	Durante la jornada laboral

Códigos QR (Plataforma SIGSTO) para el reporte de condiciones o comportamientos inseguros	Comité PAPSO Equipo Administrativo Auxiliares de seguridad Coordinadora SST	ARL	Antes de reinicio de labores
	Trabajadores propios y de contratistas	Comité PAPSO	Durante la jornada laboral
Empoderamiento de los líderes frente al manejo del COVID-19	Todos los líderes	Psicóloga	Durante la jornada laboral
Medidas de prevención en el transporte y en la vivienda	Comité PAPSO	ARL	Antes de reinicio de labores
	Trabajadores propios	Gestores PAPSO (Auxiliares en Seguridad)	Durante la jornada laboral (Altavoces)
Uso y forma de retiro de los EPP (Tapabocas, guantes)	Comité PAPSO	ARL	Antes de reinicio de labores
	Trabajadores propios y de contratistas	Comité PAPSO	Durante la jornada laboral (Altavoces)
Prácticas del cuidado y desinfección de áreas, EPP, herramientas y equipos. Preparación de soluciones desinfectantes	Comité PAPSO	ARL	Antes de reinicio de labores
	Trabajadores	Comité PAPSO	Durante la jornada laboral (Altavoces)
Protocolo para manejo de casos sospechosos y método de investigación y análisis	Comité PAPSO	ARL	Capacitación virtual
Protocolo de primeros auxilios frente al COVID	Comité PAPSO	ARL	Capacitación virtual
Autocuidado	Trabajadores Auxiliares en	Psicóloga	Durante Jornada laboral o a

	seguridad		través de TIC
Liderazgo	Trabajadores Auxiliares en seguridad	Psicóloga	Durante Jornada laboral o a través de TIC
Gestión del cambio dentro de la organización	Trabajadores Auxiliares en seguridad	Psicóloga y Gerencia	Durante Jornada laboral o a través de TIC

15. Del trabajo remoto o a distancia

- Para el desarrollo de trabajo remoto o en casa, la empresa debe garantizar la capacitación continua a través del área de formación y desarrollo o quien haga sus veces, de manera virtual, permitiendo estar en comunicación con ellos, a su vez, debe enviar contenidos virtuales para fortalecer las habilidades.
- Se realizará acompañamiento diario al cumplimiento de metas, el fortalecimiento de los líderes y el plan de reconocimiento social.
- Se actualizará la matriz de riesgo con base a los nuevos riesgos encontrados en los puestos de trabajo.

16. Vigilancia de la salud de los trabajadores SGSST

- Hay que asegurar que se cumplan las disposiciones y recomendaciones de las autoridades de salud con relación a la prevención del contagio por COVID-19, previstas en el presente protocolo.
- Establecer un sistema de verificación para el control (Preferiblemente digital), en el que cada trabajador y personas que presten los servicios para la empresa, registren todas las personas y lugares visitados dentro y fuera de la operación, indicando: Fecha, lugar, nombre de personas.
- Número de personas con las que se ha tenido contacto, en los últimos 10 días y a partir del primer momento de notificación, cada día.

- No permitir el ingreso y/o acompañamiento a las instalaciones, de personas que presenten síntomas de gripa ni cuadros de fiebre mayor o igual a 38°C.
- Reporte rutinario (diario), vía correo electrónico o telefónico, sobre el estado de salud y temperatura del personal en trabajo en casa o en trabajo remoto, de acuerdo con autodiagnóstico que permita identificar síntomas y trayectorias de exposición al COVID-19 de los trabajadores.
- Fomentar el autocuidado, especialmente el monitoreo de temperatura corporal y de síntomas respiratorios por parte de los trabajadores.
- Antes de ingresar a las instalaciones o iniciar labores, realizar el protocolo de lavado de manos.
- Establecer canales de información para que los trabajadores informen cualquier sospecha de síntoma o contacto con personas diagnosticadas con COVID-19.
- Consolidar y mantener actualizada una base de datos completa con los trabajadores y demás personal que preste los servicios en la empresa teniendo en cuenta la reserva de la información.
- Las empresas deben contar con un censo actualizado de los trabajadores que viven con personas mayores a 70 años o con personas con morbilidades preexistentes susceptibles a los efectos del contagio de COVID-19 entre ellas:
 - a. (Diabetes, Enfermedad cardiovascular, incluye Hipertensión arterial- HTA y Accidente Cerebrovascular - ACV, VIH, Cáncer, Uso de corticoides o inmunosupresores, Enfermedad Obstructiva crónica - EPOC, Mal nutrición - (obesidad y desnutrición, Fumadores) para lo cual se recomienda mantener control médico actualizado y personas que conviven con personas que presten servicios de salud.
- Se debe desarrollar un proceso diario de monitoreo de estado de salud y temperatura del personal.

- En lo posible, utilizando termómetro láser o digital, realizar la toma rutinaria de temperatura al ingreso y salida del turno por trabajador, con el debido registro nominal en formato establecido por la empresa. Esta medida también aplica al personal en trabajo en casa o en modalidad remota.
- Los cuales deberán reportar su estado de salud y toma de temperatura, mediante correo electrónico o vía telefónica a su jefe inmediato o área de seguridad y salud en el trabajo según estructura orgánica de la empresa.
- Establecer un protocolo de verificación de estado de salud (reporte de síntomas respiratorios y toma de temperatura) cuando haya ingresado a las instalaciones de proveedores y clientes.
- Instruir a los trabajadores, proveedores y clientes en la aplicación de la etiqueta respiratoria, que incluye cubrirse la nariz al toser o estornudar con el antebrazo o con un pañuelo de papel desechable y deshacerse de él inmediatamente tras usarlo. Abstenerse de tocarse la boca, la nariz y los ojos.
- Si no se dispone del recurso humano idóneo, no se recomienda realizar test para COVID-19 a personas asintomáticas.
- Difundir a los trabajadores la información sobre generalidades y directrices impartidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, en relación con los síntomas de alarma, lineamientos y protocolos para la preparación y respuesta ante la presencia del COVID-19 en el territorio nacional.

17. Encuesta de condiciones de salud

- Previo al retorno laboral, cada trabajador diligenciará la encuesta de condiciones de salud, la cual entregará firmada al responsable HSE de la empresa.

17.1 Reporte del estado de salud

Nota: Para este reporte los empleados podrán contar con el número de contacto de un responsable de SST que puedan notificar brevemente la situación.

- Diariamente cada trabajador antes de ingresar a la empresa diligenciará en forma individual el reporte de condiciones de salud el cual será entregado a un representante del área HSE. Ver Anexo (Reporte del estado de salud).
- Todo aquel trabajador quien presente uno o más de los siguientes síntomas: congestión nasal con o sin secreción nasal, dolor de garganta, dificultad para deglutir alimentos, tos seca o productiva, fiebre, escalofríos, malestar general, decaimiento, algún grado de dificultad respiratoria debe contactar a la entidad prestadora de salud en la cual se encuentre afiliado, EPS o Medicina Prepagada, para solicitar atención médica.
- Debe reportar su condición de salud a su jefe inmediato y/o al responsable HSE de la empresa
- Mientras persistan los síntomas debe abstenerse de presentarse al lugar de trabajo.
- La información médica, de la atención, y de las incapacidades médicas que se generen, se hará llegar al área de la empresa encargada del manejo de las incapacidades.
-

18. Plan de emergencia y manejo de crisis.

En caso de sospecha por COVID-19 durante la jornada laboral, se estableció el siguiente protocolo:

- Si el colaborador siente síntomas, debe acudir al Gestor PAPSO responsable de él, teniendo en cuenta todas las recomendaciones de distanciamiento y protección personal.

- El Gestor PAPSO informará al líder PAPSO de ménsula y procederá a llevar al colaborador a la zona de cuidado de la salud.
- El Líder PAPSO debe realizar un registro detallado de la situación, en la cual se debe tener todos los datos de contacto, síntomas presentados, fecha y hora del suceso, EPS del colaborador y personal con él que tuvo contacto directo en los últimos 15 días.
- Se enviará al colaborador a su hogar.
- La persona debe dirigirse a su hogar e informar a las líneas habilitadas para atención de la emergencia descritas en la página de la secretaria de salud.
https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- La persona debe acudir a la EPS según indicaciones de los entes encargados.
- El Gestor PAPSO responsable del colaborador debe estar en constante comunicación, y debe conocer el estado del trabajador y cualquier novedad hasta su completa mejoría.
- Se llevará un único registro diario por parte del personal PAPSO de los casos gripales presentados y que están bajo seguimiento médico. Este registro estará actualizado a diario. (se llevará el registro en la plataforma SIGSTO)
- De confirmarse que alguna persona haya dado positivo en el contagio de COVID-19, se paralizará inmediatamente el área laboral. Se comunicará la situación a todos los miembros de la dirección facultativa, así como a las subcontratistas y demás personas que hayan podido estar en el área durante los últimos 15 días.
- Informar cualquier posible sospecha ante el Ministerio de Salud.
- Solicitar apoyo a la EPS para el manejo de casos confirmados.

18.1 Caso positivo para COVID-19

- Se debe generar la alerta inmediata al líder PAPSO de la constructora, se procederá a reforzar las acciones preventivas en el grupo donde se generó.
- Se informará de manera inmediata a la EPS /Secretaria de Salud Distrital.

- Se hará trazabilidad del personal que pudo haber tenido contacto con el **COLABORADOR POSITIVO POR COVID-19** y se enviarán a aislamiento preventivo de acuerdo con las directrices dadas por el Gobierno Nacional e Instituto Nacional de Salud.
- **Nota:** La constructora está sujeta a cambios según directrices que establezca la ARL / Secretaría de salud por algún caso positivo por el COVID-19

18. Carta de compromiso firmada por el representante legal

Los puntos anteriormente tratados integran el PAPSO, serán divulgados y aplicados por todos los Miembros de la empresa en todos sus centros de trabajo.

19. Anexos PAPSO (Formatos de cumplimiento)

- 19.1 [F17-PC08](#) (acuerdo de cumplimiento y política de prevención para los trabajadores)
- 19.2 [F18-PC08](#) (acuerdo de cumplimiento líderes PAPSO)
- 19.3 [F20-PC08](#) (acuerdo de cumplimiento inspector PAPSO)
- 19.4 [F46S-PC11](#) (Planilla de limpieza y desinfección)
- 19.5 [F21-PC08](#) (Reporte de condiciones de salud)
- 19.6 [F21-PC08](#) (Censo trabajadores y sus familias)
- 19.7 [F47S-PC11](#) (plantilla de entrega de EPP a cada trabajador)

	<p>ACUERDO DE CUMPLIMIENTO Y CUIDADO FRENTE AL COVID PARA INSPECTOR PAPSO.</p> <p>ACUERDO DE CUMPLIMIENTO PARA EL CONTROL Y MITIGACION DEL COVID -19</p>	<p>Código:</p> <p>Versión:</p> <p>Fecha:</p>
--	--	--

En la empresa somos conscientes que la prevención del contagio del COVID-19 es responsabilidad de todos, por eso expresamos el compromiso del inspector PAPSO en el cuidado, la solidaridad y el respeto a la aplicación de cada uno de los siguientes acuerdos:

- Ñ Implementar SIGSTO (Plataforma de administración de contratistas) e EASY FACE o IDELITY (Sistemas de reconocimiento facial), con el fin de verificar que todos los trabajadores estén afiliados al sistema de seguridad social y ARL en riesgo 5, sistematizar el censo de salud y aplicar la encuesta de signos y síntomas de los trabajadores.
- Ñ Controlar en portería el ingreso de los trabajadores tanto separación física como registro en plataforma EASY FACE.
- Ñ Aplicar la toma de temperatura a todo el personal con termómetros sin contacto.
- Ñ Diseñar lista de chequeo conjuntamente con la ARL para identificar potenciales riesgos y establecer los controles operacionales necesarios antes de la operación.
- Ñ Incluir en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos el factor de riesgo biológico por contagio de coronavirus.
- Ñ Reforzar medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los diferentes frentes de trabajo.
- Ñ Capacitar a los trabajadores sobre las técnicas adecuadas para el lavado de manos y promover el lavado de manos frecuente de las mismas.
- Ñ Realizar difusión de la información oficial sobre COVID -19 publicado en la página del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ñ Promover el autocuidado de los trabajadores con prácticas seguras, ambientes de trabajo seguros y hábitos saludables, atendiendo los lineamientos para la preparación y respuesta ante la eventual introducción de casos de enfermedad por COVID-19.
- Ñ Socializar PAPSO a contratistas y hacer seguimiento al cumplimiento del protocolo
- Ñ Implementar programa código QR (Plataforma SIGSTO), para reportar condiciones y actos inseguros (personal que signos y síntomas o personal que incumple con los protocolos sanitarios).
- Ñ Verificar que los trabajadores respeten las fronteras entre sectores
- Ñ Verificar que todos los trabajadores cuenten con los elementos de protección personal (tapabocas y demás EPP requeridos según la tarea a desarrollar) y capacitarlos sobre la forma de uso y retiro.
- Ñ Disponer de elementos de limpieza para el lavado y desinfección de las herramientas y equipo de trabajo y garantizar que éstas se encuentren limpias y desinfectadas al iniciar la labor.
- Ñ Incrementar la frecuencia de limpieza y desinfección de superficies, elementos y equipos de trabajo de las áreas administrativas y llevar registros de periodicidad de los mismos.
- Ñ Capacitar a todos los brigadistas para realizar la supervisión de la implementación del protocolo sanitario en las obras sea de estricto cumplimiento y evitar que así todos los posibles medios de propagación del virus se junten los trabajadores en áreas comunes.

La política está dirigida al inspector PAPSO de Urbanizar A.B. S.A.S.

ACUERDO DE CUMPLIMIENTO

Fecha de diligenciamiento			
Nombre del trabajador		CC	
Centro de trabajo			

Yo _____, obrando en calidad de inspector PAPSO de la empresa _____ declaro por medio del presente escrito, que me comprometo a divulgar y aplicar todas las medidas sanitarias y protocolos de bioseguridad pertinentes según circular 001 del 11 de abril del 2020 para prevenir y mitigar la emergencia sanitaria del Covid -19 en el sector de la construcción.

Firma de inspector PAPSO:
Nombre:
Cédula:
Fecha

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CUIDADO FRENTE AL COVID CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CENSO Y CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID-19 ACUERDO DE CUMPLIMIENTO	Código: Versión: Fecha:
--	--	-------------------------------

En la empresa somos conscientes que la prevención del contagio del COVID-19 es responsabilidad de todos, por eso expresamos el compromiso de MUTUO CUIDADO, lo que permitirá que todos seamos corresponsables de la prevención. El cuidado, la solidaridad y el respeto por el otro se verá reflejado en la seriedad y compromiso con que cada uno de nosotros emprendamos las acciones y cumplamos los siguientes acuerdos:

- Nuestros espacios de trabajo, equipos y herramientas serán desinfectados diariamente.
- Los trabajadores realizarán rutinas de limpieza de manos antes, durante y al finalizar la jornada de trabajo
- Los trabajadores cumplirán con las prácticas de desinfección de manos en el transporte y en el lugar de vivienda
- No ingresarán a laborar trabajadores que presenten signos y síntomas respiratorios.
- Se brindarán las capacitaciones necesarias para fomentar el autocuidado y brindar información de los protocolos de prevención, para lo cual se requiere la participación activa de cada uno de los trabajadores.
- Se brindarán espacios de participación y consulta para atender todos los temas relacionados con el COVID-19.
- Si durante la investigación de un presunto caso de contagio se identifica que el trabajador no cumplió los protocolos sanitarios u omitió información de su estado de salud, se considerará una falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

La política está dirigida a todos los trabajadores, proveedores y visitantes de centros de trabajo de Urbanizar A.B. S.A.S.
Los empleados que reciban visitantes serán responsables de informarles acerca de esta política y de asegurar su veraz cumplimiento.

ACUERDO DE CUMPLIMIENTO

Fecha de diligenciamiento			
Nombre del trabajador		CC	
Centro de trabajo			

Yo _____, obrando en calidad de empleado de la empresa _____ declaro por medio del presente escrito que suministraré diariamente información clara, precisa y veraz del estado de mi salud y que en caso de presentar signos y síntomas (Fiebre, Tos, dolor de garganta, dificultad para respirar u opresión en el pecho), notificaré dicha condición a mi jefe inmediato o al responsable de control de ingreso en la obra y no me presentaré a laborar hasta que recibir instrucciones de la empresa.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CENSO DE SALUD Y CUESTIONARIO DE SIGNOS Y SÍNTOMAS DE COVID-19: Declaro que en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente autorizo a _____, para acceder a esta información y me obligo a suministrar la información completa y veraz requerida por _____, las aseguradoras, corredores, medicina laboral y entidades que se ocupan de la prevención, control y seguimiento del COVID-19. La información obtenida se mantendrá en custodia únicamente por el tiempo que dure el estado de Emergencia Sanitaria.

Declaro que tuve previamente la oportunidad de conocer la política de prevención y cuidado frente al COVID-19 de la empresa _____, igualmente tuve la oportunidad de preguntar y resolver mis dudas con respecto al tema.

Declaro que he dado esta autorización voluntariamente y sin coerción.

Firma del trabajador:	Firma de la persona que informa y recibe el consentimiento:
Nombre:	Nombre:
Cédula:	Cédula:
Fecha	Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TRABAJADORES

Usted ha sido invitada/o a participar en una investigación en humanos, específicamente en una medición de la eficacia de los protocolos de bioseguridad en el manejo y control de los riesgos del COVID-19 en las empresas colombianas establecidos por el Ministerio de Salud y Protección social.

El objetivo de esta investigación es evaluar la eficacia de los protocolos de bioseguridad llevados a cabo por las empresas en Colombia en el manejo y control de los riesgos del COVID-19.

Se ha contactado porque usted es mayor de edad y ha tenido la oportunidad de cumplir con las medidas estipuladas en el control y manejo de los riesgos del COVID-19, demandas por el Ministerio de Salud y Protección social.

Este estudio ayudará a las personas del sistema de seguridad y salud en el trabajo a implementar y mejorar medidas de protección formalizadas dentro de la institución en la reincorporación a la labor, los resultados obtenidos de esta investigación se usarán para fines de mejoramiento en las herramientas y estrategias utilizadas en la ejecución de las medidas de prevención y de esta forma optimizar los controles correspondientes.

Los evaluadores garantizan que la participación en esta evaluación no tiene ningún riesgo para su salud física o mental, y se comprometen a usar la información única y exclusivamente para fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que esto afecte su labor, se solicita su autorización para acceder a sus datos personales y a su historia clínica en el caso de ser requeridos.

Su participación es totalmente voluntaria y puede tomarse el tiempo que requiera para decidir participar, las personas encargadas de la evaluación, están a su disposición para aclarar cualquier duda o inquietud que se presente. Aunque haya decidido participar, usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin explicación, ni ningún tipo de sanción.

La participación consistirá en contestar un cuestionario con una serie de preguntas referentes a cómo se están llevando a cabo los protocolos para la prevención del COVID-19.

Los datos obtenidos serán de carácter confidencial y estarán a cargo del investigador responsable y del equipo de investigación de este estudio para el posterior desarrollo de las mejoras y optimización de los controles en la prevención del COVID-19. Además, se entregará un informe con los resultados generales sin identificar el nombre de los participantes al director de la empresa.

Si Usted no desea participar no implicará sanción. Usted tiene el derecho a negarse a responder a preguntas concretas, también puede optar por retirarse de este estudio en cualquier momento y la información que hemos recogido será descartada del estudio y eliminada.

Yo, _____ identificado (a) con documento No. _____, desarrollando mis funciones en la empresa: _____ en la sede: _____, he comprendido, he leído y he escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre esta evaluación y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar y sé que puedo retirarme en cualquier momento, si así lo considero: Luego de comprender la metodología y objetivo procedo a diligenciar el cuestionario garantizando la veracidad de la información:

FIRMA: _____

FECHA: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EMPLEADORES

Usted ha sido invitada/o a participar en una investigación en humanos, específicamente en una medición de la eficacia de los protocolos de bioseguridad en el manejo y control de los riesgos del COVID-19 en las empresas colombianas establecidos por el Ministerio de Salud y Protección social.

El objetivo de esta investigación es evaluar la eficacia de los protocolos de bioseguridad llevados a cabo por las empresas en Colombia en el manejo y control de los riesgos del COVID-19.

Se ha contactado porque usted es mayor de edad y como empleador ha tenido la oportunidad de llevar a cabo las medidas estipuladas en el control y manejo de los riesgos del COVID-19, demandas por el Ministerio de Salud y Protección social.

Este estudio ayudará a las personas del sistema de seguridad y salud en el trabajo a implementar y mejorar medidas de protección formalizadas dentro de la institución en la reincorporación a la labor, los resultados obtenidos de esta investigación se usarán para fines de mejoramiento en las herramientas y estrategias utilizadas en la ejecución de las medidas de prevención y de esta forma optimizar los controles correspondientes.

Los evaluadores garantizan que la participación en esta evaluación no tiene ningún riesgo para su salud física o mental, y se comprometen a usar la información única y exclusivamente para fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que esto afecte su labor, se solicita su autorización para acceder a sus datos personales y a su historia clínica en el caso de ser requeridos.

Su participación es totalmente voluntaria y puede tomarse el tiempo que requiera para decidir participar, las personas encargadas de la evaluación, están a su disposición para aclarar cualquier duda o inquietud que se presente. Aunque haya decidido participar, usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin explicación, ni ningún tipo de sanción.

La participación consistirá en contestar un cuestionario con una serie de preguntas referentes a cómo se están llevando a cabo los protocolos para la prevención del COVID-19.

Los datos obtenidos serán de carácter confidencial y estarán a cargo del investigador responsable y del equipo de investigación de este estudio para el posterior desarrollo de las mejoras y optimización de los controles en la prevención del COVID-19. Además, se entregará un informe con los resultados generales sin identificar el nombre de los participantes al director de la empresa.

Si Usted no desea participar no implicará sanción. Usted tiene el derecho a negarse a responder a preguntas concretas, también puede optar por retirarse de este estudio en cualquier momento y la información que hemos recogido será descartada del estudio y eliminada.

Yo, _____ identificado (a) con documento No. _____, desarrollando mis funciones en la empresa: _____ en la sede: _____, he comprendido, he leído y he escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre esta evaluación y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar y sé que puedo retirarme en cualquier momento, si así lo considero: Luego de comprender la metodología y objetivo procedo a diligenciar el cuestionario garantizando la veracidad de la información:

FIRMA: _____

FECHA: _____