

Diseño metodológico de un SG-SST, en el marco de las limitaciones establecidas por el virus
Sars-Cov-2 en las MiPymes de Bogotá.

Albeiro Ospina Penagos - 99655

Jorge Luis Romero Siolo - 98623

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2021

Diseño metodológico de un SG-SST, en el marco de las limitaciones establecidas por el virus sars-cov-2 en las Mi Pymes de Bogotá.

Albeiro Ospina Penagos

Jorge Luis Romero Siolo

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

Contenido

Resumen	4
Lista de figuras.....	6
Lista de tablas	7
Introducción.....	8
1. Título.....	9
2. Planteamiento del problema	9
2.1. Descripción del problema.....	9
3. Formulación del problema.....	16
4. Objetivos de la investigación.....	16
4.1. Objetivo general.....	16
4.2. Objetivos específicos	17
5. Justificación y delimitación.....	17
5.1. Justificación.....	17
5.2. Delimitación de la investigación	19
5.3. Limitaciones	20
6. Marco de referencia de la investigación.....	21
6.1. Estado del arte	22
6.2. Marco teórico.....	28
6.3. Marco legal.....	42
7. Diseño metodológico	47
7.1. Instrumentos	47
7.2. Fases de la investigación.....	48
7.3. Recolección de la información	50
8. Análisis de la información.....	51
9. Resultados	56
9.1. Análisis e interpretación de los resultados	56
9.2. Discusión.....	60
9.3. Propuesta de solución	62
10. Conclusiones	74
11. Referencias bibliográficas	77
Anexo A	81
Anexo B	83

Resumen

La realización del presente trabajo de grado establece un diseño metodológico de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para micro y pequeñas empresas enmarcado en las limitaciones que ha traído la actual pandemia en presencialidad y recursos, teniendo en cuenta el análisis efectuado y contextualizado de estas. Se tienen en cuenta precedentes de fuentes primarias, y estudios generados a través de la cámara de comercio, informes sectoriales, y otras fuentes estadísticas. Este trabajo es enfocado en la cultura de la prevención identificando los altos beneficios que se obtienen comparados con los costos de la no seguridad y salud de los trabajadores, de acuerdo a los cambios que se han tenido que realizar en la operatividad de las compañías, soportado por los requerimientos del decreto 1072:2015 y normatividad vigente de seguridad y salud en el trabajo y el interés de los empresarios en proteger y generar bienestar a sus trabajadores.

Palabras claves: modelo, gestión, pandemia, cultura, normatividad.

Abstract

The completion of this degree Project establishes a model of an occupational health and safety management System for micro and small companies framed by the limitations that the current pandemic has brought in terms of presence and resources. Taking into account the analysis carried out and contextualized of the present of these. Precedents and studies generated through the commerce chamber and other statistical aspects are taken into account. It is focused on the culture of prevention, identifying the high benefits that are obtained compared to the costs of the non – safety and health of the workers, according to the changes that have had to be made in the operation of the companies. Supported by the requirements of decree 1072:2015 and current regulations on health and safety at work and the interest of employers in protecting and generating well – being to their workers.

Keys Words: model, management, pandemic, culture, regulations.

Lista de figuras

Figura 1: Estrategias adoptadas por las empresas durante la pandemia

Figura 2. Etapas de planeación para la gestión del cambio

Figura 3: Pirámide de Maslow

Figura 4: Tres componentes que definen actitudes

Figura 5: Proporción de empresas operativas por número de empleados ocupados

Figura 6: Stock de materias primas y velocidad de entrega de los proveedores

Figura 7: Proyecciones de crecimiento económico para américa latina en 2020

Figura 8: Empresas más afectadas según el tamaño en Colombia

Figura 9: Porcentaje de personal bajo trabajo remoto

Figura 10: Implementación definitiva del SG-SST

Figura 11: Nivel de vulnerabilidad de las empresas frente al COVID – 19

Figura 12: Estrategias tomadas para enfrentar la pandemia

Figura 13: Enfoque de las empresas en época de la pandemia

Figura 14: Características de programas de bienestar en las empresas

Figura 15: Percepción sobre el enfoque del SG-SST

Figura 16: Identificación de factores psicosociales

Lista de tablas

Tabla 1: Características del grupo de trabajo en una organización

Tabla 2: Comprensión del contexto externo e interno de la organización

Tabla 3: Planificación general para la minimización del riesgo por Covid

Tabla 4: Trabajo en distintos lugares

Tabla 5: Actividades establecidas en protocolos de bioseguridad

Tabla 6: Criterios para el cuidado de salud psicológica y bienestar

Tabla 7: Obligación en las comunicaciones

Tabla 8: Requisito básicos frente a las conductas de bioseguridad.

Introducción

La escasa cultura en la prevención de la seguridad y salud en el trabajo que tienen los trabajadores, ocasionado por una escasa cultura de la prevención muchas; por escasas o inadecuadas herramientas, equipos y elementos básicos de la naturaleza de su trabajo, así como las condiciones de su ambiente laboral, ligado a los escasos recursos que se destinan para la implementación de programas que promuevan el autocuidado, protejan la seguridad y salud del trabajador, pareciera ser un común denominador entre las micro y pequeñas empresas, aunque pueden existir muchas razones injustificables para omitir estos aspectos, es innegable que este comportamiento puede traer consigo muchos efectos desde legales, económicos de bienestar hasta reputacionales, lo que puede conducir a la pérdida de clientes, lo anteriormente dicho se ha visto ligado a las condiciones que se tenían antes de la pandemia, y persisten aun con una tendencia más marcada en los contextos de la pandemia actual.

Adicionalmente, la afectación del trabajador es más perjudicial de lo que se cree debido a que pueden generarse deterioros excesivos y rápidos en las condiciones de su salud desencadenando en una enfermedad laboral o efectos en su seguridad que tienen como consecuencia los accidentes de trabajo, este trabajo de grado, pretende dar un modelo con enfoque preventivo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la implementación dentro del marco de la actual pandemia que tendrá sus efectos en la cultura organizacional impactando en la seguridad y salud de los trabajadores, por medio de su diseño, implementación y verificación que permita establecer según los requisitos legales cual es la obligación del empleador.

Lo que se busca es que las Mi Pymes puedan usar el modelo para la implementación de un SG-SST sin incurrir en costos que en muchas ocasiones puede que no tengan contemplados,

realizando una planeación sistematizada y organizada lo que permitiría reducirlos, a través de la optimización de recursos, menos reproceso y posibles multas, que se verán reflejados en el cliente, lo que presenta importantes bondades desde lo financiero, ya que se considera que es uno de los grandes obstáculos que ven para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las Mi Pymes.

1. Título

Diseño metodológico de un SG-SST, en el marco de las limitaciones establecidas por el virus Sars-CoV-2 en las Mi Pymes de Bogotá.

2. Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema

En el ámbito nacional vienen surgiendo una serie de cambios en diferentes contextos, especialmente debido a la actual pandemia por el virus SARS-CoV-2 y otros aspectos relacionados con la competitividad, lo que ha obligado a las organizaciones a repensar y redireccionar su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; todo ello debido a cambios en la normatividad y los nuevos retos, a causa de la aparición de nuevos factores de riesgos y a cambios en las conductas y operatividad de las personas, ya que los trabajadores cambiaron su puesto de trabajo, obligándose a trabajar desde los lugares escogidos por ellos, o sus hogares, muchas veces sin las mínimas condiciones de seguridad e higiene, debido a esto, algunos procesos se han alterado, reformado, o improvisado afectando los procesos de: selección, contratación, diseño de cargos, funciones y responsabilidades, motivación, y direccionamiento.

Un seguimiento continuo de las condiciones de SST y la realización de evaluaciones de riesgo apropiadas garantizarán que las medidas de control contra el contagio se adapten a los

procesos en evolución, las condiciones de trabajo y las características específicas de la fuerza laboral durante el período crítico de contagio y posteriormente, para prevenir la recurrencia. El monitoreo también garantizará que las medidas de SST para mitigar el riesgo de contagio no introducen riesgos nuevos e imprevistos para la seguridad y la salud de los trabajadores (tanto físicos como psicológicos). Todos los peligros derivados de los nuevos procesos y disposiciones laborales deben ser identificados y los riesgos asociados deben ser evaluados y controlados (OIT, 2020).

Al respecto la OIT (Organización Internacional de Trabajo), órgano a nivel mundial, que tiene por misión encargarse de la formación profesional, con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos.(OIT; 2020), y una de sus funciones relacionadas; en la contribución al diseño y la gestión de políticas públicas de formación profesional; desarrollo de una comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento; y promover la investigación relacionada con la institucionalización de la formación y respeto de las normas internacionales del trabajo (OIT; 2020), ha establecido que los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos laborales, igualmente proporcionar información en el ámbito de SST y consultar a los trabajadores sobre estos aspectos, sin embargo no es difícil deducir que una empresa que no cuenta con un SG-SST diseñado o implementado le es difícil controlar los riesgos en su lugar de trabajo o fuera del mismo, ya que un sistema de gestión brinda herramientas metódicas adhiriéndose a la cultura organizacional y haciendo parte de su día a día.

El virus que ha puesto a reinventar y ha casi extinguido la vida social se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que causa se denomina COVID-19 (Clinicadebarcelona.org). Se eligió este nombre porque el virus está genéticamente

relacionado con el coronavirus responsable del brote de SARS de 2003, aunque se trata de dos cepas distintas. Se informó de la presencia de COVID-19 por primera vez a fines de 2019 en Wuhan, China, el virus se transmite mediante el contacto estrecho entre personas, principalmente a través de las gotitas respiratorias que se producen cuando una persona infectada tose, estornuda, canta, o habla; la transmisión del virus también podría ocurrir a través del contacto con una superficie contaminada por gotitas respiratorias. Las situaciones con alto riesgo de transmisión incluyen centros de congregación de personas, así como ambientes abarrotados y poco ventilados, como servicios religiosos realizados en lugares cerrados, gimnasios, bares, clubes nocturnos. Inicialmente el virus generó alteraciones de tipo físico y (ansiedad, depresión e indignación) y una disminución de las emociones positivas (felicidad y saturada de la enfermedad, incremento de las emociones negativas en los ámbitos laboral, social y familiar) el miedo por el contagio del virus y la necesidad económica es un fenómeno recurrente, y la atención de necesidades básicas familiares y sociales, generan que los niveles de contagio se extiendan ampliamente en todo el mundo, para evitar un desastre social y económico los grandes laboratorios iniciaron desde varios meses la etapa de elaboración de una vacuna en tiempo récord (Vacuna BioNTech, Pfizer, Vacuna Johnson & Johnson, AstraZeneca, Vacuna de CoronaVac) (Brenda L. Tesini. 2021), estos biológicos pareciera que se han distribuido de una forma inequitativa dejando a los países desarrollados, con una proporción casi de tres veces su población, a diferencia de los países subdesarrollados; donde aún la esperanza de alcanzar la inmunidad de rebaño es distante. (Victoria, 2020).

Las limitaciones establecidas en ese momento y que hoy en día aún se ven, cambiaban la forma de hacer las cosas, las empresas buscaban la forma de virtualizar la vida en los aspectos comunes, la presencialidad no era tan necesaria, y se creaba un dilema entre la economía y la

salud, encontrar el equilibrio entre estos dos aspectos tan importantes para la vida de las personas, fue uno de los grandes problemas que tuvieron los gobiernos del mundo. Las empresas necesitan cambiar su modo de operar, sin exponer a sus trabajadores al temido virus, de esta forma se entiende que se puede trabajar por objetivos, y que la presencialidad se convierta no en un factor tan importante para trabajar, si bien es cierto que existen labores que no se pueden hacer de forma virtual, si se deben adoptar y hacer esfuerzos para que el trabajador labore en condiciones que le permitan disminuir el riesgo de contagio con el virus.

Y este es el problema que pueden llegar a tener las empresas del sector Mi Pymes en la ciudad de Bogotá, hacer más efectivo un SG-SST implica para el empleador la destinación de más recursos, humanos, económicos, de tiempo, entre otros, lo que trae consigo el resultado que muchos sistemas de gestión se estanquen y estén como al inicio de la pandemia o peor.

Frente al análisis por tamaño de empresa, se estima que el 46% de MiPymes no contrató personal durante el primer trimestre del año, sin embargo, un 30% generó entre 1 y 5 puestos de trabajo, mientras que el 11% realizó despido de trabajadores. El 74% de las MiPymes no invirtieron durante el primer trimestre de 2020, comparado con el mismo trimestre del año anterior, las MiPymes siguen mostrando un decrecimiento en la inversión, dado que el mismo trimestre del año anterior un 37% había realizado inversiones, es decir, once puntos porcentuales adicionales a la evaluación actual, lo que disminuye las posibilidades de competitividad futura. El 35% de Pymes y el 33% de microempresarios afirman que el nivel de afectación en sus ventas e ingresos por causa del COVID-19 superan el 75%, mientras que el 32% considera que el nivel de desface puede oscilar entre un 51% y 75%. El país tiene las actividades cesadas, de seguir así, las estadísticas de deterioro podrían llegar a un estado difícil de revertir; es por ello que se establece la disyuntiva: salud – economía, ya que son aspectos que mueven las decisiones (ACOPI. 2020).

Aunado a lo anterior, el presidente de Colombia Productiva, dijo que la ausencia de encadenamientos y de más empresas proveedoras afectan la productividad y, añadió que se debe reducir la brecha entre la oferta y la demanda de los sectores industriales, pues esto es la base para que las firmas incrementen sus ventas.; en el caso del sector de comercio y servicios, su principal problema fue la competencia en grandes superficies con 21% y 30% en el segundo semestre de 2018 y con un comportamiento en declive para los años siguientes pueden hacerle frente a ese obstáculo personalizando los servicios y productos que le agreguen valor al consumidor y así, ser más competitivos en el mercado (Portafolio agosto, 2019).

Como se observa en este y demás estudios, se hace necesario el generar acciones en términos de disminuir o revertir estos aspectos; pero las Mi Pymes deben emprender acciones y destinar recursos a la innovación, trabajo colaborativo, generar relaciones y estandarizar procesos; todo ello para permitir impulsar la productividad y ser ganadores en un mercado competitivo, cambiante y muy dinámico. En este proceso; el generar y difundir una cultura de gestión e implementación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo acorde a la normatividad vigente, se hace muy necesario.

Con respecto a las consecuencias laborales la OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo, otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable; además de los efectos que esto puede generar en las organizaciones en términos de productividad, procesos, pérdidas económicas y los elementos

del clima laboral (OIT, 2020).

Las MiPymes han tendido a considerar; los aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, no en términos de generar conciencia y protección hacia el trabajador, sino más bien como un aspecto de obligatoriedad, y como tal ha sido asumido por las empresas, olvidando que es una herramienta con múltiples oportunidades, para generar cambios culturales referentes al cuidado y protección de la vida y salud de las personas; e indirectamente sobre la continuidad en los procesos, la motivación y la cohesión grupal.

Las estrategias y políticas de salud ocupacional reafirman la posición de la empresa para controlar las condiciones de trabajo y el entorno donde los empleados realizan sus labores, bajo el esquema de la adecuada planeación, programación y evaluación de los riesgos por medio de programas específicos de medicina de trabajo e higiene industrial. Ahora bien, para que esta política sea efectiva debe cumplir con cinco aspectos básicos, consignados en el artículo 2.2.4.6.6 del decreto 1072:2015 del Ministerio del Trabajo y se exponen a continuación. (Hernández Palma, H., Botero Quintero, S., & Chiquillo Rodelo (2020)):

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del plan la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). (Ministerio del Trabajo, 2014).

Así, inicialmente se introdujo en Colombia el concepto de Salud Ocupacional como programa, en 2012 con la ley 1562 pasa a ser el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y en la actualidad es de obligatorio cumplimiento para las organizaciones de todos los sectores independientemente de su forma de contratación o su número de empleados, con el Decreto único 1072 de 2015, que es la compilación de las normas otrora y futuras del campo laboral en Colombia; convirtiéndose así, en un instrumento que busca preservar y conservar tanto la salud como la vida (ley 1562. 2012)

Se tiene presente que un sistema de gestión debe ser dinámico y acomodarse a la operatividad y realidad de las empresas, pero bajo esta actual condición se ha visto establecido que las empresas carecen de esta característica indispensable, ya que muchos de los sistemas siguen igual, con los mismos riesgos, políticas y compromisos. En esta problemática no sólo está implícita la vida del ser humano, sino que además tiene repercusiones directas en la empresa, que ve afectada su producción o la prestación de sus servicios por el ausentismo, puede enfrentar procesos de responsabilidad penal, administrativa, civil y laboral, así como ver perjudicado su buen nombre, así y de esta manera se ha establecido que las empresas han adoptado varias estrategias que abarquen a todos los trabajadores de su organización sin el perjuicio de las multas o peor aún el de la exposición a la salud.

Estrategias antes y durante la pandemia

Medidas que ha implementado la organización para gestionar el talento con la situación actual de la COVID-19



Figura 1: Estrategias adoptadas por las empresas durante la pandemia

Fuente: KPMG Agosto, 2020

3. Formulación del problema

¿Qué tan eficaces han sido las acciones establecidas por las Mi Pymes en la ciudad de Bogotá para generar en toda su población trabajadora seguridad, salud y bienestar en las labores, teniendo en cuenta las limitaciones establecidas y la normatividad debido al COVID -19?

4. Objetivos de la investigación

4.1. Objetivo general

Establecer una metodología como herramientas, que permita a las Mi Pymes de la ciudad de Bogotá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las limitaciones que se establecen debido a la operatividad y normatividad actual por el COVID - 19.

4.2. Objetivos específicos

4.2.1. Categorizar las MiPymes, en torno a las limitaciones, medidas y perspectivas que han tenido para implementar dentro del marco de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debido al COVID – 19

4.2.2. Identificar los requisitos normativos que se encuentran tanto por COVID – 19 como por el diseño e implementación de un SG-SST

4.2.3. Proponer y definir herramientas metodológicas que solucionen las limitaciones de las MiPymes para implementar un SG-SST en el marco de la actual pandemia, que fortalezca el bienestar, disminuya el riesgo psicosocial que se puede presentar por la fatiga pandémica.

5. Justificación y delimitación

5.1. Justificación

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo siempre ha permitido a las organizaciones mantener una cultura de prevención hacia el riesgo, así como una observación activa a todo aquello que pueda generar efectos adversos a los trabajadores, al permitir anticiparse a la materialización de los peligros. En el artículo 81 la ley 9 de 1979 se establece que: “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participan el gobierno y los particulares”, (Congreso de la república, 1979). De ahí la necesidad de establecer un modelo de implementación del SG-SST que permita abarcar a los trabajadores fuera de su lugar de trabajo habitual, debido la nueva operatividad de muchas organizaciones.

Habiendo cumplido lo anterior está comprobado que la productividad puede aumentar, se disminuye la probabilidad de perder clientes activos y de aumentar y atraer clientes potenciales, se aumenta la credibilidad de la compañía, ya que es importante tener en cuenta

que el cuidado del trabajador conlleva un gran beneficio y se verá reflejado en el cliente, se disminuyen los costos operativos por ausentismos tanto generales como laborales, así al cumplir con la legislación nacional vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo se estaría disminuyendo el riesgo jurídico de la organización, esto es lo que se pretende con el diseño de un modelo de implementación de un SG-SST aplicable al bienestar del trabajador por medio de una cultura de prevención y autocuidado y al empleador suministrándole las herramientas necesarias para que su organización cuente con las garantías legales para operar de forma responsable hacia el trabajador.

Es importante mencionar que debido a que el individuo por medio de su comportamiento es edificante de la sociedad en la que convive, se puede concebir una sociedad y familia más sana, disminuyendo así el costo emocional a los trabajadores y su familia que como se indicó anteriormente es incalculable.

Los recursos de las MiPymes son limitados para el diseño, implementación y seguimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y en algunos casos este rubro puede llegar a cero, cuando hay que cambiar de un sistema establecido y controlado a un sistema de gestión móvil, dinámico y a la realidad de la compañía, y expandirlo a otros lugares los cuales no han sido controlados, es por esta razón que muchas de estas lo destinan a la obtención de su objeto social, haciendo necesario siempre el apoyo y como es su obligación de una administradora de riesgos laborales las cuales cuentan con proveedores especializados en cada una de las áreas necesarias para lograr dicho propósito.

Además de lo anterior entre las bondades que genera un modelo de SGSST para las pymes, es que estas se pueden concentrar sus acciones y recursos en aquellos en lo que son fuertes y en el desarrollo del negocio. Ya que el sistema es adaptativo, se administra, y asesora la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de cualquier tipo de organización bajo

los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.

Entre los beneficios que puede representar la implementación de un SGSST, para las MiPymes, está la mejora en los resultados de los indicadores de gestión, aumento del nivel de salud y de bienestar de toda la población trabajadora e indirectamente de sus familias; manejo efectivo de los recursos destinados a la seguridad y salud en el trabajo, aumento de la calidad y productividad de la empresa por la vía de un mejor bienestar, optimización de los ambientes de trabajo y mayor motivación; disminución de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, impacto positivo sobre las personas, generando felicidad en el trabajo, disminución de costos indirectos por incapacidades y accidentes de trabajo. y evitar sanciones por los respectivos entes de control.

5.2. Delimitación de la investigación

Esta propuesta, presenta una metodología como herramienta preventiva, que permita implementar cada una de las etapas de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las Mi Pymes del sector servicios en la ciudad de Bogotá, debido a las limitaciones que ha generado la actual pandemia, y de esta manera generar una mayor cultura hacia la protección del trabajador aun ejerciendo sus funciones fuera del lugar de trabajo habitual. Las MiPymes representan 96% del tejido empresarial y aportan 40% al PIB (La Republica sábado, 10 de octubre de 2020).

Para todos los efectos, se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por personas naturales o jurídicas, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rurales o urbanos, que responda a los siguientes parámetros:

5.2.1. Mediana Empresa: a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200)trabajadores; b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) y quince mil

(15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes. (Ley 590 de 2000).

En la ley 590 de 200, se entiende por micro, incluidas las famiempresas, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda conjuntamente a los siguientes parámetros.

5.2.2. Pequeña Empresa: a) Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores; b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil, (5.001) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5.2.3. Microempresa: a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores; b) Activos totales por valor inferior a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales. (Ley 590 de 2000) vigentes.

El decreto número 957 de 2019 realiza una clasificación por nivel, de ventas lo que resulta ser más exacto, como se observa en el siguiente cuadro:

	Manufactura	Servicios	Comercio
Microempresa	(23.563 UVT)	(32.988 UVT).	(44.769 UVT).
Pequeña Empresa	(23.563 UVT hasta (204.995 UVT).	Superiores a (32.988 UVT	(44.769 UVT) a (431.196 UVT).
Mediana Empresa	(204.995 UVT) Tributario (1 736.565 UVT).	(131.951 UVT 483.034 UVT).	(431.196 UVT a (2'160.692 UVT)

Fuente. elaboración propia, a partir de decreto número 957 de 2019

5.3. Limitaciones

Las limitaciones que se pueden encontrar en la realización del presente proyecto son las siguientes:

- Limitaciones de tiempo, ya que el actual proyecto cuenta como máximo de un año para ser estudiado y ser diseñado en todas sus etapas.
- Limitaciones de espacio, solamente aplicará inicialmente en los diferentes sectores de

la ciudad de Bogotá

- Limitaciones metodológicas, se pueden utilizar metodologías antes establecidas, sin embargo, puede ser que ninguna tenga el enfoque preventivo que se pretende establecer en el presente proyecto.
- Limitación de recolección de datos, debido a que el 96% del tejido empresarial se representan en Mi Pymes, la muestra en caso de necesitarla será pequeña y no alcance a representar a toda la población, pero sí mostraría una tendencia.

6. Marco de referencia de la investigación

Desde que las personas empezaron a ejecutar actividades para cumplir con un objetivo ha existido una relación constante con su entorno y su medio ambiente, igualmente con las personas con que interactúan y la sociedad en el que se desarrollan, es sabido por muchos y no compartido por otros que el entorno donde se desarrollan las personas muchas veces puede definir su personalidad, de esta forma y a medida que se iba avanzando a un entorno de industrialización donde durante la primera revolución industrial y las guerras mundiales se buscaba la producción en masa, se hizo más necesario una relación adecuada con el ambiente laboral y los trabajadores, esta idea se fue afianzando más en la segunda guerra mundial donde se aceleraron, ya que desde un tiempo atrás se empezaba a hablar de los derechos labores y la obligación de los patrones con sus empleados, debido a esto se establece una relación directamente proporcional y armoniosa entre el trabajador con el lugar de trabajo y el aumento de la productividad, eficiencia y calidad de vida en el trabajo, la identificación de los riesgos y la aplicación de acciones para minimizarlos o eliminarlos aseguraba que el trabajador pudiera aplicar las habilidades que contenía además que podía disminuir los costos de las organizaciones derivados de reemplazos, incapacidades, capacitaciones a personal nuevo, entre otros.

6.1. Estado del arte

Uno de los estudios relacionados con la idea de que el trabajador labore en armonía con su lugar de trabajo es la ergonomía el cual “examina no solo la situación pasiva del ambiente, sino también las ventajas para el operador humano y los aportes que este pueda hacer si la situación de trabajo está concebida para permitir y fomentar el mejor uso de sus habilidades (Wolfanf Lauring y Joachim Vedder, P.29.3), esto está relacionado con lo que se conoce de higiene industrial.

La organización mundial del trabajo (OIT) tiene por objeto:

Crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo y de posicionar la salud y seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional para estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles. (OIT, 2020)

Debido a esto actualmente Colombia se ve integrada en tratados internacionales para dignificar el trabajo, crear ambientes de trabajo seguros que cumplan con los objetivos establecidos y de acuerdo con la importancia que la OIT ha establecido y que los gobiernos han enfatizado en la importancia.

Dentro de estos, el gobierno nacional en cabeza del ministerio de trabajo ha establecido la importancia y ventajas de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como:

la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (Ministerio de trabajo).

Dentro del marco que se pretende realizar el presente proyecto se encuentran varios

proyectos de grado, en el que se establece la debilidad y falencias en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como el impacto que ha tenido la actual pandemia ocasionada por el virus Sars-CoV-2, el análisis de datos que por medio de encuestas se establecieron a las organizaciones pymes categorizada por la legislación colombiana, dentro de estos proyectos se establece la importancia del diseño e implementación de un sistema de gestión de SST en el marco de la pandemia, mostrando resultados por la percepción de los trabajadores y resultados cuantitativos.

Paola Cely, Luz Echeverry y Claudia Enid (2016) desarrollaron un trabajo en el que establecen la importancia de un diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta y en el marco de los criterios y la obligación del decreto 1072:2015, esto se realiza por medio de encuestas a diferentes empresas Pymes, dentro de estas se encuentra que los trabajadores se encuentran muy familiarizados con los aspectos básicos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Como resultado de las encuestas a las organizaciones se establece que la implementación de un SG-SST obedece a la voluntad de los encargados, dirigiendo recursos a este, para evitar multas y cumplir con la legislación. Es relevante mencionar en este resultado que el nivel de informalidad de las pymes es alto por lo que no tienen definido una estructura financiera ni de procesos, y mucho menos un sistema de prevención y protección para los trabajadores.

García, D. (2017) Establece el impacto de la implementación un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el hospital ESE san diego de Cereté con un componente importante y es el desempeño organizacional, permitiendo establecer la relación de la implementación con los beneficios que obtendría la compañía. En este se evidencia que existe una política de seguridad y salud en el trabajo que no se encuentra socializado en su totalidad al personal de la compañía, en general la percepción de los trabajadores con respecto a este

sistema de gestión establece el compromiso de la dirección, por medio de programas de prevención y protección, realización de capacitaciones en Seguridad y salud, socialización de las responsabilidades en cuanto el sistema de gestión, adicionalmente se considera en el trabajo que estos aspectos implementados de forma adecuada y correcta ayuda al desempeño organizacional lo que nos podría llevar a la mejora en los indicadores.

Guerrero, O. (2016) realiza un trabajo para medir el grado de conocimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones legalmente constituidas en norte de Santander, y uno de los resultados que llama más la atención es el hecho que de 367 empresas de esta geografía el 79% no cuenta con un programa de salud ocupacional o un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo muy ligado al resultado que de estas el 71% no conoce las normas que reglamentan esta obligación legal, sin embargo, el autor resalta el interés de las compañías por conocer las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

López, K. (2016) Establece la importancia de la calidad de vida por medio del clima laboral, encuesta realizada a 40 personas pertenecientes al banco central, estableciendo dos etapas de medición, una antes de tomar las medidas propias de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la otra en seis meses después cuando estas medidas se consolidaron, evidenciando el impacto que esta tuvo sobre los trabajadores, dándole valor al recurso humano como lo establece el autor en sus conclusiones.

Ramírez, C. Amaya, A. establecen que existe una relación entre la forma como los trabajadores interactúan con su medio ambiente de trabajo, haciendo que estos realicen o faciliten la ocurrencia de los accidentes de trabajo, que por medio de los actos inseguros establecen una ausencia de cultura de autocuidado, se intenta crear una relación entre los factores sociodemográficos y la ocurrencia de eventos negativos en el lugar de trabajo,

también establece las causas por las cuales los trabajadores se accidentaron en periodos anteriores, de esta manera realizar una conexión directa entre el plan de trabajo anual y capacitación y los causantes de accidentes de trabajo. Igualmente, en este trabajo se desarrolla un plan que pretende disminuir la aparición de las causas que ocasionan accidentes laborales.

Castillo, A. Machado A. (2016) Establece también una relación directa entre el aumento de los accidentes de trabajo en la compañía y los actos inseguros ocasionados por los trabajadores, a pesar de que en la compañía como lo establece el autor suministra los elementos de protección personal y genera espacios de capacitación para la prevención, por lo que la causa del aumento de estos se ve reflejado en la conducta humana.

García, L. Durán, A. (2015) establecen una metodología para el cumplimiento de los requisitos en seguridad y salud en el trabajo según la normatividad actual para una pyme, comenzado por el diagnóstico inicial lo que genera una panorámica del estado actual del sistema y la compañía, este se realiza por medio de una encuesta al jefe de área, dejando así las recomendaciones pertinentes para el cumplimiento legal, y sus mecanismos de control y seguimiento, establece actividades que deben ser guiadas por la ARL.

Marín, Y. Higuera, Y. Guerra, D. Gómez, A. Soto, M. (2020) realizan un artículo donde se establece la vulneración a los derechos de la salud en el trabajo, son realizados a 186 trabajadores que tuvieron algún evento de tipo laboral ya sea por accidente o enfermedad, enfoca aspectos sociodemográficos, por lo que se evidencia y lo establecen los autores, el acceso a la salud está limitado a los resultados sociodemográficos, es decir, que las personas más vulnerables ven más violado el derecho a la salud, según los porcentajes descritos en el artículo, esto se suma a la percepción de los mismos trabajadores en los que la mayoría argumenta que después de haber tenido el evento quedaron en desprotección social.

Aramendez, D. López, J, Arce, A. (2019) En el trabajo se establecen las causas y consecuencias de la no implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocada en las pymes de la localidad de suba en la ciudad de Bogotá y el municipio de Soacha en el departamento de Cundinamarca, por medio de la relación costo – beneficio incentiva la implementación del sistema para dar cumplimiento a los requisitos legales establecidos.

Isaza, G. Uribe, C. (2018) Dentro del trabajo de grado, se caracterizan a las micro empresas del territorio objeto de estudio, con base en los recursos que se asignan a un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, comparado con el año inmediatamente anterior, en este caso 2017, es muy importante anotar que dentro de los hallazgos encontrados o durante el recogimiento de los datos, se concluye que ninguna organización implementa un SG-SST por voluntad, por el contrario se deja claro que es por cumplimiento de requisitos legales colombianos, así también establece como resultados las limitaciones que tienen las MiPymes, desde multiplicidad en las funciones de una sola persona lo que deriva en dirigir sus esfuerzos al cumplimiento del objeto social de la compañía, lo que tampoco se ve retribuido a su satisfacción profesional y laboral, así como la falta de capacitación y formación.

Tamayo, H. Murillo, L. (2020) evalúa la prefactibilidad de una empresa que asesore y realice consultorías con respecto a la seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la ciudad de Medellín, se establecen varios mecanismos de evaluación del entorno y aspectos propios de la compañía, así como los actores que deberán tener una relación con esta, de estamanager se aplican las cinco fuerzas de porter, se realiza la evaluación de los costos y estados financieros iniciales, así como la descripción inicial de los puestos de trabajo.

Delgadillo, S. Patarroyo, A. Medina, A. (2016) En el proyecto se evalúan aspectos para

bordar una problemática sectorizada en el occidente de la ciudad de Bogotá llamado corredor industrial, propone la implementación de un plan de negocios por medio encuestas realizados y se evalúan los resultados de estos, se tomas aspectos técnicos y organizacionales del proyecto de emprendimiento.

Echeverry, P. Espitia, E. (2020) En este trabajo se pretende identificar las percepciones de los trabajadores en el sector petrolero con respecto a la disminución de la calidad de vida causada por la pandemia del COVID – 19, analizando entre otras siete dimensiones que determinan la calidad de vida laboral, dentro de las que se encuentran la seguridad en el trabajo, y el bienestar laboral. Aparte se establece el papel que deben jugar las ARL, los empleadores y los trabajadores para promover las medidas de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores que se encuentren con más riesgo de contagio: aseo, vigilancia y sector salud. Dentro de los resultados obtenidos, los autores reconocen que obtuvieron un puntaje menor al esperado, debido a las consecuencias que ha traído la pandemia.

Garzón, A. Garzón, E. Cortés, M. (2016), En el trabajo mencionado se establece el diseño para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Madegar, basados en el decreto 1072:2015 como requisito normativo que toda empresa debe implementar, en esta teniendo en cuenta las estadísticas de accidentes y muertos, así como aparición de enfermedades laborales, de esta forma se establece un diagnóstico de la empresa. Por lo que basados en esto se evidencia que no existe una cultura basada en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y así dejando un modelo de implementación con responsabilidad de la alta dirección.

Moreno, D. Flórez, L. Jiménez. M, Gómez, L. Mendiverso, A. (2018), La implementación de la metodología en este trabajo se hace en la empresa COFLONORTE, estableciendo de esta forma una mejora de acuerdo con los resultados de los diagnósticos aplicados a la empresa.

La compilación de anteriores trabajos y proyectos permite dimensionar varios aspectos, entre los cuales se encuentra, la importancia del diseño y la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo como desarrollo estratégico de la compañía, y la importancia que este tiene en la ejecución eficaz de la labor del trabajador generando en este una sensación objetiva de bienestar y seguridad, se evidencia, de la misma forma el poco conocimiento que se puede tener con la legislación colombiana y la obligatoriedad del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, lo que muestra poca cultura de prevención bajo el marco de las labores que las personas realizan.

Es muy importante mencionar que la percepción que el trabajador tenga sobre su seguridad afecta de una u otra forma la calidad y el clima organizacional en la empresa, así como su productividad.

6.2. Marco teórico

La generación de valor de las compañías parte de la capacidad que tengan para responder a las condiciones siempre cambiantes de los factores internos y externos controlables y no controlables, y satisfacer las necesidades de los clientes las cuales son cambiantes. Es por esto que la capacidad para mantener un sistema de producción que cumpla con los requisitos establecidos, responde a unos cambios constantes (normatividad, gustos, procesos internos) es una labor de nunca acabar, más si este sistema se basa en el talento humano que tienen entre otras cosas, necesidades, aspiraciones, habilidades y competencias, lo que puede hacer del sistema muy volátil y más aún algo impredecible ya que se deben vencer barreras como la resistencia al cambio, ¿Cómo vencer este aspecto cuando la organización debe estar a la vanguardia de un mercado que cambia constantemente?.

La resistencia puede ser una fuente de conflicto funcional debido a que esta obstaculiza la

adaptación y el progreso (Catalina, A. p, 3) debido a esto la gestión del recurso humano debe ser tan importante como la productividad, la eficiencia y demás indicadores empresariales. En el caso de las Mi Pymes se observa, una concepción más centrada a corto plazo en la supervivencia, en la producción y el mercado, no así en los procesos relacionados con SGSST y de gestión humana; es así como las Mi Pymes enfrentan retos relacionados con estos procesos. La apertura de estas empresas, a nuevas ideas, nuevos conceptos y estrategias, implica la adopción o una amplia visión y más sistemática de lo que es una organización y de acciones centradas en la salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

Clima organizacional

Como lo establece Kurt Lewin El cambio de comportamientos es el resultado de un conjunto de fuerzas dentro de un sistema, demostrando como un grupo puede influenciar a sus miembros, de esta manera por medio de la teoría de campo de fuerzas establece un modelo de cambio sencillo compuesto por tres partes: Descongelar, Cambiar, y congelar, removiendo la forma antigua de trabajar y estableciendo la nueva como cultura organizacional, impulsando el cambio en las organizaciones, consiguiendo momentos de estabilidad, de crecimiento y sostenibilidad.

Lippitt, Watson y Westley establecen un proceso de siete etapas durante el cual la organización puede comenzar con su establecimiento del cambio, ya que como lo han indicado varios conocedores y consultores empresariales, “lo único permanente es el cambio”, estos tres autores establecen desde el inicio un diagnóstico que debe surgir de la necesidad de la organización por implementar un cambio y divide en las siguientes fases como lo muestra la figura 2.



Figura 2: Etapas de planeación para la gestión del cambio

Fuente: Etapas del modelo de Lippit, Watson y Westley.

Como se puede observar, la figura 2 se establece la necesidad de iniciar un nuevo proyecto, en caso de que se requiera esto se debe al constante cambio en el que la compañía debe estar para sobrevivir al mercado.

Halpin y Crofts se plantean que el clima organizacional es la opinión que el empleado se forma de la organización, para Litwin y Stringer, el clima organizacional comprende factores ambientales subjetivos sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas, de acuerdo a esto para medir el clima organizacional y tomar acciones al respecto se debe tener en cuenta percepción del trabajador, su ambiente laboral y cómo este último interactúa con sus factores personal, mencionado anteriormente, dentro de este ambiente laboral se encuentran las relaciones interpersonales, procesos de comunicación y actitud de las personas, todo este trabajo se realiza para conseguir los logros, metas y objetivos organizacionales.

Características de grupos de trabajo

Debido a como se ha dicho a lo largo de este trabajo de investigación, las personas no son seres aislados, necesitan de la interacción de otras personas para el desarrollo personal y profesional y crecimiento en otros aspectos, en el ámbito laboral no es la excepción, sin embargo, en este como se miden los objetivos cumplidos los equipos de trabajo deben estar controlados y una forma de controlarlos es establecer ciertas características que están mencionadas en la Tabla 1.

Características	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ser capaces de poder establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buena comunicación interpersonal.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ser leales consigo mismo y con los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo concentrado en la tarea.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir la organización del equipo.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer la situación, tema o problema a trabajar.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interés por alcanzar el objetivo.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Crear un clima democrático.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ejercitar el consenso en la toma de decisiones.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Disposición a colaborar y a intercambiar conocimientos y destrezas.

Tabla 1: *Características del grupo de trabajo en una organización*

Fuente: Aliat Universidades

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive de ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente (Solarte, M. 2009, p. 45), es importante destacar que últimamente este aspecto ha tomado especial relevancia debido a que puede influir en los objetivos organizacionales y de hecho lo hace.

Es evidente que el cambio en las organizaciones nace como una necesidad debido a factores

mayormente externos dictados por el mercado y otros actores que no se pueden controlar, “Al entender el cambio organizacional como una necesidad impuesta por las circunstancias competitivas del entorno, es posible comprender que la capacidad de transformación y adaptación competitiva puede convertirse en uno de los impulsores más importantes o uno de los obstáculos más grandes para la generación de valor” (Sandoval, J. 2014, p. 165).

Bienestar laboral y comportamiento organizacional

La consecución para que los trabajadores logren laborar bajo las condiciones bienestar es el resultado de gestiones, actividades y mediciones para definir el cumplimiento de este objetivo, logrando así que las fortalezas y habilidades de los individuos se exploten al máximo, obteniendo un mayor beneficio en la organización, sin perjuicio del trabajador, esto se logra según Maslow por medio de la auto realización de las personas logrado solo cuando las demás necesidades son cubiertas, así como lo muestra la figura 3.

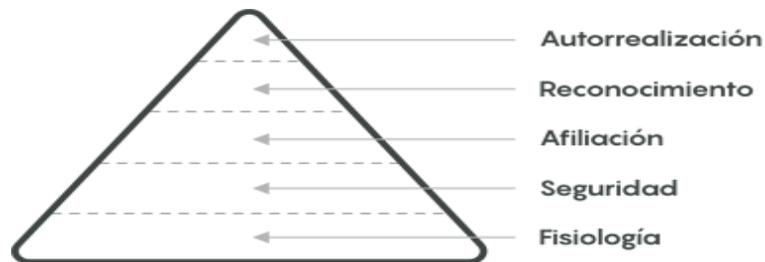


Figura 3: Pirámide de Maslow
Fuente: inboundcycle.com

Ya que el bienestar físico, social y mental son necesarios en cierta medida para alcanzar la autorrealización, es imperativo establecer una modalidad o una estrategia que establezca los fines pertinentes para alcanzarlos.

La relación existente entre las personas y su ambiente de trabajo, junto con el bienestar que se brinda por parte de la organización puede establecer en las personas optimismos y pensamientos positivos lo cual puede afectar de forma positivo tanto a su entorno laboral

como a la productividad y comportamiento organizacional, “el comportamiento organizativo positivo puede aportar entre un 4% y un 15% a la variación de los rendimientos laborales” (Moccia, S. 2016, p.150), es imperativo mencionar que un ambiente de trabajo sano y seguro junto con el bienestar establece en el trabajador un pensamiento positivo que Seligman (2003), mueve a las personas a adoptar una forma de pensar creativa, tolerante, constructiva, generosa, relajada y lateral. Este estilo de pensamiento tiene por objeto resaltar lo que está bien, no lo que está mal. No cambia de curso para detectar errores, sino que se afina para hallar virtudes.

Para lograrlo es indispensable tener programas de motivación, aplicados a mejorar la calidad de vida de los empleados, tratar de brindarles un equilibrio entre vida personal, laboral, familiar y profesional, generando felicidad y motivación. (Herrera, D. Sanchez, N. Trejos, M. Bossa, S, 2015, p.7).

En la era antigua civilizaciones como Grecia estaban en auge de la mano de pensadores filosóficos identificando ciertos aspectos que concernían a la vida y sus actividades diarias, en esta época pensadores como Aristóteles y Arístipo que además de establecer los primeros pilares sobre el estudio de las enfermedades en las labores, indicaron cual era ese aspecto fundamental de la felicidad, el cual según el primero dependía de la virtud que tenía la persona.

El hecho que a un trabajador se le permita desempeñar la labor que le parece satisfactoria, es decir, que le guste realizar las funciones que desempeña, adicionalmente que se le permite realizarlo en un ambiente de trabajo cómodo y seguro con el que se pueda interactuar de forma sencilla y que no se ponga en riesgo su seguridad, le generará una sensación atractiva ya que permitirá retribuir o traer de vuelta una serie de compensaciones, económicas, sociales y mentales, o que permite el desarrollo de sus habilidades y la aplicación de sus competencias de forma eficaz, debido a esto y como lo expresa Robbins S. P. la satisfacción en el trabajo

depende de la personalidad del individuo y otras variables modificables y no modificables o personales como características sociodemográficas, salario, oportunidades de crecimiento, capacidades y habilidades del mismo.

Actitud frente a la labor y los riesgos: Satisfacción laboral

Otro aspecto importante al cual Robbins S.P. relaciona; es la actitud, que es la manera de estar dispuesto a realizar una labor, teniendo en cuenta las variables mencionadas, estímulos y respuestas, en la figura 4 se ilustra la manera en que los estímulos producen actitudes frente al ambiente y a su vez, se muestra la posible respuesta que el individuo puede tener.

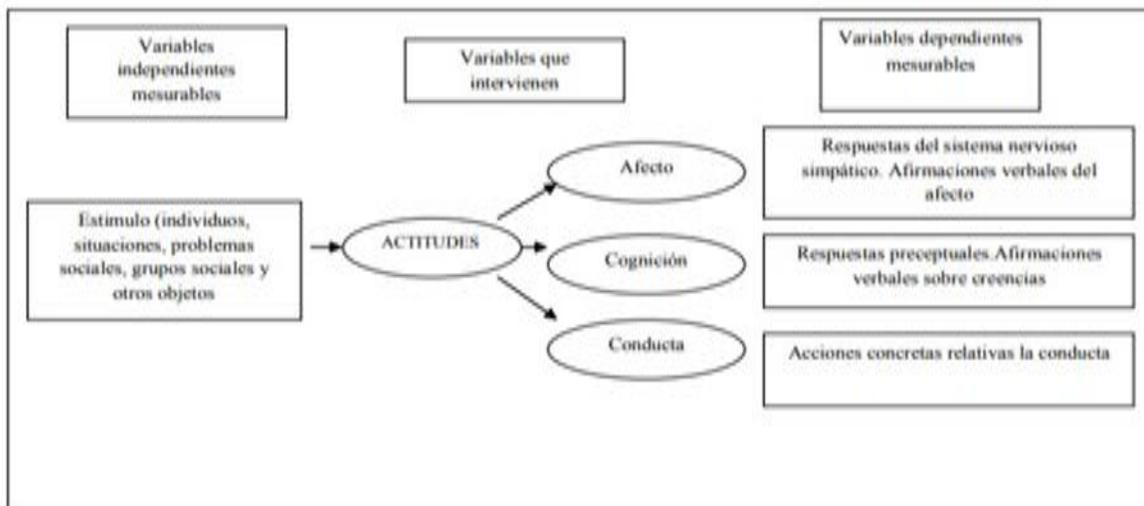


Figura 4: Tres componentes que definen las actitudes

Fuente: Carol Marlenne Ruiz Segura

Robbins (1999), define la satisfacción laboral como la diferencia entre lo que el trabajador recibe por la labor realizada y la percepción de este de lo que debería recibir, de acuerdo con esto entre más pequeño sea la diferencia el trabajador debería mantener una actitud positiva frente a la labor y por el contrario entre más amplio la diferencia se tiene una actitud negativa.

Para Locke la satisfacción en el trabajo está asociada a las condiciones que produce una serie de consecuencias al individuo pudiendo afectar la actitud hacia la vida, familia y la

misma persona, también afectando las condiciones de salud física y mental.

La satisfacción en el trabajo puede llevar a tener una relación directamente proporcional con la productividad de la empresa, teniendo en cuenta que esta relación puede ser más amplia entre más factores externos interactúan o influyen con el trabajador, por ejemplo, un operario está sujeto a la velocidad de la máquina, y este medirá el rendimiento del trabajador, Pinilla (1982) plantea una relación interesante entre la productividad y la satisfacción laboral.

“por satisfacción se entiende la actitud general que adoptamos frente a nuestro trabajo, cuando hemos podido resolver nuestras necesidades fundamentales y tenemos conciencia de ello, en tal sentido, los trabajadores necesitan que se les respete y se les trate dignamente. Necesitan ganar lo suficiente para vivir decorosamente, para alimentarse, vestirse y tener recreación, pero no sólo el individuo, sino también su familia. Necesitan que se les den condiciones de trabajo saludables, que se les brinde prestaciones sociales para la solución de problemas que se les presenta en sus hogares. Los empleados necesitan aprender constantemente a trabajar mejor y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades crecientes. Necesitan que se les trate justa y equitativamente, que no haya favoritismos, ni trucos en la determinación de sueldos, salarios y compensaciones, que se premie el esfuerzo y el mérito. Todas estas necesidades son más o menos perentorias en operarios, empleados, profesionales, en usted y en mí”.

Weinert establece la relación que puede existir entre la satisfacción laboral y la productividad, el cual el mismo autor reconoce que estos aspectos han tenido gran relevancia por varias razones dentro de las cuales se pueden encontrar:

- Relación directa entre productividad y satisfacción en el trabajo
- Posibilidad de la relación negativa entre pérdida horaria y satisfacción
- Relación entre clima organizacional y satisfacción
- Calidad de vida en el trabajo y la satisfacción del trabajo

“En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus

disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)”.

Cultura organizacional

Por cultura organizacional; se entiende que son las creencias, los valores, normas hábitos, tradiciones, actitudes, y experiencias que caracterizan una organización. La finalidad de la cultura organizacional es especificar el modo en el que se espera que los miembros interactúan entre ellos y con el exterior. Es necesario considerar que la cultura organizacional no es simplemente la sumatoria de las individualidades que se desempeñan en una determinada organización o empresa, por el contrario, la cultura organizacional es previa a las individuales. (Raffino, E. 2020)

Es muy importante establecer que la organización es un conjunto de variables que interactúan entorno al cumplimiento de un objetivo, es un conjunto de variables ya que, las personas que conforman la organización cuentan con diferentes creencias, costumbres, hábitos, entre otros. Aguirre (1996, p.42) define la cultura organizacional como “un conjunto de elementos interactivos fundamentales, compartidos grupalmente, sedimentados a lo largo de la vida de la empresa a la cual identifican, por lo que son trasmitidos a los nuevos miembros y que son eficaces para la resolución de problemas”.

Díaz (2006, p.21) indica que “la cultura son las creencias, ya sean inventadas, desarrolladas o descubiertas, que los grupos juzgan como válidas y le permiten adaptarse al entorno e integrarse internamente, así como que son enseñados como el modo correcto de percibir, pensar y sentir sus problemas”

La cultura organizacional es fundamental en toda organización ya que puede ser importante para el rumbo y orienta la forma en que la empresa debe conducirse; aunque puede ser restrictivo para la implementación de estrategias y alcance de metas y objetivos.

En el ámbito interno es importante tener en cuenta que todo empleado se identifica con cierta cultura organizacional, por ello si se trate de incorporar la cultura del autocuidado, es importante introducir nuevos, valores, creencias, hábitos, normas y costumbres que la caracterizan. A partir de allí, se buscará que todos los miembros se identifiquen con la cultura organizacional que se pretende introducir (Raffino, E. 2020)

En la cultura organizacional, se resaltan ciertos elementos: la identidad de la organización; se encuentra definida, en parte, por la misión, la visión y los valores de la empresa. La identidad de la organización surge de las respuestas a los siguientes interrogantes: ¿Qué tipo de empresa es? ¿Cuáles son sus valores? ¿Cuáles son sus metas? ¿Cuál es su misión?; está definido además de lo anterior por los sistemas de control, las estructuras de poder, los símbolos; los rituales y rutinas, e historias, mitos y anécdotas (Raffino, E. 2020).

Si es en la cultura organizacional se identifican y se establecen las costumbres, creencias, valores, percepciones, entre otras, que son específicamente de los que laboran en la compañía, y que en algún momento fueron aprendidas e interiorizadas por los mismos, se considera que con una estrategia que converja al cumplimiento de los objetivos se puede establecer desde la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que pueda desde las personas indicar cuál es el rol que se juega dentro de este sistema.

Por lo que no la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo eficaz no depende de conceptos teóricos o técnicos como leyes, normas o decretos, influye también el compromiso de cada persona como miembro activo de la organización y la capacidad de esta en cabeza de los directivos de crear una cultura organizacional preventiva.

A pesar de no ser una tarea sencilla vale la pena crear estrategias de prevención para crear ambientes de trabajo seguros y ayuden con el aumento de la productividad, es importante tener en cuenta varios aspectos para implementar una cultura de prevención en la organización:

- Fomentar la identidad organizacional
- Concientizar y sensibilizar a los trabajadores
- Implementar modelos de comunicación
- Involucrar a la dirección
- Formar a los trabajadores
- Monitorear las actividades

En el marco de la actual pandemia que vive el mundo, las actividades económicas se tuvieron que ver disminuidas en muchos aspectos de recursos, dentro de los que se incluye personal, finanzas, infraestructura, entre otras. La fundación observatorio Pyme hace una revisión del estado actual de las pymes en la región del sur de américa estableciendo de la siguiente manera la proporción de las empresas que se encuentran operativas, y se evidencian en la figura 5.

Operatividad de las firmas y actividad de su personal, por tamaño (% de empresas)					
	Micro 0-9 ocupados	Pequeña 10-50	Mediana 51-250	Mediana-Grande 251-800	Promedio General
Totalmente operativas	40%	50%	63%	62%	50%
Todo el personal activo	40%	27%	24%	24%	30%

Figura 5: Proporción de empresas operativas por número de empleados ocupados

Fuente: Coronavirus: impacto sobre las pymes, producción y empleo – 6 relevamiento, fundación observatorio Pyme.

En la figura 5 se evidencia que las microempresas han sido los más afectadas debido a la aparición del COVID – 19, esto debido a la proporción de inoperatividad con respecto a las

medianas y grandes, donde las primeras únicamente se mantienen funcionando un 40% y las segundas se mantienen funcionando 23% y 22% más que las microempresas.

En ese mismo estudio se establece que las limitaciones y restricciones ocasionadas por la pandemia, ocasionaron mayor rapidez en la entrega de las materias primas por diversos factores entre los que se encuentran la baja actividad que permitía que los proveedores satisficieran de forma inmediata cualquier necesidad, igualmente la necesidad de liquidez en las organizaciones obligó a mantener un stock bajo de materias primas, esto se explica en la figura 6.

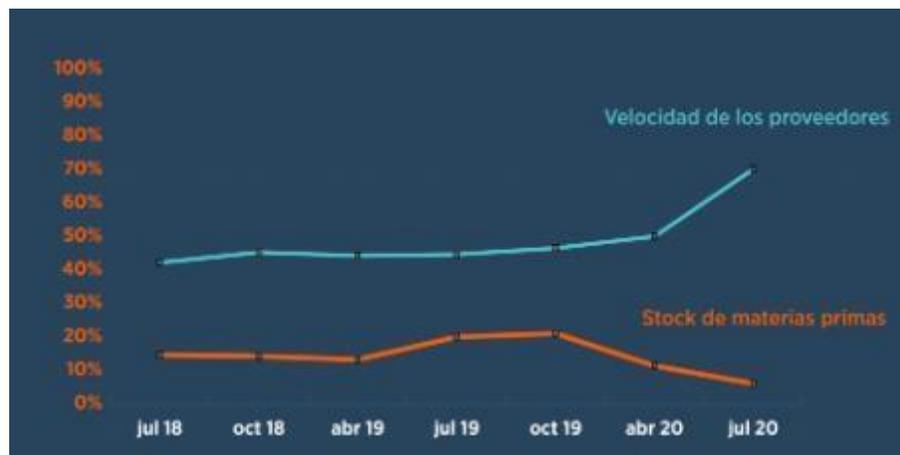


Figura 6: Stock de materias primas y velocidad de entrega de los proveedores

Fuente: Encuesta coyuntural a Pyme industriales – Fundación observatorio Pyme.

Todo esto evidentemente se pone a prueba por la crisis desatada por el contagio masivo del coronavirus en los países y en las organizaciones, trayendo consigo proyecciones de crecimiento económico a la baja e incluso negativas, lo que finalmente terminó sucediendo en muchos países de América Latina y el mundo, así el banco mundial indica las proyecciones en la figura 7 extraído de la cámara de comercio de Bogotá.

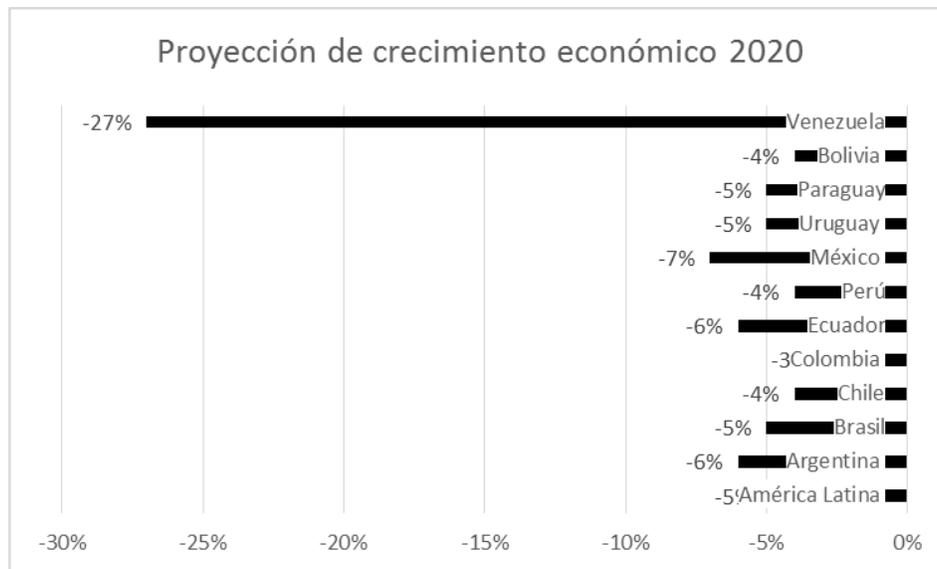


Figura 7: Proyecciones de crecimiento económico para América Latina en 2020

Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá

Evidentemente la economía latinoamericana se ve afectada por la crisis consecuencia del cierre de sus operaciones empresariales, que posteriormente se ve reflejado en el desempleo, y unas profundas consecuencias que se sentirán por un largo plazo, la ANIF finalmente estableció una contracción de la economía colombiana del 6.8%, afectando de esta manera al sector empresarial casi con un 95%, encabezadas por las microempresas.

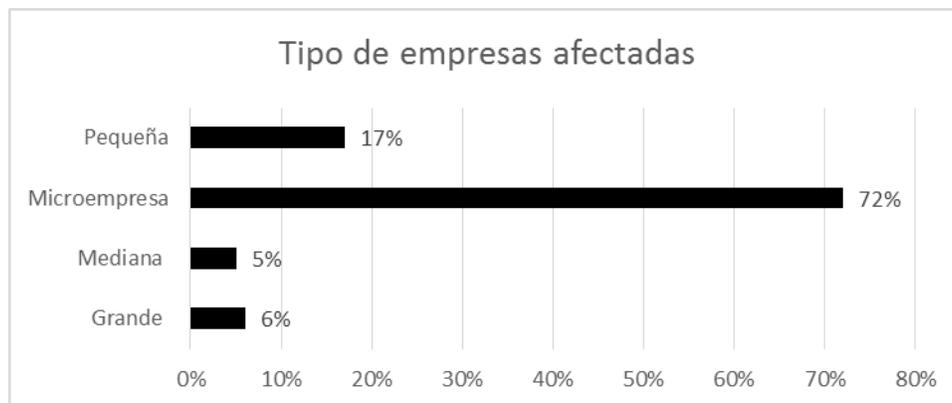


Figura 8: Empresas más afectadas según el tamaño en Colombia

Fuente: Cámara de comercio de Bogotá

Estas consecuencias y para no cerrar la operatividad de las empresas, ha llevado a que varias adopten medidas que puedan llevar un adecuado equilibrio entre la producción y la salud de los trabajadores, de esta manera se implementó y como práctica el trabajo remoto, que como lo muestra la figura 9, esta práctica se está constituyendo en una de las más efectivas para evitar el contagio del COVID – 19 debido al poco contacto que se tienen entre los compañeros de trabajo y la disminución de la interacción física.

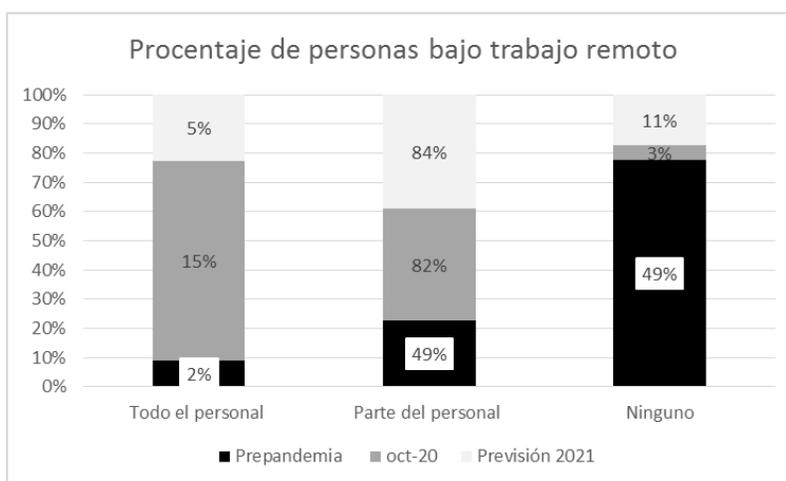


Figura 9: Porcentaje de personal bajo trabajo remoto

Fuente: Coronavirus: impacto sobre las Pyme, producción y empleo – 6 relevamiento, Fundación Observatorio Pyme.

Se establece y se evidencia un aumento significativo de los trabajadores que están laborando de forma remota con respecto a la época pre-pandemia, y se espera también la misma tendencia para el 2021 con una disminución del porcentaje de las empresas las cuales todo su personal haría trabajo remoto, lo que evidencia el aumento de las empresas en las que ninguno de sus trabajadores adoptaría esta modalidad.

6.3. Marco legal

En Colombia se habla por primera de los derechos de los trabajadores que tenían un accidente laboral por medio de una indemnización que los patrones debían dar, por medio de la llamada ley Uribe que en el año 1915 se promulga, a todo lo largo del siglo pasado se va formando un conglomerado de leyes e instituciones con el propósito de establecer los derechos de los trabajadores además del cuidado y prevención de su seguridad y salud, por lo que en el año 1934 se crea la oficina de medicina laboral reconociendo los accidentes y enfermedades laborales para dar cumplimiento a las indemnizaciones. En 1950 se establece el código sustantivo de trabajo y posteriormente la ley 9, resolución 2400, ley 100 y decreto-ley 1295, a partir de esto es innegable la velocidad que la seguridad y salud en el trabajo en Colombia tiene después de inicios del siglo XIX.

En un sentido más amplio la legislación colombiana establece la obligación de la afiliación de los trabajadores independiente de su modalidad de contrato al sistema general de riesgos laborales bajo la ley 1562 de 2012 y define a la seguridad y salud en el trabajo “como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”.

El decreto único reglamentario para el sector trabajo decreto 1072:2015, establece la obligación de los empleadores para diseñar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo independientemente del tamaño de la empresa y la vinculación laboral de los trabajadores, posteriormente la resolución 0312 de 2019, establece los estándares mínimos para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dependiendo del tamaño de la organización, sus recursos tanto financieros como humanos, de acá se han desprendido diversos programas de prevención y protección también legisladas por Colombia y que alimentan y fortalecen el sistema de gestión, Con el objetivo de plantear

normas que ofrezcan la posibilidad de adaptarse a la necesidad y condición particular de cada empleador, y asimismo, garantizar el cumplimiento de los niveles mínimos de seguridad y salud de los trabajadores colombianos (Ministerio de trabajo), el beneficio de esta resolución sería para cerca de 670.000 empresas. Con este beneficio se espera que además del cronograma establecido en la resolución 0312 de 2019, se cumpla con la implementación definitiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desde enero del 2020 en adelante como se muestra en la (figura 1).



Figura 10: Implementación definitiva del SG-SST

Fuente: Ministerio de trabajo de Colombia.

Dentro del marco normativo de este documento se encuentran aquellas en materia de seguridad y salud en el trabajo junto con las establecidas y emitidas por el gobierno nacional debido a la pandemia y serán dispuestas de forma cronológica hasta el año 2021.

Ley 9 de 1979 por el cual se dictan medidas sanitarias en las instalaciones de trabajo en el título tres establece obligaciones, disposiciones generales, las condiciones de las edificaciones, las obligaciones y directrices frente a los agentes químicos y biológicos, igualmente en el mismo año se establece la resolución 2400 que determina las medidas ante riesgos físicos, químicos y biológicos.

La resolución 2013 de 1986 reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de

medicina, higiene y seguridad industrial, posteriormente nombrado COPASST, establece las funciones y responsabilidades de los miembros y el número de miembros por cantidad de personas trabajando en la compañía.

El decreto ley 1295 se establece en el año 1995 con el fin de determinar la organización con respecto al sistema general de riesgos laborales, y en el cual se identifica que el objetivo principal de este sistema es prevenir, proteger y atender a los trabajadores que como consecuencia de su labor tuvieron consecuencias causadas por enfermedades y accidentes laborales (Artículo 1), en el artículo 2 del decreto ley mencionado, se mencionan que se deben establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, se fijan las prestaciones en atención en salud y el reconocimiento y pago correspondiente por Incapacidad parcial permanente, invalidez y la muerte.

La ley 776 del 2002 dicta las normas para la organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales, en esta ley se establece y se determinan las prestaciones a las cuales tienen derechos los trabajadores que, bajo la evaluación de su pérdida de capacidad laboral establecida por un equipo interdisciplinario, concluye el nivel de perjuicio generado, y dependiendo a esto se establecen las prestaciones económicas.

Decreto 3615 de 2005, establece la obligación de los trabajadores independientes a la afiliación al sistema de riesgos profesionales, es importante tenerlo en cuenta, ya que se puede encontrar de forma muy seguida que las micro y pequeñas empresas recurran a estos trabajadores, los que cuales deben tener unos requisitos mínimos, igualmente el decreto 1047 establece normas para asegurar que los trabajadores conductores del servicio terrestre en transporte de taxi se encuentren afiliados al sistema integral de seguridad social.

El decreto 3518 del 2006 crea una herramienta de vigilancia en aspectos de salud pública

SIVIGILA, con el objetivo de identificar de forma oportuna, así como realizar seguimiento a las enfermedades que afectan a la población, el cual tiene ámbito de aplicación para las organizaciones que tengan interés fuera del sector salud y que su actividad influya en la salud de sus trabajadores.

Resolución 2844 del 2007 por el cual se establecen las guías de atención integral en salud ocupacional, esto teniendo en cuenta tanto a nivel muscular y en la resolución 1013 del 2008 se establece del 2008 las guías para asma ocupacional para trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.

La resolución 2646 del 2008 establece las disposiciones para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo frente a los factores de riesgo psicosocial, medida importante debido a las limitaciones tanto de aislamiento y recursos que se han visto obligados a tomar los trabajadores debido al COVID – 19, y que han podido generar algún tipo de trastorno, dificultad o estrés en toda la población trabajadora.

Ley 1562 del 2012, por medio de esta ley se modifica el sistema de riesgos laborales y cambia el programa de salud ocupacional por un sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, establece los grupos de trabajadores que deben estar afiliados de forma voluntario y obligatoria, es un aspecto que se debe tener en cuenta ya que bajo esto, se determina la cobertura que puede tener el ARL frente a las empresas, define lo que es un accidente de trabajo y enfermedad laboral, y finalmente establece las actividades mínimas de servicios en promoción y prevención que las ARL deben dar a sus empresas afiliadas sin perjuicio de la cotización mínima.

Decreto 1072 del 2015, el presente decreto compila las obligaciones en el sector trabajo, dentro de la cual en el capítulo 6 establece la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se encuentra bajo la resolución 1443 del 2014, aquí se

determinan los requisitos y las obligaciones tanto de los trabajadores, empleadores y las ARL para el diseño, la implementación y seguimiento del SG-SST, así como las sanciones a los que se ven expuestos las personas, empresas y ARL por el incumplimiento de lo establecido en el presente decreto.

Circular 1, 3, 4 y 15 del 2020, establece las medidas de prevención y disminución de la exposición de contagio ante el COVID -19 frente a diferentes sectores económicos, como en los proyectos de infraestructura, industria, turismo, tecnologías de la comunicación, proveedores de domicilios y mensajería.

Resolución 666 del 2020 por el cual se establece el protocolo y las medidas que se deben tener en cuenta para prevenir y mitigar el contagio del COVID – 19 para las actividades económicas y sociales, así como el manejo que se debe tener ante la pandemia, de esta forma dentro de la resolución se establecen las medidas generales, el seguimiento y la vigilancia a los trabajadores en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los desplazamientos desde el lugar de residencia a los espacios de trabajo, recomendaciones en la vivienda de los trabajadores, la prevención del contagio y las medidas que se deben seguir ante una persona que presente sintomatología relacionada con el COVID – 19, se debe tener en cuenta que esta resolución pone en consideración el trabajo en casa como medida para prevenir el contagio, dándole todas y las mismas garantías que los trabajadores que hacen labor presencial.

Circular 0041 del 2020, se establece los lineamientos con respecto al trabajo en casa y como se menciona anteriormente, estos funcionarios deben gozar de las mismas garantías manteniendo las condiciones que tenían antes cuando se trasladaban al lugar de prestación del servicio, dentro de esta circular se establece que el empleador debe adoptar medidas para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros, así como adoptar medidas dentro

del marco de seguridad y salud en el trabajo, se establecen las mismas responsabilidades que se nombran en el decreto 1072:2015 y establecimiento y facilidad de la comunicación ante organismos internos de la compañía como comité de convivencia laboral.

7. Diseño metodológico

Teniendo en cuenta el problema surgido a raíz de la pandemia y el impacto que esta ha generado en la economía mundial, trayendo consigo un riesgo de contagio para los trabajadores que realizan sus funciones en el lugar designado de la empresa, se diseña una metodología para crear un equilibrio entre las actividades que deben realizar y el cuidado de salud por medio de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, móvil y que llegue a los trabajadores.

7.1. Instrumentos

Para determinar el estado actual de la economía, el impacto que el virus ha tenido sobre las compañías, las acciones que estas han tenido que llevar a cabo para poder operar sin afectar la salud de los trabajadores, se hizo uso de instrumentos como: método de entrevistas a profundidad. Este método es útil para obtener información de primera mano y de personas que están a cargo del direccionamiento de las empresas o son conocedoras de su realidad (jefe de RRHH, profesionales de SGSST) que se vieron afectados, determinando cual es la perspectiva que tienen frente al 2021 con respecto a la economía.

Para el desarrollo de las entrevistas posterior a su diseño; es necesario hacer una prueba piloto y posterior a ello hacer ajustes necesarios para poder incorporar más información y que esta sirva para el alcance de los objetivos.

Además de ello se empleará un estudio, de carácter aplicado, documental, descriptivo, y exploratorio, orientado al análisis, descripción de estrategias, situación actual, esquemas de comunicación implementados en algunas pymes de gran desempeño en los actuales

momentos.

En la exploración de las fuentes secundarias, se realiza una búsqueda de información de textos relativos a estrategias, estudios actuales, esquemas de comunicación y de experiencias exitosas desde año 2020. Se desarrollan mediante la interpretación de los textos y caso en el ámbito de la ciudad de Bogotá y en la región, orientado desde la perspectiva de la dirección y organización de la empresa. Adicionalmente, en el desarrollo del trabajo, se va a combinar, los conocimientos académicos, con la experiencia profesional de los autores en los ámbitos respectivos. Por tanto, a la visión documentada de estudio de casos que le da la consulta de diversos textos y normativas le va a acompañar otra soportada por las experiencias prácticas en la gestión y dirección de organizaciones económicas.

7.2.Fases de la investigación

Fase 1: Categorizar las Mi Pymes, en torno a las limitaciones, medidas y perspectivas que han tenido para implementar dentro del marco de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debido al COVID – 19.

En la fase 1 se establecen entrevistas a profundidad lo que garantiza tomar de primera mano las percepciones de los encargados del SG-SST y los dueños de empresas, con respecto al COVID – 19, en el cual se pide un consentimiento informado sobre el motivo de la investigación y la entrevista, esta última consta de las siguientes preguntas:

¿Cómo es la naturaleza del entorno de la organización?

¿Qué tipo de estrategia / planeación se está empleando?

¿Está la organización adoptando actividades innovadoras, de investigación de nuevas oportunidades y que evalúen las actuales?

¿Cómo está estructurada la organización y cuál es la filosofía dominante de la dirección?

¿Qué tanto se enfoca la organización en las personas?

¿Se tienen implementados programas de bienestar?

¿Teniendo en cuenta la coyuntura económica y de salud pública actual considera que la proyección de crecimiento para 2021 se verá afectada?

¿Qué procesos en el área de gestión humana y de SGGSSST se han intensificado durante la COVID-19?

¿En una escala de 1 a 5, siendo 1 “bajo riesgo” y 5 “muy alto”, ¿Qué tan vulnerable es su empresa ante COVID 19?

¿Qué actividades están realizando ustedes para mantener su unidad productiva en condiciones adecuadas?

¿Qué tipos de apoyo de salud mental, de bienestar laboral y psicosocial, han realizado ustedes en los actuales momentos?

¿Qué retos considera que tiene el área de SGGSSST en el contexto de la COVID-19?

¿Qué factores de riesgos psicosocial se han identificado en su organización, durante el periodo de la COVID-19?

¿Se sabe que el autocuidado y una cultura de la prevención es clave en los actuales momentos; como observa estos aspectos en su organización y que se está haciendo para ello?

Fase 2: Identificación de los requisitos normativos que se encuentran tanto por COVID – 19 como por el diseño e implementación de un SG-SST.

Debido a la actual pandemia que vive el mundo, el gobierno colombiano ha establecido e implementado un paquete de medidas que además de ayudar con la recuperación económica del país ha expedido normas, protocolos y lineamientos para prevenir el contagio por COVID – 19 dentro de las organizaciones, que en la generalidad lo que pretende es mantener un ambiente estéril además de controlar y manejar los casos por COVID – 19 que se presenten, adicionalmente se identifican los requisitos normativos relacionados con la implementación y

mantenimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como lo relacionado con los riesgos que pueden enfrentar los trabajadores a nivel psicosocial, agentes físicos, biológicos o químicos. En la investigación se establece la importancia de conocer los requisitos normativos, ya que en seguridad y salud en el trabajo puede servir como insumo para determinar y direccionar los esfuerzos hacia lo necesario evitando así riesgos jurídicos.

Fase 3: Proponer y definir herramientas metodológicas que solucionen las limitaciones de las Mi Pymes para implementar un SG-SST en el marco de la actual pandemia, que fortalezca el bienestar, disminuya el riesgo psicosocial que se puede presentar por la fatiga pandémica.

Después de la identificación y el análisis de las entrevistas aplicadas, las medidas adoptadas obligatoriamente por las empresas, además de la interpretación del estado actual de la región y la economía por medio de estudios realizados en los observatorios de las universidades e instituciones colombianas y de la región, aspecto importante ya que permitirá identificar cuáles fueron las consecuencias de la pandemia y saber cuáles han sido las dificultades de las compañías para integrar a toda su población trabajadora dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y, se propone una metodología sobre la cual las MiPymes puedan usar la metodología para que en el tiempo que se mantengan las restricciones y/o limitaciones por cuenta del COVID – 19, cumplan también con los requisitos normativos y cubra a todos los trabajadores independientemente si se encuentran o no dentro de las instalaciones donde deben prestar el servicio.

7.3.Recolección de la información

La recolección de la información se basa en un diagnóstico que se hace a una población de las empresas, en total 6, cuya característica principal sea la de ser Mi Pymes, es importante tener en cuenta la clasificación de las categorías, que se hace por medio de entrevistas a profundidad como fuente primaria.

8. Análisis de la información

Teniendo en cuenta la técnica de entrevista realizada a las organizaciones se analiza la información, de esta forma se presentarán las entrevistas y las respuestas de cada uno de los representantes de las organizaciones, estos se organizaron para presentarlos de forma ordenada y clara.

Naturaleza del entorno de la organización

Las empresas analizadas, se caracterizan por varias unidades de negocio, la cuales se han visto obligados a frenar su operación por las condiciones actuales, y ha habido una tendencia creciente con respecto a la influencia del e – commerce, con la ventaja de poder llegar a más lugares y no depender de la dinámica de afluencia de público de los sectores, y así mantener las medidas restrictivas adoptadas por el gobierno nacional, las ventas se han visto disminuidas de manera importante, de acuerdo a la siguiente información emitida por la revista semana en marzo de 2021 y extraídos de Fenalco.

“65% de los encuestados mostró una reducción de sus ingresos y solo el 16% manifestó estar vendiendo más, Además de los artículos de moda, que registraron una caída de 82% frente a 2019, las ventas de automóviles también sufrieron una fuerte contracción en julio, luego de una caída de 57%, los libros, revistas, periódicos y útiles escolares cayeron 43%, mientras que los combustibles y accesorios para vehículos también reportaron una reducción de sus ventas en un 37%.”

El entorno de las organizaciones es un mercado que ha perdido la capacidad adquisitiva, producto de sus dificultades económicas, y un panorama futuro incierto.

¿Qué tipo de estrategia / planeación se está empleando?

A nivel de sistemas de Gestión, se está migrando a Sistemas integrados de gestión, simplificando procesos, en el aspecto tecnológico se está migrando a manejo digital de información mediante Google drive, con el fin de tener acceso oportuno a la información

desde cualquier punto de servicio. Una estrategia considerada en la actualidad como la definición del e – commerce, en primera medida; una de las acciones que han implementado la mayoría de las empresas es la reducción de costos, y el aplanamiento organizacional, otra acción importante está encaminada a desarrollar esfuerzos importantes de mercadeo, pero las ventas no responden en esa dirección; se han aprovechado las ayudas del gobierno o las empresas en espera de su ejecución y/o desembolso.

Disminuir costos por la vía del aplanamiento organizacional y el teletrabajo son estrategias que han implementado la mayoría de los empresarios entrevistados; ello permite compensar en parte el incremento de los costos de comercialización y el desarrollo de nuevos servicios; todas las organizaciones ante el panorama incierto han contemplado suspensión de algunos planes de expansión y la contratación de nuevo personal.

Otras estrategias que recomiendan los expertos, están en la dirección de equipos de toma de decisiones de emergencia, tomar riesgos calculados, por la vía de evaluarlos y establecer los mecanismos de respuesta de emergencia, las acciones de relacionamiento y de comunicación de información positiva para empleados, clientes y proveedores, y crear documentos de comunicación estandarizados, otra importante es establecer el bienestar físico y mental de los empleados, centrarse en los planes de respuesta por los riesgos generados en la cadena de suministro. Desarrollar soluciones para los riesgos de cumplimiento y mantenimiento de las relaciones con los clientes que surgen de la incapacidad de reanudar la producción a corto plazo, y la responsabilidad social y estrategias de desarrollo sostenible en la toma de decisiones; y finalmente las empresas deben considerar la posibilidad de ajustar sus presupuestos y sus planes de ejecución. Actualizar los mecanismos de gestión de riesgos de la empresa (Deloitte. 2021).

¿Está la organización adoptando actividades innovadoras, de investigación de nuevas oportunidades y que evalúen las actuales?

Se están contemplando el crecimiento en la distribución de dichos productos en los diferentes puntos de servicio, otras opciones hacia la consolidación del equipo de trabajo, y la reducción de costos, innovación en productos o servicios, otras empresas no lo han realizado debido a que van a destinar recurso y acciones en busca de conseguir liquidez y generar ventas para bajar inventarios.

¿Cómo está estructurada la organización y cuál es la filosofía dominante de la dirección?

Las empresas por lo general están estructuradas de manera lineal jerarquizada, donde los líderes de proceso reportan al gerente general, quien en todos los aspectos es quien toma las decisiones, su concepción es más orientada al logro y al cumplimiento de los objetivos; otras tienen una estructura descentralizada, concentrada en varias líneas de negocios, algunos de los cuales están en números rojos o negativos; en otras organizaciones está volcada hacia el mercado, generar un buen servicio al cliente. y el desarrollo de nuevos productos; otras se han suspendido y reorientado al cumplimiento de los objetivos; se busca sortear las dificultades económicas y salir más fortalecido de la crisis.

¿Qué tanto se enfoca la organización en las personas?

No obstante, la importancia y la consolidación del equipo de trabajo en las organizaciones y la consideración de que los trabajadores son el activo más importante en su política o en sus papeles, sin embargo, sus acciones están poco orientados hacia tales anunciados, por el contrario, la organización en su naturaleza está enfocada en la producción, el servicio y la rentabilidad, puede no tenerse en cuenta el recurso humano, otras lo habían realizado en épocas pasadas. En épocas pasadas se hicieron muchas acciones enfocadas a las personas, en la actualidad los problemas financieros han conducido a que ello no se esté realizando como se

quisiera. en otras empresas se ha congelado la contratación de nuevo personal, y se ha aumentado el despido de personal; con la promesa de reintegrarlos; el personal que aún labora en las compañías se ha intervenido tratando de fortalecer y motivar, las empresas son conscientes que es gracias a un equipo de trabajo, fortalecido que se logra generar una dinámica de ventas importante para la sostenibilidad de la organización en el corto plazo y retornar la senda de crecimiento en el mediano plazo.

¿Se tienen implementados programas de bienestar?

Por lo general en todas las empresas se tienen implementados programas de bienestar, enfocado en la realización de capacitaciones, jornadas de salud y bonificación anual por antigüedad o desempeño, en otras empresas, en este aspecto falta mucho por hacer, es poco lo que se ha realizado, en otros se han realizado programas, sociales, eventos familiares, incentivos, otros conciben ayudas a las familias de las personas, que fueron desvinculadas; celebraciones de cumpleaños, bonificaciones ancladas al cumplimiento de metas, y un ambiente seguro y cómodo.

¿Teniendo en cuenta la coyuntura económica y de salud pública actual considera que la proyección de crecimiento para 2021 se verá afectada?

Sí, de manera sustancial, se ha disminuido personal, y algunos proyectos están detenidos; algunas acciones están orientadas a la disminución de gastos, y el diseño e implementación de herramientas digitales, se está a la espera de ayudas y de alivios financieros (en créditos, ayudas en la nómina); en otras empresas algunas proyecciones apuntan a realizar esfuerzos, por procurar la permanencia en el mercado.

¿Qué procesos en el área de gestión humana y de SGSST se han intensificado durante la

COVID-19?

Los procesos de acompañamiento bienestar, a la familias y apoyo psicosocial, implementaciones de protocolos de Bioseguridad a partir de lo que determina la normatividad y lineamientos del ministerio de salud y el gobierno nacional, otras empresas han apoyado a los trabajadores en aspectos psicosociales en contextos extralaborales, acciones de motivación basada en el alcance de objetivos y un ambiente laboral seguro y agradable.

¿Qué actividades están realizando ustedes para mantener su unidad productiva en condiciones adecuadas?

Se han disminuido costos laborales, se han implementado modalidades de teletrabajo para el personal que les pueda aplicar, flexibilización de la jornada laboral, rotación de turnos, la aplicación de protocolos de bioseguridad, definir acciones para la comercialización de los productos y servicios, aumentar inspección constante de las medidas de bioseguridad, actualización de la normatividad, y control y sensibilización al personal, sobre la importancia del autocuidado.

¿Qué tipos de apoyo de salud mental, de bienestar laboral y psicosocial, han realizado ustedes en los actuales momentos?

Comunicación constante con los colaboradores y miembros de los equipos de trabajo, algunas ayudas económicas a familias con dificultades financieras, apoyo emocional, medición de clima laboral, apoyo familiar, comunicación constante, incentivos monetarios y no monetarios; en otras empresas las acciones se están concentrando en conservar los empleos y generar ventas; comunicación constante, una actitud de escucha y de aliento a las familias.

¿Qué retos considera que tiene el área de SGSST en el contexto de la COVID-19

Se considera, que en los actuales contextos apoyo a personal con ansiedad, y altibajos en el estado de ánimo, en lo cual hay que estar pendiente; el área debe contemplar más los riesgos

psicosociales y acciones de bienestar. otras acciones deben estar orientadas a procurar conservar la actual planta de personal y generarles confianza. otras concepciones brindar salud, y seguridad en los actuales contextos de desgaste emocional, y gran ansiedad y generar conciencia del autocuidado, promover la salud en el trabajo principalmente del componente psicosocial.

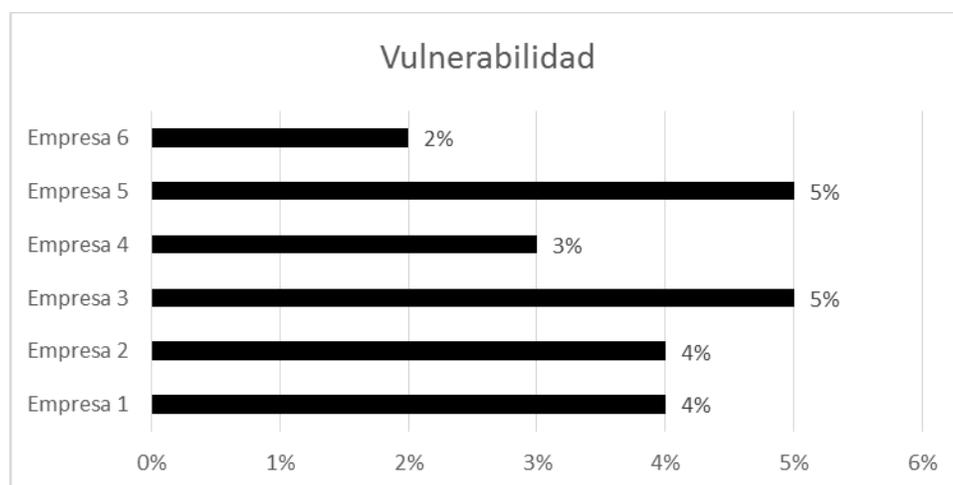


Figura 11: Nivel de vulnerabilidad de las empresas frente al Covid – 19

Fuente: Autores

9. Resultados

Se analizan los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que estos surgieron de entrevistas a profundidad con cada empresario, por lo que las respuestas son abiertas y no siempre conducen a criterios preestablecidos, de esta manera se tomaron aspectos importantes de cada pregunta, se analizaron y se organizaron para dar una conclusión sobre el mismo.

9.1. Análisis e interpretación de los resultados

Para analizar los resultados se identifica la vulnerabilidad que tienen las empresas frente al COVID – 19 y como se puede observar en la gráfica 11, se evidencia que es alta frente al virus, esto interpretándose desde diferentes causas, como las restricciones emitidas por el gobierno nacional, las cuales disminuyen la dinamización de los mercados y las ventas, llevando a muchas a reducir sus ingresos y hasta la desaparición del negocio, que como consecuencia trae

el desempleo, la pobreza y disminución del poder adquisitivo de las personas, si esto se ve reflejado en las salud financiera de las empresas lo más común y natural es eliminar todo aquello que no hace parte directamente de la producción o ventas de la compañía, eliminando así, programas de bienestar, enfoque al personal y disminución de actividades sociales, a menos que este sea el objeto del negocio, es decir, las compañías se enfocan en ser mucho más eficientes.

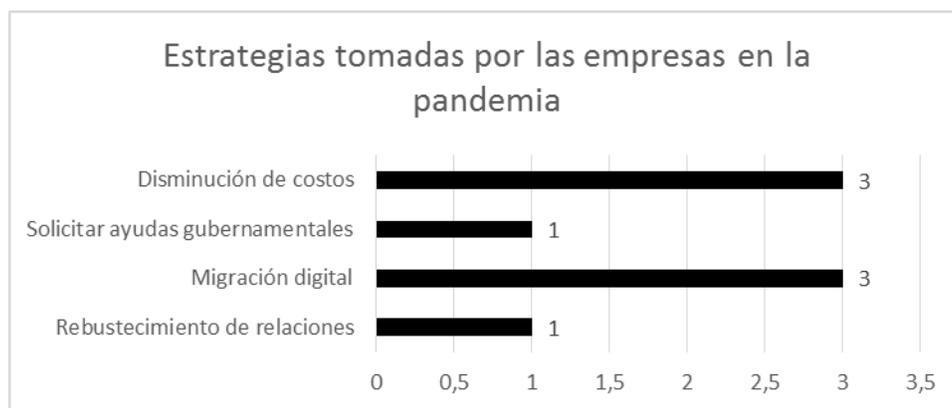


Figura 12: Estrategias tomadas para enfrentar la pandemia

Fuente: Autores

Si bien es cierto que las estrategias tomadas por las empresas deberían mitigar un poco el impacto de las restricciones, la baja demanda y en sí la pandemia, se ve reflejado que algunos no funcionan, las estrategias mencionadas en la figura 12 se agruparon en categorías de acuerdo con las respuestas de los entrevistados, en el que se puede observar que como estrategias predominantes de encuentra una disminución en los costos, que como consecuencia trae un aplanamiento organizacional, es decir, menos personas trabajando, en esta estrategia se ven sacrificados programas de bienestar que van dirigidos hacia los funcionarios, así como programas de prevención y protección, la segunda estrategia más utilizada es la migración hacia plataformas digitales, tanto para trabajar y evitar el contagio del COVID-19 protegiendo la salud del trabajador, así como alternativa de canales de ventas para acceder a nuevos

mercados y ampliar los segmentos de mercado.

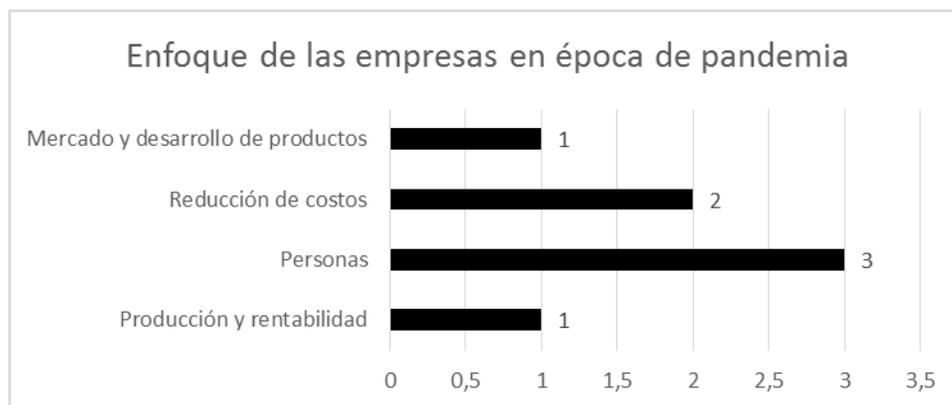


Figura 13: Enfoque de las empresas en épocas de pandemia

Fuente: Autores

A pesar de las dificultades que han tenido las empresas en la pandemia, por lo que se ha mencionado anteriormente, se ve una tendencia en las empresas consultadas a establecer condiciones adecuadas para los trabajadores, con el fin de fortalecer sus habilidades y motivación.

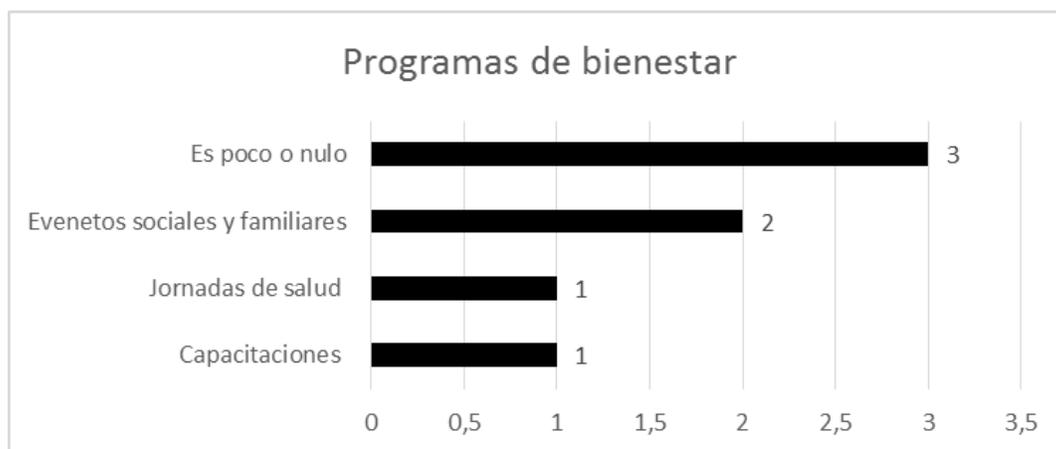


Figura 14: Caracterización de programas de bienestar en las empresas

Fuente: Autores

En la figura 14, los programas de bienestar, esos que ayudan a los trabajadores a mitigar el impacto ocasionado por el COVID – 19 a nivel psicosocial, esos que pueden llegar a

reducir el estrés post – pandemia y laboral, se encuentra en una tendencia a la baja, es decir, que la mayoría de las empresas encuestadas no dirigen recursos hacia esta estrategia para el trabajador, se puede, interpretar como el impacto que ha generado el paso del virus en las empresas, ya que en las entrevistas se argumenta que en un futuro estos programas se pueden llegar a eliminar, debido a los recursos tan escasos con los que se cuenta.

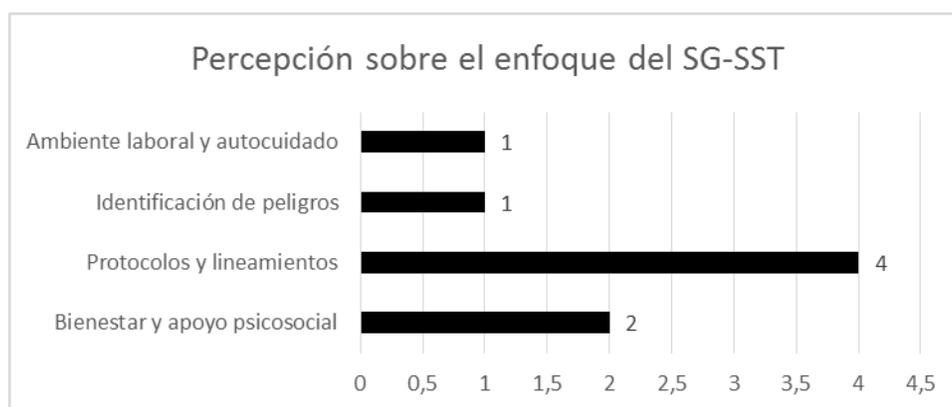


Figura 15: Percepción sobre el enfoque del SG-SST

Fuente: Autores

En cuanto la percepción que tienen los empresarios a las funciones que deberían cumplir tanto los responsables del SG-SST como los de recursos humanos, se encuentra el diseño y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, de acuerdo con los lineamientos y normatividad legal vigente, se considera igualmente importante por los empresarios un acompañamiento tanto en el bienestar de los colaboradores como en el apoyo psicosocial en todos los ámbitos.

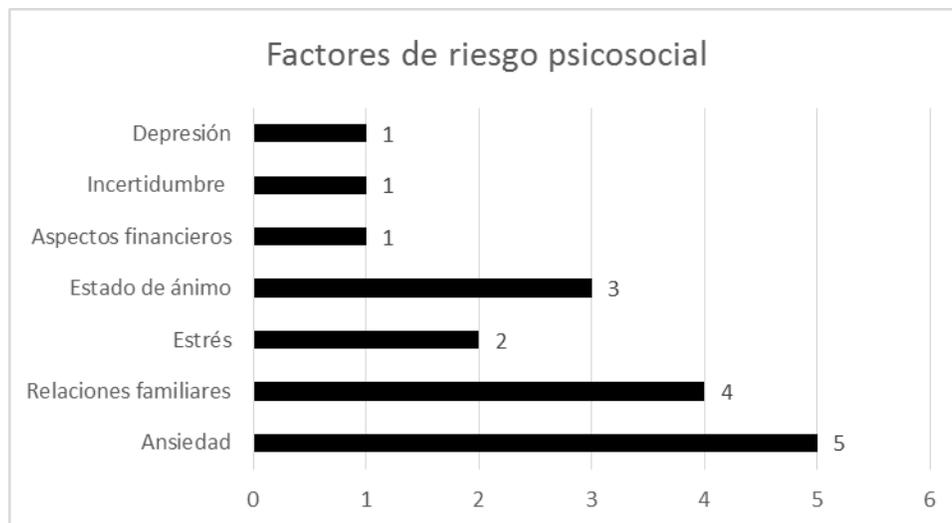


Figura 16: Identificación de factores psicosociales

Fuente: Autores

El factor psicosocial de las personas es el que se ha visto más afectado en la salud de los trabajadores, esto debido a que no solo se evidencian factores intra laborales, también se incluyen temas extra labores que pueden como consecuencia, traer los eventos que en la figura 16 se describen, por lo que en esta se puede evidenciar uno de los ítems que más se ve reflejado en los trabajadores como la ansiedad, seguido de cambios en las relaciones familiares o disfuncionalidad en este, posteriormente encontramos cambios en el estado de ánimo de las personas.

9.2. Discusión

Es evidente que el Covid -19 ha cambiado todos los aspectos de la vida de las personas, haciendo que la vida cotidiana cambiara, convirtiéndola en la nueva realidad a la que la población en general se debe adaptar, probablemente no del modo en que se quiere, pero conscientes que las medidas o la nueva realidad es un arma eficaz frente al covid – 19.

En los ambientes laborales el cambio también se ve evidentemente por muchos de los factores relacionados, se conoce el cambio de modalidad de las empresas para evitar la

presencialidad en los ambientes físicos, para cambiarlo a ambientes virtuales, esto trae consigo un cambio de trabajo, ya que no se evalúa al trabajador por la asistencia, si no por objetivos, es decir, ¿el trabajador que tenía planeado ejecutar en la jornada de hoy?, y ¿que de eso logró cumplir?, si bien es cierto la tendencia empresarial se iba dirigiendo hacia este estilo, la pandemia logró marcarlo aún más.

Otro factor que se encuentra relacionado en el cambio del entorno laboral, ha sido el de seguir cubriendo a los trabajadores independientemente en la forma de modalidad del trabajo, también se hizo imperativo el factor psicosocial del trabajador que como consecuencia de despidos, enfermedad, relaciones personales y familiares, factores económicos, vulnerabilidad frente a la enfermedad o factores sociales, se ha visto alterado, esto hizo necesario que todos los programas de las organizaciones además de las consideraciones empresariales amparados por la ley y enmarcados en la pandemia, se movilizara tan rápido como iba avanzando el virus, es por esto que los aspectos más relevantes como de seguridad y salud en el trabajo, se hicieron notar, ya que en ellos se tenía un factor de ambiente laboral, psicosocial y por lo tanto de bienestar.

Sin embargo, y teniendo en cuenta lo anterior se evidencia a lo largo de este trabajo que estos programas tuvieron poco impacto dentro de los trabajadores, o simplemente no se siguieron llevando o nunca se implementaron, debido a los problemas económicos que las restricciones reiteradas y muchas veces largas proponía el gobierno, esto hizo que cada vez los ingresos se disminuyeran y si bien algunos hicieron uso de ahorros, ayudas gubernamentales, a otros simplemente los gastos y los costos le ganaron la batalla.

Es importante tener en cuenta que la supervivencia y crecimiento de una empresa depende la relación entre los ingresos y los costos – gastos, en esta relación los ingresos deben ser mayores, es por esto que al verse bajar los ingresos las empresas tuvieron que recortar los

gastos y los costos relacionados, es ahí donde muchos trabajadores se vieron afectados, otros aspectos como el aplanamiento de la organización, recortando departamentos que no hacían parte de su objeto social, esto efectivamente lleva a que los programas y hasta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no se moviera tan rápido como la expedición de las normas o la evolución del virus.

Se considera que la sensación que se deja en los trabajadores frente al funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no era lo que se esperaba, ya que se muestra un sistema de gestión inmóvil, sin capacidad de reacción, y con un alcance de acción muy limitado, muchas de las organizaciones comenzaron a establecer una gestión del cambio después del primer pico de la pandemia en Colombia, evidenciando la lentitud de los sistemas de gestión.

9.3. Propuesta de solución

Existen varias metodologías para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, comenzando por ser un requisito legal en Colombia, debido a esto se utiliza una metodología para la implementación por medio de un ciclo PHVA basada en las directrices generales para el trabajo seguro durante la pandemia de COVID – 19 en la norma internacional ISO 45005:2020, debido a esto se diseña una metodología de la siguiente forma:

Planificación y evaluación de riesgos

COMPRESIÓN DEL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN
Considera la organización los factores que pueden afectar la capacidad de las personas para trabajar de forma segura durante la pandemia
Considera la forma en que deberían cambiar su operación, para abordar el incremento del riesgo
La organización considera las cuestiones internas y externas que pueden afectar la SST de los trabajadores
CUESTIONES EXTERNAS
Prevalencia del COVID - 19 dentro de la comunidad local
Circunstancias locales, regionales, nacionales e internacionales
Disponibilidad de servicios clínicos, pruebas, tratamientos y vacunas
Disponibilidad de suministros de salud y seguridad
Desplazamiento de los trabajadores
Acceso de los trabajadores a guarderías y escuelas para sus hijos
La adecuación del hogar del trabajador para el trabajo en caso
Situaciones domésticas de los trabajadores
Cambios o problemas en la cadena de suministro
La continuidad de los servicios esenciales
Cambios en las necesidades, expectativas o comportamiento de los clientes
Cultura local y comportamientos culturales
aumento o disminución de la demanda de productos/servicios
Otros:
CUESTIONES INTERNAS
Prevalencia del COVID - 19 en la organización
Número y tipos de lugares de trabajo
Valores culturales dentro de la organización que pueden afectar las medidas de control
Capacidad para adquirir conocimientos actualizados del COVID - 19
El tipo de organización y las actividades relacionadas
El tipo de trabajadores de la organización
El grado de posibilidad de implementar el distanciamiento físico
Necesidades específicas de los trabajadores
Trabajadores especiales
Aumento del ausentismo de los trabajadores
Disponibilidad de recursos
Otros:

Tabla 2: *Compresión del contexto externo e interno de la organización*

Fuente: Autores

PLANIFICACIÓN GENERAL
Los cambios prácticos que deberían realizarse, forma en que se organiza el trabajo y en donde se realiza
Interacción entre trabajadores y otras personas, incluyendo visitantes, clientes y miembros del público, así como información de contacto estrecho.
El uso seguro de áreas comunes y equipos compartidos
El impacto de la pandemia en la salud psicológica y el bienestar
La organización adopta un enfoque sistemático para determinar y abordar los riesgos relacionados con COVID -19 e identificar las actividades laborales que:
No se pueden hacer desde la casa, pero se puede cumplir con las orientaciones de distanciamiento físico en el lugar de trabajo
No se pueden hacer desde el hogar, y no se pueden cumplir con las orientaciones de distanciamiento físico en el lugar de trabajo
A la organización le es posible minimizar el número de trabajadores en el lugar de trabajo físico
La organización se asegura de implementar medidas de apoyo para proteger la salud física y psicológica, así como el bienestar de los trabajadores que laboran desde casa
La organización evalúa si es necesario ajustar las medidas y controles de SST existentes, teniendo en cuenta cualquier cambio de los procesos de trabajo
La organización considera nuevos riesgos de SST, que pueden introducirse mediante la implementación de medidas de seguridad adicionales para gestionar los riesgos relacionados con COVID - 19
La organización planifica acciones para abordar nuevos riesgos
La organización planifica cambios en las restricciones con poca antelación, para minimizar la interrupción de las operaciones

Tabla 3: *Planificación general para la minimización del riesgo COVID - 19*

Fuente: Autores

Comprensión del contexto de la organización

El contexto de la organización se establece tanto de forma interna como externa, por medio de la evaluación e identificación de factores que en este caso pueden afectar la salud de los trabajadores y la identificación de diferentes factores, y metodologías como Matriz DOFA, Pestel y fuerzas de Porter, lluvia de ideas, que le generan a las MiPymes una herramienta eficiente que le genera una perspectiva completa del entorno el cual se encuentra.

Esta gestión es recomendada que se realiza de forma periódica ya que las condiciones internas y externas cambian de forma rápida, estas se deben limitar a las cuestiones más relevantes y pertinentes a la organización.

Planificación General

La planificación de la organización debe identificar y priorizar los riesgos derivados de la pandemia que puedan afectar la salud de los trabajadores y su bienestar, si bien es cierto estos no se pueden eliminar, se deben priorizar con el fin de minimizar el riesgo, por medio de matrices de riesgos, es muy importante tener en cuenta, que no es necesaria la construcción de uno nuevo, sin embargo, se deben identificar los riesgos que conlleva el COVID – 19, así como los planes de acción que se deben tomar, en esto se tomará en cuenta los lineamientos establecidos por los diferentes organismos competentes y/o el gobierno nacional, que por medio de protocolos de bioseguridad, se puede establecer que el impacto en los trabajadores del virus sea menor.

Lugares de trabajo

La organización garantiza la limpieza del lugar de trabajo, evaluando la necesidad de desinfecciones periódicas, por medio de esto, se puede hacer uso de la siguiente lista de chequeo, basado en lo que debería establecer la organización según la ISO 45005:2020

LUGARES DE TRABAJO
FÍSICO
La organización asegura que los lugares de trabajo y las instalaciones están limpios y sean seguros para el uso
La organización evalúa todos los locales, sitios o partes de los sitios, incluyendo los que han estado cerrados o parcialmente operativos
La organización establece disposiciones para prevenir que personas potencialmente infecciosas entren al lugar de trabajo
La organización realiza comprobaciones y actividades de mantenimiento en equipos y sistemas
La organización evalúa y controla los riesgos relacionados con la legionella y otras enfermedades relacionadas con el agua, a fin de no introducir otros riesgos para la salud, en particular si los sistemas a base de agua no se han utilizado durante un período o si se ha reducido su uso
La organización establece rutinas de limpieza y desinfección mejoradas y/o más frecuentes
La organización destina mejoras lugares de higiene personal con acceso a personas con limitación cuando es posible
La organización coordina y coopera con otras organizaciones en sitios compartidos, incluso con contratistas, administradores, propietarios y otros inquilinos, asegurando que se tengan en consideración tanto las operaciones de rutina como los planes de emergencia

En la planificación general se deben incluir elementos esenciales para la disminución de los riesgos, como limpiezas y desinfección de partes y lugares que entran mucho en contacto con las personas, facilitar y maximizar la cantidad de aire natural para favorecer el intercambio, señalización y/o barreras adecuadas que garantice el distanciamiento social de las personas que realizan labores. Sin embargo, se debe tener en cuenta que así sea en el hogar se deben tomar medidas pertinentes para evitar el contagio del virus, en la cual se pueden evaluar y la organización deberá tener presente las siguientes consideraciones, teniendo en cuenta si la organización evalúa o no a los trabajadores que pueden realizar trabajos desde casa.

DESDE EL HOGAR
¿La organización evalúa y determina los trabajadores que puede laborar desde casa?
La organización consulta con el trabajador los riesgos relacionados con el trabajo en casa para evaluarlos, así como las acciones necesarias para abordar estos riesgos
La organización determina las circunstancias domésticas del trabajador
La organización evalúa la adecuación física del hogar
La organización evalúa el acceso a sistemas de información relevantes
Se evalúa la necesidad de apoyo continuo para el uso de equipos de software de TI
Se evalúa la probable necesidad de permitir que los trabajadores lleven a su hogar el equipo que se utiliza en el trabajo
Se evalúa la necesidad de orientación sobre la instalación de un puesto de trabajo doméstico ergonómicamente adecuado
Se evalúan los aspectos de riesgos psicosociales
impactos sobre seguros personales o del hogar e imposiciones fiscales
La organización orienta a los trabajadores de cómo proceder si este o cualquier integrante del hogar, está expuesto o contrae COVID -19 y requiere aislarse

Tabla 4: *Trabajo en distintos lugares de trabajo*

Fuente: Autores

El trabajador debe ser el centro del diseño, la implementación y el seguimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por medio del constante acompañamiento y teniendo en cuenta lo identificado en la tabla 2, 3 y 4 que corresponde a la planeación y los aspectos que se deben evaluar con respecto al trabajador, adicionalmente tener en cuenta las condiciones específicas del empleado que puedan favorecer la transmisión del virus. Esto se puede realizar por medio de un diagnóstico inicial de la población cuya información de ingreso, pueden ser exámenes médicos de ingreso, diagnóstico de las condiciones de salud, esto puede quedar registrado en una base de datos, el cual se pueda hacer seguimiento de forma periódica.

Para esto es muy importante la participación y compromiso de la alta dirección con el cuidado de los trabajadores y el seguimiento a la salud mental de los mismos, así como por medio de las actividades establecidas dentro de los lineamientos del ministerio de trabajo, así como los anexos técnicos de las resoluciones para mitigar el impacto del virus, parte de las

actividades se pueden evidenciar en el siguiente cuadro.

ACTIVIDADES
La organización establece acciones para limitar el número de personas en contacto cercano
La organización revisa las instrucciones de trabajo para posibilitar la operación segura de las actividades
La organización establece zonas diferenciadas para actividades laborales que no puedan cumplir con las orientaciones de distanciamiento físico
La organización utiliza espacios aislados para permitir el distanciamiento físico de los trabajadores que puedan laborar con seguridad por su cuenta
La organización identifica las actividades en la que los trabajadores se pasan directamente objetos
PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
La organización debería prepararse para emergencias previsibles y evaluar y revisar los procesos existentes, por lo que debería considerar
Los procesos de emergencia
Revisar los planes personales de evacuación, para personas con necesidad de evacuación asistida
Capacitar a más personas para responder ante situaciones de emergencias
Proporcionar a los socorristas recursos personas de primeros auxilios, incluyendo EPP
Proporcionar orientación clara sobre los procesos para tratar con personas agresivas o violentas

Tabla 5: *Actividades establecidas en protocolos de bioseguridad*

Fuente: Autores

SALUD PSICOLÓGICA Y BIENESTAR
La organización debería establecer procesos para gestionar el impacto de la pandemia en la salud psicológica y el bienestar de los trabajadores
promover una cultura de confianza, cuidado y apoyo reconociendo que los trabajadores individuales experimentan diferentes problemas y que las ansiedades o dificultades son válidas y respetadas
posibilitar reuniones confidenciales periódicas (remotas o físicas, según corresponda) para discutir problemas y ansiedades y acordar formas de apoyar al trabajador
mantener reuniones periódicas remotas o físicas con equipos de trabajadores
permitir horarios de trabajo flexibles y tiempo libre
ayudar a los trabajadores a establecer límites saludables entre el tiempo laboral y no laboral comunicándoles cuándo se espera que estén trabajando y disponibles, teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad
permitir a los trabajadores un mayor control sobre el ritmo de trabajo y los plazos, si es posible
dar información periódica, clara y precisa sobre la situación actual de la organización y los cambios planificados que puedan afectar a los trabajadores
considerar la posibilidad de proporcionar EPP, máscaras, protectores faciales y otras medidas de control adecuados para los trabajadores que tengan inquietudes acerca de estar en el lugar de trabajo físico, incluso si la organización no lo requiere
ofrecer recursos adicionales para ayudar a los trabajadores a gestionar su propia salud psicológica y bienestar

Tabla 6: *Criterios para el cuidado de salud psicológica y bienestar*

Fuente: Autores

El cuidado de la salud mental y psicológica debe ir en ambos sentidos, ya que el trabajador debe brindar la información pertinente de su estado, esto no es necesario por medio de un profesional en psicología, ya que los mecanismos para realizar seguimiento son bastante amplios, si los recursos son limitados, esta tarea se puede dejar al jefe inmediato, ya que el deber de este es garantizar que el personal a su cargo se encuentre en condiciones óptimas y vigilar las condiciones que pueden afectar su salud, debido a esto se establece una comunicación abierta, directa y efectiva.

COMUNICACIÓN
La organización debería comunicar su compromiso de gestionar los riesgos relacionados con COVID-19 e informar a los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes
La organización debería asegurarse de que exista una comunicación regular desde la alta dirección a los trabajadores en todos los niveles, para demostrar el compromiso con las políticas y las formas acordadas de trabajar durante la pandemia
Se deberían tener en cuenta métodos de comunicación preferidos para los trabajadores con diferentes necesidades
Las comunicaciones deberían proporcionar una guía clara y actualizada sobre el distanciamiento físico, la higiene y los comportamientos requeridos
Las comunicaciones también deberían proporcionar una guía clara sobre las instalaciones y funciones que están o no disponibles
Se debería brindar comunicaciones periódicas sobre cambios en los procesos, orientación y niveles de riesgo relacionados con COVID-19
establecer quién es responsable de comunicar las orientaciones de seguridad a los visitantes, repartidores, clientes y otras personas
asegurar que las comunicaciones sean accesibles y utilizables por todos los trabajadores y las partes interesadas pertinentes, incluyendo los contratistas y los trabajadores de agencias
proporcionar la capacitación necesaria a los trabajadores que actúan como anfitriones de los visitantes o que necesitan interactuar con los repartidores, los clientes, el público
comunicar información relevante sobre cambios operativos, medidas de seguridad y controles a proveedores, clientes y otras partes interesadas relevantes
revisar las comunicaciones con frecuencia para asegurar que estén actualizadas y sean efectivas y tomar medidas si se identifican problemas
establecer mecanismos efectivos de comunicación en el día a día en los lugares de trabajo para permitir el cumplimiento de los requisitos de distanciamiento físico, incluso cuando los niveles de ruido son altos y no se pueden reducir

Tabla 7: *Obligaciones en la comunicación*

Fuente: Autores

Los mecanismos de comunicación en cualquier organización deben ser una prioridad, y favorecer la dirección bilateral, con el fin de conocer el estado de las personas, y así establecer y hacer partícipe a la identificación de riesgos con respecto al COVID- 19 y demás riesgos que considere en su lugar de trabajo, la consulta al trabajador debe ser una de las fuentes que tenga la empresa para comunicarse con este, esto se puede realizar por medio de una matriz de

riesgo, que es muy probable se tenga con el sistema de gestión de calidad, si aplica.

En esto es muy importante mencionar que la formación y el empoderamiento de los trabajadores por medio directo o sus representantes en cualquiera de los comités para tal fin, creará un sistema de gestión preventivo y no reactivo, que se movilice cuando lo haga el trabajador, y se adapta a las circunstancias de trabajo.

Igualmente se considera importante, tener en cuenta los lineamientos de cada uno de las autoridades competentes enmarcadas en la actual pandemia y que como instrumento se establecen con sus modificaciones el anexo técnico de la resolución 666:2020 el cual debe tener las siguientes características:

ÍTEM	MEDIDAS A CUMPLIR	SE ESTA CUMPLIENTO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	Lavado de manos			
1.1	Dispone de agua, jabón y toallas de un solo uso, para realizar la higiene de manos.			
1.2	Dispone de suministros de alcohol glicerinado mínimo al 60% máximo 95%			
1.3	Cuenta con dispensadores de alcohol glicerinado en lugares de acceso fácil y frecuente para el uso de trabajadores y usuarios de la actividad.			
1.4	Cuenta en áreas comunes y zonas de trabajo, puntos de lavado de manos de acuerdo con las recomendaciones del Ministerio de Salud y Protección Social.			
1.5	Todos los trabajadores tanto en trabajo remoto, centros de operación o en actividades externas, realizan lavado de manos, mínimo cada 3 horas, en donde el contacto con el jabón debe durar de 20 - 30 segundos.			
1.6	Todos los trabajadores realizan el protocolo de lavado de manos, después de entrar en contacto con superficies que hayan podido ser contaminadas por otra persona (manijas, pasamanos, cerraduras, transporte), después de ir al baño, manipular dinero, y antes y después de comer.			
1.7	Los responsables de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo tienen definidos los mecanismos de seguimiento, monitoreo y autocontrol de esta actividad en todos los sitios de trabajo.			
CALIFICACION				
2	Lavado de manos y técnica de lavado			
2.1	El lavado de manos con agua y jabón se realiza cuando las manos están visiblemente sucias, antes y después de ir al baño, antes y después de comer, después de estornudar o toser, antes y después de usar tapabocas, o antes de tocarse la cara.			
2.2	La higiene de manos con alcohol glicerinado se realiza siempre y cuando las manos están visiblemente limpias.			
2.3	El alcohol glicerinado que se está utilizando, tiene una concentración entre 60% y el 95%.			
2.4	Presentan avisos alusivos a la técnica del lavado de manos en las zonas en las cuales se realiza esta actividad			

3 Distanciamiento físico				
3.1	El distanciamiento físico será de 1,5 m. entre mesas y mesa en los restaurantes elegidos			
3.2	Las personas circulantes de aseo y seguridad también mantienen las mismas distancias de protección.			
3.3	Se controla el aforo de los trabajadores en el área o recinto de trabajo.			
3.4	Estas mismas condiciones aplican y mantiene en los sitios donde se consumen los alimentos (por ejemplo: comedores, cafeterías, casinos etc.) y en general en los sitios de descanso de los empleados. ?			
3.5	Se tendrá señalización de distanciamiento social en diferentes áreas del restaurante, o en las áreas de posible aglomeración.			
3.6	Se evita el intercambio físico de documentos de trabajo			
3.7	Se deben hacer recomendaciones permanentes para mantener el distanciamiento físico tanto en el ambiente de trabajo, como en todos los lugares en donde se pueda tener encuentro con otras personas			
CALIFICACION				
4 Elementos de Protección Personal- EPP para prevención del COVID-19				
4.1	Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa definieron los EPP indicados para la protección personal de acuerdo con la labor y para la prevención del COVID-19 desde el punto de vista de la higiene industrial aplicable a los procesos de la empresa a partir de valoraciones cuantitativas como mediciones de higiene			
4.2	El empleador entrega los EPP y garantiza su disponibilidad y recambio			
4.3	Se informan las recomendaciones de uso eficiente de EPP. El uso de guantes se recomienda si se van a realizar actividades de aseo o si se van a manipular elementos como residuos, para las demás actividades se recomienda el lavado de manos con agua, jabón y toallas desechables.			
4.4	Los EPP no desechables son lavados y desinfectados antes de ser almacenados en un área limpia y seca. Se debe recordar que son de uso personal.			
4.5	Se observan recipientes adecuados para el destino final de los elementos de protección personal utilizados			
4.5	Ningún trabajador usa la dotación o EPP utilizados en la actividad laboral por fuera de sus actividades laborales. Los trabajadores no comparten los EPP.			
CALIFICACION				
5 Manejo de los tapabocas				
5.1	Se observa el uso del tapabocas obligatorio en el transporte público y en áreas con afluencia masiva de personas			
5.2	Se observa el uso correcto del tapabocas fundamental para evitar el contagio; igualmente importante el retiro de estos para evitar el contacto con zonas contaminadas y/o dispersión del agente infeccioso. Se observa visibles técnicas de uso y disposición de EPP.			
5.3	Se puede usar tapabocas de tela, siempre y cuando cumplan con las indicaciones de Ministerio de Salud y Protección Social,			
5.4	Siempre debe realizar el lavado de manos antes y después de usar el tapabocas.			

6 Desinfección y limpieza de los establecimientos y espacios de trabajo				
6.1	Desarrollo e implemento el protocolo de limpieza y desinfección y realiza mantenimiento a los lugares de trabajo. Tiene definidos el procedimiento, la frecuencia, los insumos, el personal responsable, elementos de protección empleados, entre otros			
6.2	Incremento la frecuencia de limpieza y desinfección del área destinada para esta labor, pisos, paredes, puertas, ventanas, divisiones, muebles, sillas, y todos aquellos elementos con los cuales las personas tienen contacto constante y directo.			
6.3	Estableció un procedimiento de limpieza y desinfección diario previo a la apertura y posterior al cierre del establecimiento, incluyendo sus zonas comunes y mobiliario con productos de desinfección de uso doméstico o industrial. Así mismo, garantiza jornadas de limpieza y desinfección periódicas durante el día.			
6.4	Realiza control de roedores e insectos para evitar la contaminación, teniendo en cuenta las recomendaciones sanitarias del Ministerio de Salud y Protección Social y cuenta con el Programa de Manejo Integrado de Plagas con enfoque en medidas preventivas y de control.			
6.5	Presenta fichas técnicas e instructivos (idealmente digitales) sobre los procesos de limpieza y desinfección.			
6.6	Presenta protocolos de desinfección de elemento o herramienta de trabajo previo a su uso			
6.7	Garantiza que el proceso de limpieza y desinfección se realiza de manera segura y con los elementos necesarios dependiendo de las áreas o de las zonas de desplazamiento y trabajo.			
6.8	Dispone de paños y utiliza desinfectante que permita limpiar o desinfectar asear las áreas de contacto (ej. el panel de control) de los equipos o elementos de uso general (ej. Botones de ascensor, manijas etc.) entre cada persona que lo utiliza, o designa a una persona que se encargue de efectuar su manipulación			
6.9	Las áreas como pisos, baños, cocinas se lavan con un detergente común, luego son desinfectadas. (Se recomienda el hipoclorito de uso doméstico y dejarlo en contacto con las superficies de 5 a 10 minutos y después retirar con un paño húmedo y limpio, o también se puede utilizar dicloroisocianurato de sodio diluyéndolo de acuerdo con lo recomendado por el fabricante, entre otros)			
6.10	Presenta fichas técnicas y hojas de seguridad, y tiene en cuenta las recomendaciones de cada fabricante para realizar el adecuado proceso de limpieza. (El listado de desinfectantes puede ser consultado en el siguiente enlace: https://www.epa.gov/pesticide-registration/list-n-disinfectants-use-ag-ainst-sars-cov-2)			
6.11	Realiza actividades de seguimiento y monitoreo a través de registros e inspecciones.			
6.12	Realizar capacitación al personal de servicios generales, presenta registro de estas actividades			
6.13	En caso de contratar empresas especializadas estas deberán contar con concepto sanitario expedido por la Direcciones Territoriales.			
6.14	Los insumos empleados para realizar la actividad (escobas, traperos, trapos, esponjas, estropajos, baldes) son limpiados y desinfectados periódicamente, considerando los ciclos de limpieza o áreas cubiertas, según la programación de la actividad			
6.15	Los insumos químicos empleados, especifican la dosis y naturaleza química del producto, además cuentan con su respectiva hoja de seguridad: desinfectantes, aromatizantes, desengrasantes, jabones o detergentes.			

Tabla 8: *Requisitos básicos frente a las conductas de bioseguridad*

Fuente: Autores

Adicionalmente y teniendo en cuenta que el protocolo limita el intercambio de insumos y productos, por medio de un programa se establecen los lineamientos que se deben cumplir, adicionalmente porque se debe tener en cuenta el proveedor y/o contratista.

Establecer un programa de manejo de residuos que además de prevenir el contagio, puede ayudar a gestionar los residuos con el fin de tener una política clara de almacenamiento temporal, disposición y manejo, así como transporte al lugar definitivo, esto debe incluir las clases de residuos como envases químicos en caso de existir, reciclables, orgánicos y los no aprovechables, dependiendo claramente del objeto social de la empresa.

Adoptar medidas si es posible digital para mantener vigiladas las condiciones de salud de las personas que laboran en la compañía.

Posteriormente a las actividades y las gestiones realizadas dentro del marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se debe hacer un proceso de verificación de las actividades el cual por este medio se pueden adoptar las medidas establecidas en diferentes estándares, tanto nacionales como internacionales, a saber ISO 45001:2018 o requisitos legales como el decreto 1072:2015, en el que por medio de una cultura de mejora continua se debe hacer evaluación de desempeño, revisión por la dirección y posteriormente establecer un proceso de mejora para alinear los resultados con los objetivos planteados inicialmente.

10. Conclusiones

A lo largo del trabajo se puede evidenciar el difícil momento que pasa el sector empresarial, que en muchas ocasiones vieron disminuidos de forma significativa sus ingresos a tal punto de tener que reducir la nómina, aspecto que impacta directamente al trabajador en todas las dimensiones: económica, social, psicológica y de bienestar, por lo tanto, se busca diseñar una metodología centrada en el trabajador el cual es objetivo de muchas de las normas

internacionales establecidos y ampliamente aceptadas. De esta forma se puede establecer que dentro del plan propuesta se tiene en cuenta tanto referentes internacionales como referentes nacionales como el decreto 1072:2015, la metodología propuesta recoge un sistema de mejora continua muy aceptada y que las MiPymes de las empresas manejan pero que por medio de una sistematicidad pueden establecer un sistema propio de seguridad y salud en el trabajo. A través de la identificación de la legislación se puede establecer la obligatoriedad de los requisitos, teniendo en cuenta que esto depende del tamaño de la empresa como se puede verificar en la resolución 0312:2019.

La metodología utilizada es pertinente a lo que se buscaba, ya que para establecer una solución se necesitaba conocer cuáles eran los puntos que las empresas en estos momentos no pueden cubrir debido a las limitaciones, por esto se hace un diagnóstico del sector con seis empresas caracterizándolos de acuerdo con los programas de bienestar, el seguimiento de la salud psicológica de los trabajadores y el enfoque que en este momento adoptan las compañías con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con esta información que se evidencia en el anexo A de este documento y al tener presente que sirve como insumo para la propuesta, se considera pertinente la metodología utilizada, adicionalmente se identifican la legislación correspondiente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como las expedidas por el gobierno nacional colombiano, y las instituciones competentes en el marco de la actual emergencia sanitaria, en este periodo se puede evidenciar que se han expedido 194 normas y se encuentran relacionadas en el anexo B de este documento, se debe tener en cuenta que esta identificación se han derogado algunas normas, que igualmente se mencionan.

La metodología de una implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las limitaciones y los nuevos retos del COVID – 19 se hace

pensando en la realidad de las MiPymes, antes de la pandemia este sector en muchas ocasiones no se preocupa de forma recurrente por el bienestar del trabajador, ya que los recursos pueden ser muy limitados, debido a esto los ingresos son enfocados a la operatividad, en otras ocasiones la falta de conocimiento en el cuidado del trabajo y la legislación colombiana crea un vacío en la implementación de un programa de bienestar o un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la metodología propuesta no se crean nuevos costos más allá de la adquisición de los materiales y/o elementos necesarios para implementar un protocolo de bioseguridad de acuerdo con los lineamientos, por lo que se espera sea implementado en el sector establecido, generando así un impacto en los trabajadores que no generen mayores costos para las empresas y sus recursos muy limitados.

En efecto se generaron varias limitaciones con respecto al espacio geográfico objeto del estudio, ya que se utilizaron las ubicadas en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta que el 96% del tejido empresarial está conformado por micro y pequeñas empresas, de ahí se considera que seis empresas entrevistadas puede mostrar a priori una muestra pequeña, pero, muestra la tendencia de lo que por observación se puede evidenciar en la vida cotidiana, además respaldada por los estudios permanentes de observatorios tanto nacionales como a nivel de Latinoamérica. Adicionalmente no es un secreto que existen metodologías afianzadas en el mundo empresarial para prevenir los riesgos identificados en las labores, sin embargo, este estudio se enmarca en las limitaciones o las restricciones presentadas por la pandemia existente.

En este documento se refuerza la idea que la falta de prevención en la seguridad del trabajador y la salud, mismo puede conllevar al excesivo deterioro de este, fomenta la productividad baja, la organización se expone a líos judiciales por la ausencia de programas y omisión de los requisitos legales.

11. Referencias bibliográficas

Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología, volumen (3)*. Pp-pp. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y formación de profesorado, volumen (6)*. Pp-pp. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: cómo construir felicidad en el trabajo*. Recuperado de <https://www.recursohumano.cl/post/2016/05/05/felicidad-organizacional-como-construir-felicidad-en-el-trabajo-ignacio-fern%C3%A1ndez>

García Álvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica, 5(1)*. Disponible en:<https://www.redalyc.org/pdf/647/64750112.pdf>

García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*, (Tesis de maestría). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Ginebra. Route Des Morillons (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*.. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Herrera, D. Sanchez, N. Trejos, M. Bossa, S. (2015). *Felicidad en el trabajo, estrategia garante del equilibrio de retención de empleados de una empresa retail* (Tesis de posgrado). Recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/>

Ley 9 (1979), 24 de enero. Por el cual se dictan medidas sanitarias, Congreso de la república.

LEY 590 DE 2000. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa".

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143 – 151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Martínez-Bustos, E., Carrasco-Sagredo, C., & Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. Disponible En: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00088.pdf>

Morales, L. Cañas, N. y Escobar, M. (2018). *Proyecto final en emprendimiento para optar al título de especialista en seguridad y salud en el trabajo* (tesis de posgrado). Universidad católica de Manizales, Manizales

Muñoz, A 1990. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

NIETO Víctor Manuel, TIMOTÉ Jennifer Andrea, SÁNCHEZ VILLARREAL Andrés Felipe Sebastián. *La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta*. 2015. Documento 434 Dirección de Estudios Económicos. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/434.pdf>

Palma, H. H., Quintero, S. B., & Rodelo, J. C. (2020). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Academia & Derecho*, (20).

Palazón, A. (2016). *La teoría del cambio según Kurt Lewin*, grupo Instituto de gestión del cambio. Recuperado de <https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/>

Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*, (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

Sandoval, J. L. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios gerenciales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108008.pdf>

Viamonte, G. (2015). *Modelo de Lippit, Watson y Westley*, PB Works. Recuperado de <http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/94434416/Modelo%20de%20Lippit%2C%20Watson%20y%20Westley>

Perez, M. T. (2017). *La felicidad según Aristóteles*. Cátedra Carlos Llano UP-IPADE. Recuperado de: <https://normasapa.net/2017-edicion-6/>

Pérez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista venezolana de gerencia, volumen* (14). Pp-pp. Recuperado de <http://ve.scielo.org/scielo.php?>

Raffino, M. (2020) *Cultura Organizacional*. Autor:. De: Argentina. Para: *Concepto.de*. Recuperado de <https://concepto.de/cultura-organizacional/>

Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10. Disponible En: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Zimmermann, A. (2000). Gestión del cambio organizacional: caminos y herramientas. Recuperado de https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yala

Revista Semana. 11 marzo 2021. Recuperado de: <https://www.semana.com/empresas/articulo/ventas-de-los-comerciantes-en-colombia-en-julio-de-2020---noticias-hoy/296321/>

Deloitte. 2021 10 medidas que deben adoptar las empresas para afrontar una pandemia.

Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/10-medidas-adopcion-empresas-para-afrontar-pandemia.html>

Garzón, A. Garzón, E. Cortés, M. (2016). *Diseño para la implementación de un SG-SST en la empresa Medegar*. (tesis de posgrado). Universidad ECCI, Bogotá. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/690/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

Moreno, D. Flórez, L. Jiménez, M, Gómez, L. Mendiverso, A. (2018). *Modelo estratégico integral para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)*. Universidad nacional abierta y a distancia, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/23958/mcjimenezd.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brenda L. Tesini.(2021) *Coronavirus y síndromes respiratorios agudos (COVID-19, MERS y SARS)* , MD, University of Rochester School of Medicine and Dentistry. Recuperado de: <https://www.msmanuals.com/es-co/professional/enfermedades-infecciosas/virus-respiratorios/coronavirus-y-s%C3%ADndromes-respiratorios-agudos-covid-19-mers-y-sars>.

ACOPI . 2020 . *Encuesta trimestral de desempeño empresarial*. No. 13 - Barranquilla. ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ©. recueprado de: <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/04/ENCUESTA-DE-DESEMPE%C3%91O-EMPRESARIAL-PRIMER-TRIMESTRE-2020.pdf>

Anexo A

DIAGNÓSTICO SECTOR MIPYMES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ						
ELEMENTOS A EVALUAR	GUÍA PARA EL ANÁLISIS					
	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4	Empresa 5	Empresa 6
¿Cómo es la naturaleza del entorno de la organización?	Es proyectada, ya que cada nuevo negocio adquirido por la empresa funciona independientemente, se debe realizar un diagnóstico inicial, un equipo de trabajo dispuesto solo para ese punto y los coordinadores y el jefe de operaciones son los encargados de inspeccionar el cumplimiento de las directrices dadas.	Una organización, que la caracteriza por varias unidades de negocio, la cuales se han frenado en su operación por las condiciones actuales, y ha inducido a trabajar el e-commerce con una posibilidad de llegar a mas lugares y no depender de la dinámica de afluencia de público de los sectores	El entorno de la organización es complicado, las ventas están bajando de manera importante	El entorno de la organización es un mercado que ha perdido la capacidad adquisitiva, producto de sus dificultades económicas, y un panorama futuro incierto.	El entorno se caracteriza por ser algo complicado	Es un entorno, con algunas dificultades para el mercado objetivo, algo de desempleo, algunas familias con dificultades económicas y algunas restricciones productos de la ola en pandemia
¿Qué tipo de estrategia / planeación se está empleando?	A nivel operativo se esta haciendo contratación de chefs con el fin de dar un nivel mas elevado a las preparaciones y garantizar la satisfacción del cliente Se están estandarizando los mes con los diferentes chefs A nivel de sistemas de Gestión, se esta migrando a Sistemas Integrados de gestión, simplificando procesos. A nivel compras y logística, se esta robusteciendo el programa de proveedores, estableciendo relaciones gana - gana A nivel tecnológico se esta migrando a manejo digital de información mediante google drive, con el fin de tener acceso oportuno a la información desde cualquier punto de servicio.	Una estrategia considerada en la actualidad, es dirigida hacia la definición del e-commerce en primera medida. Reducción de costos, aplanamiento organizacional	Esfuerzos de mercadeo, pero las ventas no responden en esa dirección; se ha gestionado unas ayudas del gobierno o las empresas y se esta a la espera de esas ayudas económicas	Una estrategia de determinar el e-commerce como una nueva opción de opción de llegar a otros mercados, llegar a nuevos mercados, disminuir costo por la vía del aplanamiento organizacional y el teletrabajo; ello compensa en parte el incremento de los costos de comercialización	De reducir costos, solicitar créditos y hablar con los proveedores	Desarrollo de nuevos servicios, el aplanamiento organizacional, reducción de costos, y suspensión de algunos planes de expansión
¿Está la organización adoptando actividades innovadoras, de investigación de nuevas oportunidades y que evalúen las actuales?	Si, se está proyectando el crecimiento de la panadería para la distribución de dichos productos en los diferentes puntos de servicio, la evaluación de carritos saludables y menús vegetarianos como opciones adicionales.	Es algo que esta contemplando en los planes operativos, y es claro que se debe considerar en el mediano plazo; ahora se esta contemplando la consolidación del equipo de trabajo, y la reducción de costos	Los productos son innovadores, pero están dirigidos a mercados como son las discotecas y restaurantes que presentan unas dificultades	Si, ante la disminución de la demanda en el actual segmento de mercado; se ha hecho necesario el desarrollo de nuevos productos, o de nuevas acciones de comercialización	No, es una estrategia a la que se vayan a destinar recurso y acciones, debido a que lo que se busca es conseguir liquidez y generar ventas para bajar inventarios	Los esfuerzos se ha concentrado en el desarrollo de nuevos servicios, el rediseño de los actuales; pero básicamente definir estrategias de comercialización
¿Cómo está estructurada la organización y cuál es la filosofía dominante de la dirección?	Es una estructura lineal, donde los líderes de proceso reportan al gerente general, quien en todos los aspectos es quien toma las decisiones. La filosofía de la dirección es la adaptación a las necesidades del cliente. Esa es la prioridad de la organización.	Es una filosofía mas orientada al logro y al cumplimiento de los objetivos	Es una estructura descentralizada, concentrada en varias líneas de negocios, algunos de los cuales están en números rojos o negativos	la filosofía reinante en estos momentos, esta volcada hacia el mercado, generar buen servicios al cliente. Y el desarrollo de nuevos productos	La organización esta orientada hacia el direccionamiento radical	Es una filosofía mas orientada al mercado y al cumplimiento de los objetivos; se busca sortear la dificultades económicas y salir mas fortalecido de la crisis
¿Qué tanto se enfoca la organización en las personas?	Muy poco, la organización esta enfocada en la producción, el servicio y la rentabilidad, no se tiene encuentra el aspecto personal.	Desde las estrategias contempladas se ha definido, en la practica no lo es tanto	Un esfuerzo contante, pero los números y el comportamiento de las ventas han bajado	Es una de las fallas de la organización, sus acciones se están concentrando mas hacia el mercado, la reducción e costo, y el desarrollo de nuevos productos,	En épocas pasadas muchos, en la actualidad los problemas financieros han conducido a que ellos no se este realizando como se quisiera	Es cierto que se ha congelado la contratación de nuevo personal, y el despido de algunas personas; con la promesa de que cuando todo mejorara se volverían a contratar; al actual personal, se ha tratado de fortalecer, motivar porque la empresa es consciente que es gracias a u equipo de trabajo, fortalecido que se logra generar una dinámica de ventas importante para la sostenibilidad de la organización en el corto plazo y retornar la senda de crecimiento en el mediano plazo

¿Se tienen implementados programas de bienestar?	Si, se tiene implementado un programa de bienestar, enfocado en la realización de capacitaciones, jornadas de salud y bonificación anual por antigüedad o desempeño.	En este aspecto falta mucho por hacer, es poco lo que se ha realizado	Si, un sinnúmero de programas, ; dos sociales, eventos familiares, incentivos, los cuales se piensan empezar a recortar	Es un aspecto que esta desatendido	En la actualidad no	ayudas a las familias de las personas, que fueron desvinculadas; celebraciones de cumpleaños, bonificaciones ancladas al cumplimiento de metas , y un ambiente seguro y cómodo
¿Teniendo en cuenta la coyuntura económica y de salud pública actual considera que la proyección de crecimiento para 2021 se verá afectada?	Si de manera sustancial, se ha desmido personal, y algunos proyectos están parados	Plantemos estar en equilibrio, las acciones orientadas a la disminución de gastos, y el diseño e implementación de la herramienta digital	los números están negativos, se esta a la espera de ayudas y de alivios financieros	Es positiva, pero es una mesa que si no se articulan todas sus partes, esta puede cojear y volcarse al piso	crecimiento negativo	sin duda, las proyección apuntan a realizar esfuerzos, por procurar la permanencia en e mercado
Que procesos en el área de gestión humana y de SGGST se han intensificado del durante la COVID-19	Los procesos de acompañamiento bienestar, a la familias y apoyo psicosocial	implementaciones de protocolos de Bioseguridad a partir de lo que determina la normatividad	implementaciones de protocolos de Bioseguridad a partir de lo que determina la normatividad	solo los relacionados a la atención de los protocolos de bioseguridad, y la identificación de peligros	autocuidado y cumplimiento de la normatividad	Apoyo psicosocial en contextos extra laborales, acciones de motivación basada en el alcance de objetivos y una ambiente laboral seguro y agradable
¿En una escala de 1 a 5, siendo 1" bajo riesgo" y 5 "muy alto", ¿Qué tan vulnerable es su empresa ante COVID 19?	4	4	5	3	5	2
Que actividades están realizando ustedes para mantener su unidad productiva en condiciones adecuadas	Teletrabajo, Flexibilización de la jornada laboral, rotación de turnos, reducción de costos	Aplicar los protocolos de bioseguridad, definir acciones para la comercialización de los productos.	Aplicar los protocolos de bioseguridad, definir acciones para la comercialización de los productos.	Reducción de costos, orientación de los recursos a actividades de comercialización	Aumentar ventas, conseguir ayudas o recursos, generar ventas	inspeccion constante de la medidas de bioseguridad , actualización el la normatividad, y control y sensibilización al personal, sobre la importancia del autocuidado.
¿Qué tipos de apoyo de salud mental, de bienestar laboral y psicosocial, han realizado ustedes en los actuales momentos?	llamadas constantes y algunas ayudas económicas a familias con dificultades económicas	Apoyo emocional , medición de clima laboral	Apoyo familiar, comunicación constante, incentivos monetarios y no monetarios	las acciones se están concentrando en conservar los empleos y generar ventas ; para atender otras acciones pendientes del plan operativo o	En ellos se ha enfocado la organización en ir claro que los trabajadores, explicarles el actual panorama	comunicación constante, una actitud de escucha y de aliento a las familias ; y ayuda a las familias con dificultades económicas
¿Qué retos considera que tiene el área de SGGST en el contexto de la COVID-19?	Apoyo a personal con ansiedad, y altibajos en el estado de animo, en lo cual ha y que estar pendiente	El área debe contemplar mas los riesgos psicosociales y accione de bienestar.	Procurar conservar la actual planta de personal y generarles confianza	Brindar salud, y seguridad en los actuales contextos de desgaste emocional, y gran ansiedad	generar conciencia del autocuidado, promover la salud en e trabajo sobretodo del componente psicosocial l	Apoyo psicosocial, desarrollo de resiliencia y de habilidades emocionales
¿Qué factores de riesgos psicosocial se han identificado en su organización, durante el durante la COVID-19?	Que en e logar confluyan todos los , el trabajo, la familia y los diferentes dinámicas familiares	Ansiedad generalizada, y dificultades en las dinámicas familiares	Ansiedad, estrés, y altibajos en el estado de animo	Conflictos intrafamiliares, ansiedad, niveles de estrés , y dificultades económicas	Incertidumbre, ansiedad, depresión y estados de ánimos bajo	Ansiedad, altibajos en el estado de animo y problemas familiares
¿sabemos que el autocuidado y una cultura de la prevención es clave en los actuales momentos; como observa estos aspectos en su organización y que se está haciendo para ello?.	Seguimiento y comunicación constante a personal, con respecto al autocuidado y las medidas de prevención	Se debe reforzar mas este aspecto, aunque se ha logrado ciertos avances.	Se debe reforzar mas este aspecto, aunque se ha logrado ciertos avances.	Son aspectos que se ha señalado, pero sobre los cuales falta mucho mas refuerzo comunicación	la desmotivación y los altibajos en los estados de animo dificultan este aspecto	No se ha generado como un habito de planear plena, es necesario el refuerzo y la recordación constante

Anexo B

TEMA	SUBTEMA	NORMA	EXPEDIDA POR	FECHA	TEMATICA
Salud Pública	Detección	CIRCULAR 005	Ministerio de salud y protección social	Febrero 11 de 2020	Directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus (2019-nCoV) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 0017	Ministerio de Trabajo	Febrero 24 de 2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (Coronavirus)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 380	Ministerio de salud y protección social	Marzo 10 de 2020	Por la cual se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del coronavirus COVID2019 y se dictan otras disposiciones.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR EXTERNA 11	Ministerio de salud y protección social - Ministerio de industria, Comercio y Turismo	Marzo 10 de 2020	Recomendaciones para la contención de la epidemia por el nuevo Coronavirus (COVID -19) en los sitios y eventos de alta influencia de personas.
Salud Pública	Contención	CIRCULAR EXTERNA 0018	Ministerio de salud y protección social - Ministerio del Trabajo - Director del departamento administrativo de la función	Marzo 10 de 2020	Acciones de contención ante el COVID19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 0001	Ministerio de salud y protección social - Ministerio de transporte	Marzo 11 de 2020	Directrices para la prevención, detección y atención ante un caso de coronavirus (COVID-19)
Salud Pública	Trabajo en casa	DIRECTIVA PRESIDENCIAL 02	Presidencia de la República de Colombia	Marzo 12 de 2020	Como mecanismo contingencia en relación con los posibles impactos en la salud de personas que pueda generar el COVID-19 coronavirus-, el 11 marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud -OMS- como una pandemia, y con el propósito de garantizar la prestación del servicio público, se imparten las directrices.
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	RESOLUCIÓN 385	Ministerio de salud y protección social	Marzo 12 de 2020	Por la cual se declara emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. (Aclara artículo 3 de la Resolución 380 de 2020). (Modificada por la Resolución 844 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 12	Ministerio de salud y protección social	Marzo 12 de 2020	Directrices para la contención de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus (COVID-19) el el entorno Hotelero.
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	RESOLUCIÓN 407	Ministerio de salud y protección social	Marzo 13 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. (Derogada)
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	RESOLUCIÓN 408	Ministerio de salud y protección social	Marzo 15 de 2020	Por la cual se adoptan medidas preventivas para el control sanitario de pasajeros provenientes del extranjero, por vía aérea, a causa del nuevo Coronavirus, COVID-2019

Salud Pública	Transferencia o conexión y tripulaciones	RESOLUCIÓN 414	Ministerio de salud y protección social - Unidad administrativa especial de aeronáutica civil	Marzo 16 de 2020	Protocolo de pasajeros en transferencia o conexión y tripulaciones
Salud Pública	Urgencia manifiesta	RESOLUCIÓN 444	Ministerio de salud y protección social	Marzo 16 de 2020	Por la cual se declara la urgencia manifiesta para celebrar la contratación de bienes y servicios necesarios para atender la emergencia sanitaria causadas por el COVID-19
Salud Pública	Plaguicidas	RESOLUCIÓN 422	Ministerio de salud y protección social	Marzo 16 de 2020	Por la cual se otorga registro sanitario al producto plaguicida para el uso en salud pública KADARIMERSE de la sociedad TAPAZOL CHEMICAL WORKS SAS.
Salud Pública	Estado de Emergencia	DECRETO 417	Presidencia de la República	Marzo 17 de 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional (Derogado)
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	RESOLUCIÓN 450	Ministerio de salud y protección social	Marzo 17 de 2020	Por la cual se modifican los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020 en relación con la limitación del número de personas en actividades o eventos. (Derogada)
Salud Pública	Aislamiento preventivo	RESOLUCIÓN 464	Ministerio de salud y protección social	Marzo 18 de 2020	Por la cual se adopta la medida sanitaria obligatoria de aislamiento preventivo, para proteger a los adultos mayores de 70 años. (Derogada por la Resolución 1462 de 2020)
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	RESOLUCIÓN 453	Ministerio de salud y protección social	Marzo 18 de 2020	Por la cual se adoptan medidas sanitarias de control en algunos establecimientos por causa del COVID-19 y se dictan otras disposiciones. (Derogada por la Resolución 844 de 2020)
Salud Pública	Calamidad pública	DECRETO 087	Alcaldía Mayor de Bogotá	Marzo 16 de 2020	Por el cual se declara la calamidad pública con ocasión de la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19) en Bogotá, D.C.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 21	Ministerio de Trabajo	Marzo 17 de 2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
Salud Pública	Medidas transitorias	REOLUCIÓN 784	Ministerio de Trabajo	Marzo 17 de 2020	por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria. (Derogada por la Resolución 1590 de 2020)
Salud Pública	Antisépticos y desinfectantes	RESOLUCIÓN 520	Ministerio de salud y protección social	Marzo 18 de 2020	Por lo cual se establecen los requisitos para la fabricación de antisépticos y desinfectantes de uso externo categorizados como medicantes, para el uso en la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19.
Salud Pública	Aislamiento preventivo	DECRETO 457	Ministerio del Interior	Marzo 22 de 2020	Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento de orden público. (Derogado)
Salud Pública	Prestación de servicios de salud	RESOLUCIÓN 502	Ministerio de salud y protección social	Marzo 24 de 2020	Por la cual se adoptan los "Lineamientos para la Prestación de Servicios de Salud durante las Etapas de Contención y Mitigación de la Pandemia por Sars-Cov-2 (COVID-19)
Salud Pública	Detección	CIRCULAR 19	Ministerio de salud y protección social	Marzo 25 de 2020	Detención Temprana SARS CoV-2 COVID -19
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 476	Ministerio de salud y protección social	Marzo 25 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

Salud Pública	Recursos de salud pública	RESOLUCIÓN 507	Ministerio de salud y protección social	Marzo 25 de 2020	Por la cual se modifica transitoriamente el parágrafo 1 del artículo 20 de la Resolución 518 de 2015, en cuanto al uso de recursos de salud pública del Sistema General de Participantes, en el marco de la emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19), y se dictan otras disposiciones.
Salud Pública	Atención ambulatoria	RESOLUCIÓN 521	Ministerio de salud y protección social	Marzo 28 de 2020	Por la cual se adopta el procedimiento para la atención ambulatoria de población en aislamiento preventivo obligatorio con énfasis en población en población con 70 años o más o condiciones crónicas de base o inmunosupresión por enfermedad o tratamiento, durante la emergencia sanitaria por COVID-19.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 25	Ministerio de Trabajo	Marzo 26 de 2020	Medidas temporales para la operación del programa Colombia Mayor con ocasión de la fase de contención frente al covid-19 y de la declaración de emergencia económica, social y ecológica (deja sin efecto las precisiones referidas en la Circular 24 del 24 de marzo del 2020)
Salud Pública	Reactivos de diagnóstico in vitro	RESOLUCIÓN 522	Ministerio de salud y protección social	Marzo 28 de 2020	Por la cual establecen requisitos para la importación y fabricación en el territorio nacional de reactivos de diagnóstico in vitro, dispositivos médicos, equipos biomédicos y medicamentos, declarados vitales no disponibles, requeridos para la prevención, diagnóstico y tratamiento, seguimiento del Covid-19.
Salud Pública	Capacitación	CIRCULAR 26	Ministerio de trabajo	Marzo 27 de 2020	Capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por covid-19 (antes denominado coronavirus)
Salud Pública	Ambito laboral	DECRETO 488	Ministerio de trabajo	Marzo 27 de 2020	Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Salud Pública	Prestación de servicios de salud	DECRETO 491	Ministerio de justicia y del derecho	Marzo 28 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.
Salud Pública	ARL	DECRETO 500	Ministerio del Trabajo	Marzo 31 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
Salud Pública	Plan de acción para la prestación de servicios de salud	RESOLUCIÓN 536	Ministerio de salud y protección social	Marzo 31 de 2020	Por la cual se adopta el plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y mitigación de la pandemia por SARS-CoV-20 (Covid-19) (Derogada por la Resolución 593 de 2020)
Salud Pública	Medida transitoria	Resolución 876	Ministerio del Trabajo	Abril 01 de 2020	Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución N° 0784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020
Salud Pública	EPP	CIRCULAR 29	Ministerio de trabajo	Abril 03 de 2020	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por covid-19, las administradoras de riesgos laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR CONJUNTA 01	Ministerio de Salud Y Protección Social - Ministerio de Trabajo Y Ministerio de Minas y	Abril 06 del 2020	Medidas sanitarias a considerar en los diferentes eslabones de La cadena logística y productiva de los Sectores de Minas y Energía
Salud Pública	Aislamiento preventivo	DECRETO 531	Ministerio del Interior	Abril 08 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. (Derogada por la Resolución 593 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR CONJUNTA 0003	Ministerio de Salud Y Protección Social - Ministerio de Trabajo Y Ministerio de Transporte	Abril 8 de 2020	Medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el Coronavirus COVID-19. (Personal que se encuentra ejecutando proyectos de infraestructura de transporte e interventores, durante la emergencia sanitaria.

Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR EXTERNA CONJUNTA 0004	Ministerio de transporte - Ministerio de Salud y del Protección Social - Ministerio de Trabajo	Abril 9 de 2020	Medidas preventivas y de mitigación para contener la infección respiratorio aguda por coronavirus COVID-19
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 0015	Ministerio de salud y protección social – Ministerio de trabajo – Ministerio del comercio, Industria y Turismo – Ministerio de Tecnologías de la Información y las	Abril 9 de 2020	Medidas sanitarias, preventivas y de mitigación para los sectores de comercio, industria y turismo, y de tecnologías de la información y las comunicaciones, con medidas específicas para empresas proveedoras del servicio de domicilios, de mensajería y los operadores de plataformas digitales relacionadas.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR CONJUNTA 001	Ministerio de vivienda, Ciudad y Territorio, Ministerio de Salud y Protección social y Ministerio del Trabajo	Abril 11 de 2020	Orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el sars-cov-2 (covid-19).
Salud Pública	Enfermedad Laboral	DECRETO 538	Ministerio de salud protección social	Abril 12 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
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 539	Ministerio de salud protección social	Abril 13 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
Salud Pública	Pensiones	DECRETO 558	Ministerio del Trabajo	Abril 15 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
Salud Pública	Transporte público	DECRETO 569	Ministerio de Transporte	Abril 15 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
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 666	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se establece el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 682	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector de construcción de edificaciones
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 675	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en la industria manufacturera
Salud Pública	Aislamiento preventivo	DECRETO 593	Ministerio del Interior	Abril 24 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 (Derogado por la Resolución 636 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 679	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector infraestructura de transporte.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 681	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector de juegos de suerte y azar.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 677	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en el sector transporte
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 678	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en el Sector Caficultor

Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 680	Ministerio de salud protección social	Abril 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector de Agua Potable y Saneamiento Básico
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 509	Alcaldía de Medellín	Abril 25 de 2020	Por medio de la cual las disposiciones contenidas en los Decreto Municipales 0419 de 2020, 452 de 2020, 0470 de 2020, y se dictan otras disposiciones especiales de prevención y contención para la ciudad de Medellín por Causa del Coronavirus COVID-19
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 121	Alcaldía Mayor de Bogotá	Abril 26 de 2020	"Por medio del cual se establecen medidas transitorias con el fin de garantizar la prestación del servicio público de transporte, la movilidad en la ciudad de Bogotá D.C. y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, durante el estado de calamidad pública declarado en el distrito capital y se toman otras determinaciones"
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 714	Ministerio de salud protección social	Abril 30 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en desarrollo del ciclo de vacunación antiiftosa
Salud Pública	Aislamiento preventivo	DECRETO 636	Ministerio del Interior	Mayo 6 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 (Deroga por el Decreto 749 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 734	Ministerio de salud y protección social	Mayo 8 de 2020	Por la cual se define el criterio para determinar cuándo un municipio tiene la condición de estar sin afectación del Coronavirus COVID-19 y se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del virus en esos municipios
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 735	Ministerio de salud protección social	Mayo 8 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en la prestación de servicios de centros de llamadas, centros de contacto, centros de soporte técnico, centros de procesamiento de datos, centros de servicios compartidos, incluidos los business process outsourcing, y en los servicios domiciliarios, mensajería y plataformas digitales.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR EXTERNA 30	Ministerio de salud protección social	Mayo 8 de 2020	Aclaraciones sobre el trabajo remoto o a distancia a mayores de 60 años
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 737	Ministerio de salud protección social	Mayo 9 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las siguientes actividades empresariales y de apoyo: mantenimiento y reparación de computadores y de equipos de comunicaciones; reparación de muebles y accesorios para el hogar, y lavado y limpieza, incluido la limpieza en seco de productos textiles y de piel (solo para domicilios), divisiones descritas con la Clasificación internacional industrial uniforme: CIIU 951, 9524, 9601, respectivamente.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 738	Ministerio de salud protección social	Mayo 9 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en la fabricación de componentes y tableros electrónicos (CIIU 2610), computadoras y de equipo periférico (CIIU 2620), equipos de comunicación (CIIU 2630), fabricación de aparatos electrónicos de consumo (CIIU 2640), instrumentos ópticos y equipo fotográfico (CIIU 2670), maquinaria y equipos n.c.p. División CIIU 28; fabricación de vehículos automotores, remolques y semiremolques; y fabricación de otros tipos de equipo de transporte - divisiones CIIU 29 y 30; de muebles, colchones y somieres - división CIIU 30 de la industria manufacturera.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 739	Ministerio de salud protección social	Mayo 9 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las siguientes actividades del comercio: mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios; al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería, pinturas, productos de vidrio, equipo y materiales de fontanería y calefacción; comercio al por mayor de otros utensilios domésticos N.C.P: comercio al por mayor de aparatos y equipos y equipos de uso doméstico; comercio al por menor de artículos de ferretería, pinturas y productos de vidrio en establecimientos especializados, y comercio al por menor de libros, periódicos, materiales y artículos de papelería y escritorio en establecimientos especializados, identificados con los códigos CIIU 45, CIIU 4663, CIIU 4649, CIIU 4644, CIIU 4752, CIIU 4761, respectivamente.
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 599	Alcaldía Mayor de Cartagena	Mayo 9 de 2020	Por el cual se ordena el aislamiento preventivo obligatorio en el Distrito de Cartagena, desde las 00:00 del 11 de Mayo de 2020 hasta las 00:00 del 25 de Mayo de 2020, y se dictan otras disposiciones

Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 126	Alcaldía Mayor de Bogotá	Mayo 10 de 2020	"Por medio del cual se establecen medidas transitorias para el manejo del riesgo derivado de la pandemia por Coronavirus COVID-19 durante el estado de calamidad pública declarado en el distrito capital y se toman otras determinaciones" (Derogado el artículo 12 por el Decreto 193 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR CONJUNTA 5	Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y Ministerio de Transporte	Mayo 10 de 2020	Directrices sobre la realización de mudanzas en el marco del aislamiento preventivo obligatorio decretado con ocasión de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 740	Ministerio de salud protección social	Mayo 12 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el sector médico veterinario
Salud Pública	Incapacidades	RESOLUCIÓN 741	Ministerio de salud y protección social	Mayo 12 de 2020	Por la cual se establece el reporte de incapacidades de origen común por incapacidad general, incluidas las derivadas del diagnóstico confirmado por Coronavirus COVID-19
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 748	Ministerio de salud protección social	Mayo 13 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad con el fin de mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID19 en la industria manufacturera autorizada para la elaboración de productos alimenticios y elaboración de bebidas, industria petroquímica, química y sus relacionados, fabricación de otros productos minerales no metálicos y fabricación de productos metalúrgicos básicos.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 749	Ministerio de salud protección social	Mayo 13 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el comercio al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco, al por menor en establecimientos no especializados y al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados, así como el alojamiento en hoteles y actividades de restaurantes, cafeterías y servicio móvil de comidas (Modificada por la Resolución 1285 de 2020 y deroga el numeral 4 del anexo de la Resolución 749 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 773	Ministerio de salud protección social	Mayo 14 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID 19 en el sector pecuario, para las explotaciones avícolas, porcícolas, ganadera, equina, acuícolas, pesquero y predios productores de pequeñas especies y empresas productoras, importadoras, de almacenamiento, acondicionadoras y comercializadoras de insumos pecuarios
Salud Pública	Enfermedad Laboral	DECRETO 676	Ministerio del Trabajo	Mayo 19 de 2020	Por la cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. (Deroga el numeral 2 del artículo 2.2.4.2.2.16 del Decreto 1072 de 2015)
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 689	Ministerio del interior	Mayo 19 de 2020	Por el cual se prorroga la vigencia del 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" (Deroga por el Decreto 749 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 779	Ministerio de salud protección social	Mayo 19 de 2020	Por la cual se formaliza la estrategia de respuesta sanitaria adoptada para enfrentar la pandemia por SARS CoV2 (COVID-19) en Colombia y se crea un comité asesor para orientar las decisiones de política en relación con la pandemia.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 796	Ministerio de salud protección social	Mayo 20 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención del Coronavirus COVID 19 en el sector agrícola
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 797	Ministerio de salud protección social	Mayo 20 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID 19 en el sector de Minas y Energía
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 798	Ministerio de salud protección social	Mayo 20 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19, en los diferentes eslabones de la cadena logística del servicio de hospedaje que se preste al personal de la salud, de custodia y vigilancia de la población privada de la libertad, y de las Fuerzas Militares y Fuerza Pública.
Salud Pública	Medidas Preventivas	DIRECTIVA PRESIDENCIAL 03	Presidencia de la República de Colombia	Mayo 22 de 2020	Aislamiento inteligente y productivo - Trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 128	Alcaldía Mayor de Bogotá	Mayo 24 de 2020	"Por medio del cual se establecen medidas transitorias y complementarias para el manejo de los riesgos derivados de la pandemia por Coronavirus COVID-19 en el distrito capital y se toman otras determinaciones"
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 844	Ministerio de salud protección social	Mayo 26 de 2020	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones. (Modificada por la Resolución 1462 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 843	Ministerio de salud protección social	Mayo 26 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 establecimientos penitenciarios y carcelarios.
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 749	Ministerio del Interior	Mayo 28 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. (Derogada por el Decreto 990 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 768	Ministerio de Transporte	Mayo 30 de 2020	Por el cual se adoptan medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, en el marco del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR EXTERNA 20201300000255	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	Junio 01 de 2020	Por la cual se dictan medidas especiales para aplicación de los servicios de vigilancia y seguridad privada en los centros comerciales.
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR 41	Ministerio de Trabajo	Junio 02 de 2020	Lineamientos respecto del trabajo en casa
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 887	Ministerio de salud protección social	Junio 02 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 para centrales de abastos y plazas de mercado.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 889	Ministerio de salud protección social	Junio 03 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las actividades de elaboración de productos de tabaco (CIU12); actividades de impresión y producción de copias a partir de grabaciones originales (CIU18); y otras industrias manufactureras (CIU 32).
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 890	Ministerio de salud protección social	Junio 03 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad con el fin de mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19 en el sector inmobiliario
Salud Pública	Protección Cesante	DECRETO 770	Ministerio del Trabajo	Junio 03 de 2020	Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020"
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 891	Ministerio de salud protección social	Junio 08 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el funcionamiento de bibliotecas
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 892	Ministerio de salud protección social	Junio 08 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en entidades del Sector Financiero, Asegurador y Bursátil vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia

Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 898	Ministerio de salud protección social	Junio 10 de 2020	por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del del Coronavirus COVID-19 en el sector de la construcción y obras a ejecutar en los hogares e instituciones habitadas según las actividades identificadas con la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) 4330.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 899	Ministerio de salud protección social	Junio 10 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las actividades económicas de edición (CIIU 58), jurídicas y de contabilidad (CIIU 69), administración empresarial, actividades de consultoría de gestión (CIIU 70); actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica (CIIU 7110); investigación científica y desarrollo (CIIU 72); publicidad y estudios de mercado (CIIU 73); otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CIIU 74); actividades de alquiler y arrendamiento (CIIU 77); actividades de empleo (CIIU 78), actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes) (CIIU 81); actividades administrativas y de apoyo de oficina (CIIU 821); actividades de servicios de apoyo a las empresas N.C.P. (CIIU 829); mantenimiento y reparación de aparatos electrónicos de consumo (CIIU 9521); mantenimiento y reparación de aparatos y equipos domésticos y de jardinería (CIIU 9522); peluquerías y otros tratamientos de belleza (CIIU 9602); ensayos y análisis
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 900	Ministerio de salud protección social	Junio 10 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector cultural colombiano específicamente el museístico.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 904	Ministerio de salud protección social	Junio 11 de 2020	por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector portuario exclusivamente para transporte de carga
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 905	Ministerio de salud protección social	Junio 11 de 2020	por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las siguientes actividades del sector comercio CIIU 4665, CIIU 4690, CIIU 474, CIIU 4751, CIIU 4753, CIIU 4754, CIIU 4755, CIIU 4759, CIIU 4762, CIIU 4769, CIIU 4773, CIIU 4774, CIIU 4775, CIIU 478, CIIU 479.
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 847	Ministerio del Interior	Junio 14 de 2020	Por el cual se modifica el Decreto 749 del 28 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 (Derogado por Decreto 990 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 957	Ministerio de salud protección social	Junio 16 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las diferentes actividades de industrias culturales, radio, televisión y medios de comunicación detalladas en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) 59, 62 y 90.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 958	Ministerio de salud protección social	Junio 16 de 2020	por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en los procesos electorales realizados por la Registraduría Nacional del Estado Civil.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 991	Ministerio de salud protección social	Junio 17 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con el entrenamiento de los deportistas de alto rendimiento, profesionales y recreativos. (Derogada por la Resolución 1840 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 993	Ministerio de salud protección social	Junio 17 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con el entrenamiento y competencia de los futbolistas profesionales. (Derogado por la Resolución 1507 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1003	Ministerio de salud protección social	Junio 19 de 2020	Por medio de la cual se adopta una medida en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el nuevo Coronavirus que causa la COVID — 19
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1041	Ministerio de salud protección social	Junio 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el proceso de incorporación de soldados y conscriptos al Ejército Nacional de Colombia.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1050	Ministerio de salud protección social	Junio 26 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el servicio de "entrega para llevar", para las actividades de expendió a la mesa de comidas preparadas (CIIU 5611); expendio por autoservicio de comidas preparadas (CIIU 5612); expendio de comidas preparadas en cafeterías (CIIU 5613); otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p. (CIIU 5619); actividades de catering para eventos y otros servicios de comidas (CIIU 562), así como el protocolo de bioseguridad en los servicios de expendio a la mesa de comidas preparadas (CIIU 5611); expendio por autoservicio de comidas preparadas (CIIU 5612); expendio de comidas preparadas en cafeterías (CIIU 5613) y otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p. (CIIU 5619) dentro del establecimiento para municipios

Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1054	Ministerio de salud protección social	Junio 27 de 2020	Por medio de la cual se dicta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en los sectores aeroportuario y aeronáutico del territorio nacional, exclusivamente para el transporte doméstico de personas por vía aérea. (Derogada por la Resolución 1517 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 162	Alcaldía Mayor de Bogotá	Junio 30 de 2020	"Por medio del cual se imparten lineamientos para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C. y se toman otras determinaciones"
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1120	Ministerio de salud protección social	Julio 03 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo del riesgo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 para el sector religioso
Salud Pública	Aislamiento preventivo	DECRETO 990	Presidencia de la república	Julio 09 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 (Aislamiento hasta el 01 de agosto del 2020). (Derogado por el Decreto 1076 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	DECRETO 169	Alcaldía Mayor de Bogotá	Julio 12 de 2020	"Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital" (Derogado artículo 1 y 10 por el Decreto 193 de 2020)
Salud Pública	Medidas Preventivas	CIRCULAR CONJUNTA EXTERNA CIR2020-80-DMI-1000	Ministerio del Interior - Ministerio de Transporte	Julio 14 de 2020	Movilidad intermunicipal en el marco de la normativa vigente durante el aislamiento preventivo.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1155	Ministerio de salud protección social	Julio 14 de 2020	por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación.
Salud Pública	Suspensión de términos	RESOLUCIÓN 1294	Ministerio del Trabajo	Julio 14 de 2020	Por medio de la cual se levanta de manera parcial la suspensión de términos señalada por la Resolución N° 0784 del 17 de marzo del 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril del 2020 y se dictan otras disposiciones.
Salud Pública	Medidas Preventivas	RESOLUCIÓN 1159	Ministerio de salud protección social	Julio 15 de 2020	por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar y controlar el riesgo del coronavirus COVID-19 en la realización de las actividades del servicio de limpieza y aseo doméstico.
Salud Pública	Tapabocas en conducción	CIRCULAR 23	Alcaldía Mayor de Bogotá	Julio 19 de 2020	Lineamientos para el uso del tapabocas durante la actividad de conducción de vehículos, en el marco del Decreto distrital 169 de 2020, en cumplimiento de las resoluciones 666 y 677 de 2020 y sus anexos, expedidos por el ministerio de salud y protección social.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1285	Ministerio de Salud	Julio 20 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en los servicios y actividades de alojamiento en hoteles (CIU 5511); alojamiento en apartahoteles (CIU 5512); alojamiento en centros vacacionales (CIU 5513); alojamiento rural (CIU 5514); otros tipos de alojamiento para visitantes (CIU 5519); actividades de zonas de camping y parques para vehículos recreacionales (CIU 5520); servicio por horas (CIU 5530) y otros tipos de alojamiento n.c.p (CIU 5590)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 173	Alcaldía Mayor de Bogotá	Julio 22 de 2020	Por medio del cual se modifica el artículo 12 del Decreto 169 de 2020 "Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital"
Salud Pública	Protección población alto riesgo	Decreto 176	Alcaldía Mayor de Bogotá	Julio 27 de 2020	Por medio del cual se imparten medidas de protección para población en alto riesgo del Distrito Capital
Salud Pública	Aislamiento preventivo	Decreto 1076	Ministerio del Interior	Julio 28 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 (Derogada por el Decreto 1168 de 2020)

Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1313	Ministerio de Salud	Agosto 03 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con los centros de entrenamiento y acondicionamiento físico.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1346	Ministerio de Salud	Agosto 05 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el proceso de aplicación de las pruebas de Estado Saber y otras pruebas que realiza el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1359	Ministerio de Salud	Agosto 10 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en casinos y bingos.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 1109	Ministerio de Salud	Agosto 10 de 2020	Por el cual se crea, en el Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS, el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS para el seguimiento de casos y contactos del nuevo Coronavirus - COVID-19 y se dictan otras disposiciones (Derogada por el Decreto 1374 de 2020)
Salud Pública	Suspensión contractual	Resolución 1461	Ministerio de Trabajo	Agosto 11 de 2020	Por medio de la cual se ordena el pago y traslado, a través de los establecimientos bancarios, de los recursos del programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual o Licencia No Remunerada para los meses de abril y mayo de 2020.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1408	Ministerio de Salud	Agosto 14 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar y controlar el riesgo del coronavirus COVID — 19 en la realización de actividades de exhibición cinematográfica y presentación de obras de las artes escénicas discriminadas en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme CIIU 5914 y 90, bajo la modalidad de autocines, autoeventos, salas de cine y teatros (Derogada)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular Externa 008	Superintendencia de Industria y Comercio	Agosto 18 de 2020	Recolección y tratamiento de datos para dar cumplimiento a protocolos de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo del riesgo de la pandemia por el COVID-19
Salud Pública	Recursos para la atención de la pandemia	Decreto 1148	Ministerio de Salud	Agosto 8 de 2020	Por el cual se establecen los requisitos sanitarios que faciliten la fabricación e importación de productos y servicios para atender la pandemia por el COVID 19 y se dictan otras disposiciones
Salud Pública	Aislamiento selectivo	Decreto 1421	Ministerio de Salud	Agosto 21 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades de los parques de diversión, jardines botánicos y reservas naturales.
Salud Pública	Aislamiento selectivo	Resolución 1443	Ministerio de salud y protección social	Agosto 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades de los operadores turísticos y en los servicios turísticos prestados en las áreas y atractivos turísticos.
Salud Pública	Aislamiento selectivo	Decreto 1168	Ministerio del interior	Agosto 25 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 y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable (Derogado)
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	Resolución 1462	Ministerio de Salud	Agosto 25 de 2020	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, se modifica la Resolución 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones. (Prorrogada por la Resolución 2230 de 2020)
Salud Pública	Orden Público	Decreto 193	Alcaldía Mayor de Bogotá	Agosto 26 de 2020	Por medio del cual se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en el Distrito Capital y mitigar el impacto social y económico causado por la pandemia de Coronavirus SARS-Cov-2 (COVID-19) en el periodo transitorio de nueva realidad

Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1507	Ministerio de Salud	Agosto 31 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con el fútbol profesional en las fases de entrenamiento y competencias nacionales e internacionales y se deroga la Resolución 993 del 2020
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1513	Ministerio de Salud	Septiembre 01 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, en el espacio público por parte de las personas, familias y comunidades
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1517	Ministerio de salud	Septiembre 01 de 2020	Por medio de la cual se dicta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en los sectores aeroportuario y aeronáutico del territorio nacional, exclusivamente para el transporte doméstico de personas por vía aérea, se deroga la Resolución 1054 de 2020, y se dictan otras disposiciones. (Derogada)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1537	Ministerio de salud	Septiembre 02 de 2020	Por medio de la cual se modifica la Resolución 677 de 2020 en el sentido de sustituir el anexo técnico que adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo y de la enfermedad COVID 19 en el sector transporte.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1538	Ministerio de salud	Septiembre 03 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades de playas, incluido el alquiler de casetas, taquillas, hamacas, entre otros.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1547	Ministerio de salud	Septiembre 04 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en los establecimientos e inmuebles con piscinas.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1569	Ministerio de salud	Septiembre 07 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 para el consumo de bebidas alcohólicas en restaurantes y bares.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1627	Ministerio de salud	Septiembre 15 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus COVID-19, para el transporte internacional de personas vía aérea. (Derogada)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1628	Ministerio de salud	Septiembre 15 de 2020	Por la cual se determina la integración y el reglamento operativo para el funcionamiento de la Instancia de Coordinación y Asesoría para el Acceso a Vacunas Seguras y Eficaces contra el Coronavirus Sars -Cov-2 (COVID-19)
Salud Pública	Desembarque	Resolución 1796	Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica	Septiembre 15 de 2020	Por medio de la cual se levanta la suspensión de desembarque con fines de ingreso o conexión en territorio colombiano, de pasajeros procedentes del exterior por vía aérea
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1769	Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil	Septiembre 15 de 2020	Por medio de la cual se levanta la suspensión de desembarque con fines de ingreso o conexión en territorio colombiano, de pasajeros procedentes del exterior por vía aérea.
Salud Pública	Migración Colombia	Resolución 2232	Unidad Administrativa Migración Colombia	Septiembre 17 de 2020	"Por la cual se adopta el protocolo aplicable a los procedimientos de control migratorio de ingreso y salida, a través de los puestos de control migratorio aéreos a nivel nacional, ante la reapertura de la operación aérea internacional en el contexto del Coronavirus COVID-19".

Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1681	Ministerio de salud	Septiembre 21 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 para la actividad de Ferias Empresariales.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 76509	Instituto Colombiano Agropecuario	Septiembre 25 de 2020	Por medio de la cual se establecen los requisitos para obtener la Certificación en Buenas Prácticas Ganaderas (BPG) en la producción porcina
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1721	Ministerio de salud	Septiembre 25 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en instituciones educativas, instituciones de educación superior y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
Salud Pública	Aislamiento selectivo	Decreto 1297	Ministerio del interior	Septiembre 29 de 2020	Por el cual se proroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto 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 y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable" (Derogado)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1746	Ministerio de salud	Octubre 01 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar y controlar el riesgo del coronavirus COVID-19 en la realización de actividades de exhibición cinematográfica y artes escénicas en música, magia, teatro, danza y circo, discriminadas en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme CIIU 5914 y 90, realizadas en autocines, autoeventos, salas de cine, teatros y en otras infraestructuras de las artes escénicas
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1763	Ministerio de salud	Octubre 05 de 2020	Por la cual se modifican los numerales 3.2.1.4.7 y 3.2.2.3.9 del protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, en las actividades de la industria hotelera, adoptado mediante la Resolución 1285 de 2020
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1764	Ministerio de salud	Octubre 05 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en los centros de estética y cosmetología, institutos de belleza, spa y zonas húmedas
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular Externa 010	Superintendencia de Industria y Comercio	Octubre 08 de 2020	No uso de "huelleros físicos o electrónicos" de uso masivo para recolectar información biométrica (datos sensibles) con miras a prevenir el contagio del COVID-19 a través de contacto indirecto.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1840	Ministerio de salud	Octubre 14 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 para la práctica de actividades físicas, recreativas y deportivas y se deroga la Resolución 991 de 2020
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 1374	Ministerio de salud	Octubre 19 de 2020	Por el cual se optimiza el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS, para el monitoreo y seguimiento de casos y contactos de COVID - 19 en Colombia.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 1408	Ministerio de salud	Octubre 30 de 2020	Por el cual se proroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto 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 y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020. (Derogado)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 1972	Ministerio de salud	Noviembre 04 de 2020	Por medio de la cual se modifica la Resolución 1627 de 2020 que adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, para el transporte internacional de personas por vía aérea. (Derogada)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 2230	Ministerio de salud	Noviembre 27 de 2020	Por la cual se proroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid — 19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, modificada por la Resolución 1462 de 2020.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 1550	Ministerio del interior	Noviembre 28 de 2020	Por el cual se modifica y proroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto 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 y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020. (Derogada)

Salud Pública	Inmunización	Ley 2064	Congreso de Colombia	Diciembre 09 de 2020	Por medio de la cual se declara de interés general la estrategia para la inmunización de la población colombiana contra la COVID-19 y la lucha contra cualquier pandemia y se dictan otras disposiciones.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 2295	Ministerio de salud	Diciembre 09 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en los servicios de transporte marítimo de pasajeros y de servicio particular, excepto cruceros, actividades náuticas, de recreo, de embarcaderos, marinas y clubes náuticos dentro del territorio nacional.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 2475	Ministerio de salud	Diciembre 23 de 2020	Por la cual se modifican los numerales 3.1., 3.13. y 3.14. del protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el sector transporte, adoptado mediante la Resolución 677 de 2020, modificada por la Resolución 1537 de 2020.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 2532	Ministerio de salud	Diciembre 31 de 2020	Mediante la cual se modifica el Anexo Técnico de la Resolución 1627 de 2020 "Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, para el transporte internacional de personas por vía aérea" y se deroga la Resolución 1972 de 2020. (Derogada por la Resolución 411 de 2021)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 002	Ministerio de salud	Enero 002 de 2021	Mediante la cual se modifican los numerales 3.1.2, 4.2.5 y 6,5 y se adiciona el numeral 6.17 al Anexo Técnico de la Resolución 1627 de 2020, modificada por la Resolución 2532 de 2020 (Derogada por la Resolución 411 de 2021)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 039	Ministerio el Interior	Enero 14 de 2021	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, y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 080	Ministerio de salud	Enero 27 de 2021	Por la cual se adoptan medidas preventivas y transitorias para el control sanitario de pasajeros provenientes de la República Federativa de Brasil por vía aérea de forma directa o por conexiones, a causa de evidencias del nuevo coronavirus. COVID-19 (Derogada por la Resolución 595 de 2021)
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 092	Ministerio de salud	Enero 30 de 2021	Por medio de la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 080 de 2021.
Salud Pública	Plan Nacional de Vacunación	Decreto 109	Ministerio de salud	Enero 30 de 2021	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Vacunación contra el COVID — 19 y se dictan otras disposiciones
Salud Pública	Plan Nacional de Vacunación	Resolución 129	Ministerio de salud	Febrero 08 del 2021	Por la cual se adoptan las herramientas para el reporte de información de la población que será priorizada en la etapa 1 y 2 de la Fase 1 del Plan Nacional de Vacunación contra la COVID-19 y se dictan otras disposiciones.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular externa 007	Ministerio de salud	Febrero 09 de 2021	Recomendaciones e instrucciones para el transporte nacional e internacional de personas por vía aérea.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 208	Secretaria de Salud de Bogotá	Febrero 16 de 2021	Por la cual se establecen medidas de mitigación comunitaria y poblacional en la ciudad de Bogotá, acorde a la actualización de la evidencia internacional

Salud Pública	Plan Nacional de Vacunación	Resolución 194	Ministerio de salud	Febrero 19 del 2021	Por la cual se unifican las fases y etapas del Plan Nacional de vacunación contra el COVID-19 en los municipios de Leticia, Puerto Nariño Mitú e Inirida
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 55	Alcaldía Mayor de Bogotá	Febrero 22 de 2021	Por medio del cual se adoptan medidas para mantener la seguridad, el orden público y la salubridad como consecuencia de la pandemia de Coronavirus SARS-Cov-2 (COVID-19)
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	Resolución 222	Ministerio de salud	Febrero 25 del 2021	Por la cual se proroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 223	Ministerio de salud	Febrero 25 del 2021	Por medio de la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 300	Ministerio de salud	Marzo 4 de 2021	Por la cual se establecen las medidas y condiciones para los vuelos humanitarios provenientes de Leticia a Bogotá y de Bogotá a Leticia.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular 22	Ministerio de Trabajo	Marzo 8 de 2021	Sobre la no exigencia de prueba SARS-CoV-2 (COVID-19) por parte del empleador a trabajadores y aspirantes a un puesto de trabajo.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 392	Alcaldía Mayor de Bogotá	Marzo 16 de 2021	Por medio de la cual se declara el retorno a la normalidad de la Calamidad Pública declarada mediante el Decreto 87 del 16 de marzo del 2020 y prorrogada mediante el Decreto 192 del 25 de agosto de 2020 con ocasión de la situación epidemiológica causada por la pandemia del Coronavirus (COVID-19) en Bogotá D.C:
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular conjunta externa 25	Ministerio de salud y protección social y educación	Marzo 29 de 2021	Recomendaciones para actividades académicas presenciales en la totalidad de instituciones educativas
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 411	Ministerio de salud	Marzo 29 de 2021	Por medio de la cual se unifican los protocolos de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, en el transporte nacional e internacional de personas por vía aérea
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular externa 0026	Ministerio de salud	Marzo 31 de 2021	Apertura de establecimientos educativos
Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular conjunta 02	Ministerio del interior y Ministerio de salud	Abril 05 de 2021	Medidas adicionales para disminuir el riesgo de nuevos contagios por COVID-19.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 507	Ministerio de salud	Abril 19 de 2021	Por la cual se establecen los requisitos para la importación, adquisición y aplicación de vacunas contra el SARS-CoV-2 por personas jurídicas de derecho privado o personas jurídicas con participación pública que se rijan por el derecho privado.

Salud Pública	Medidas Preventivas	Circular conjunta externa 189	Ministerio del interior y ministerio de salud	Abril 19 de 2021	Medidas para disminuir el riesgo de nuevos contagio por COVID-19.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 511	Ministerio de salud	Abril 20 de 2021	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en los entrenamientos y encuentros de fútbol de carácter internacional
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 157	Alcaldía Mayor de Bogotá	Abril 25 de 2021	Por la cual se adoptan medidas adicionales para mitigar el incremento de contagios por SARS-CoV-2 en los habitantes de la ciudad de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 411	Ministerio de salud	Marzo 29 de 2021	Por medio de la cual se unifican los protocolos de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, en el transporte nacional e internacional de personas por vía aérea
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 588	Ministerio de salud	Mayo 07 de 2021	Por la cual se implementan modelos piloto para la aplicación de las vacunas contra el Covid-19 a personas que pertenecen a los regímenes de excepción y otras poblaciones especiales que hacen parte de la etapa 3 de que trata el artículo 7° del Decreto 109 de 2021, modificado por los Decretos 404 y 466 de 2021.
Salud Pública	Medidas Preventivas	Decreto 466	Ministerio de salud	Mayo 08 de 2021	Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Decreto 0404 de 2021 y se dictan otras disposiciones
Salud Pública	Medidas Preventivas	Resolución 595	Ministerio de salud	Mayo 11 de 2021	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 080 de 2021, 300 de 2021, 458 de 2021 y 554 de 2021.
Salud Pública	Plan Nacional de Vacunación	Resolución 652	Ministerio de salud	Mayo 21 de 2021	Por la cual se da inicio a la etapa 3 de que trata el artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Decreto 466 de 2021, mediante el cual se adopta el Plan Nacional de Vacunación contra el COVID — 19
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	Resolución 738	Ministerio de salud	Mayo 26 de 2021	Por la cual se proroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021
Salud Pública	Emergencia Sanitaria	Decreto 580	Ministerio del interior	Mayo 31 de 2021	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, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura.