

Fecha de elaboración: 09.04.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Impactos que influyen en la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante la pandemia por SARS 2 – COVID -19			
Autor(es): Laura Teresa Ayala González			
Tutor(es): Kenia Marcela González Pedraza			
Fecha de finalización: 12.04.2021			
Temática: Seguridad y Salud en el Trabajo			
Tipo de investigación: Cuantitativo Descriptivo			
<p>Resumen: Se presenta un estudio cuyo objetivo es identificar los impactos que han influido en la seguridad y salud en el trabajo de empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante el tiempo de pandemia por SARS 2 – COVID -19. A partir de los datos obtenidos de la encuesta aplicada, se realizó un análisis estadístico donde se identificaron impactos que afectan en diferente medida la salud física y mental de los empleados como: alteraciones en órganos y sistemas del cuerpo humano; alteraciones en el comportamiento interpersonal y capacidad laboral; variaciones en el nivel de autoestima, crisis emocional, etc. Los cuales fueron influenciados por las diferentes condiciones de vida, sin considerar las condiciones del ambiente y los nuevos lugares de trabajo. Recomendamos un nuevo estudio que indague sobre el aumento o disminución de estos impactos mientras continúe la pandemia y posiblemente en una post - pandemia.</p>			
Palabras clave: Riesgos, Identificación, Seguridad y Salud en el trabajo, Lugar de trabajo, Actividad laboral, Impactos.			
<p>Planteamiento del problema: En el 2020 se propaga una nueva enfermedad a escala mundial, una pandemia; cambiando por completo la vida de todo ser humano. El gobierno nacional y distrital en la ciudad de Bogotá introdujo nuevos lineamientos, restricciones, cuidados y medidas que se originaron en pro de evitar al máximo aumentar la cadena de contagios. Las actividades laborales se ven enfrentadas a cambios drásticos como distanciamiento social, teletrabajo, trabajo en casa, alternancia, uso de elementos de protección personal, uso frecuente de desinfectantes, antisépticos, jabones, detergentes y otros productos químicos. Esto desencadena el inicio de una nueva rutina diaria de trabajo: mezclan su vida laboral con su vida familiar, transforman su rutina de ejercicios en sedentarismo, trabajan en casa y están mucho más pendientes de su ser querido y otras muchas situaciones que desencadenaron en inesperados riesgos y peligros en el nuevo lugar de trabajo. Así mismo, dentro del proceso de operacionalización las empresas deben tener en cuenta otras medidas como la actualización de los documentos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo. La identificación de riesgos demuestra que las medidas frente a la pandemia, trajo muchas implicaciones en la vida laboral de los empleados dado que la situación se ha manejado de forma empírica, ensayo y error; aportando cambios positivos como negativos e implantando expectativas en los gobiernos, autoridades y responsables de la seguridad y salud en el trabajo, enfrentados a grandes desafíos con nuevas directrices laborales que se pensaron transitorias; no obstante, con el paso del tiempo la situación de pandemia sigue evolucionando, lo que hace pensar en directrices laborales más permanentes y cambios en las normas de riesgos laborales. Los factores de riesgo que causan impactos en una actividad laboral se reconocen en un ambiente y lugar de trabajo, a partir de la normatividad y legislación vigente. La seguridad</p>			

y salud en el trabajo ha evolucionado, procurando proteger al empleado de los peligros y riesgos que afecten su salud física y mental; esta evolución necesita extender esta protección pensando en situaciones no posibles o peores escenarios como lo ha demostrado esta pandemia.

Pregunta: ¿Cuáles son los principales impactos que influyen en la seguridad y salud en el trabajo de los empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá, durante el tiempo de pandemia por SARS 2 – COVID -19?

Objetivos:

Objetivo General

Identificar los impactos que influyen en la seguridad y salud en el trabajo de empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante el tiempo de pandemia por SARS 2 – COVID -19.

Objetivos Específicos

1. Identificar los riesgos derivados de los resultados de la encuesta.
2. Categorizar los impactos como negativos o positivos a partir de los riesgos identificados.
3. Proponer estrategias que permitan mitigar y prevenir los impactos categorizados

Marco teórico:

Como referentes para nuestra investigación tenemos el artículo *Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España)*, escrito por Iñaki Moreno, Jorge Alberto Díaz, Asier Acuña, Aingeru Pérez, Ana Garasa, Virginia García y Estrella Extramiana. Los autores aplican cuestionarios de verificación para identificar si las medidas de bioseguridad se cumplen a cabalidad en las empresas buscando la diferencia en proporción de cumplimiento entre el sector industrial y el sector construcción. Presentan las tablas de información con las medidas preventivas de la organización, de los equipos de trabajo y la proporción de cumplimiento del sector industrial. Recalcan la importancia de establecer medidas de vigilancia y control; exponer la información real y pertinente para la prevención de contagios masivos en este sector laboral y concluyen con la recomendación de afianzar la salud y las políticas públicas frente a la pandemia y la protección del empleado. (Páginas 445 – 455). El artículo de Diego de Oliveira Souza expone la inequidad laboral que se vive no solo en Brasil, país en donde se realiza el estudio, si no en los países Latinoamericanos en vía de desarrollo. *Las dimensiones de la precarización del trabajo en virtud de la pandemia de Covid-19*, relata la frágil situación laboral de muchos brasileros desde los años 70 y que ahora con la pandemia intensificó su gravedad. Discute sobre el inconformismo y las pocas opciones laborales en condiciones de inseguridad que trasgreden la salud del trabajador, enfocándose en el sector educativo y el papel de los educadores. Reclama el involucramiento de las ciencias, intervención política de los propios trabajadores. Su estudio se basa en revisión bibliográfica de noticias, internet y parte de un análisis histórico. (Páginas 1 – 8).

Otro estudio referente se realiza en el sector salud, uno de los más impactados y más vulnerable para el riesgo del contagio y la violencia laboral. El artículo *Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19*, escrito por Joyce Soares e Silva, Ana Raquel Batista de Carvalho, Hilda Dandara Carvalho Santos Leite, y Erika Morganna Neves de Oliveira. Los autores presentan un artículo reflexivo de tipo cualitativo teórico, enfocado en los trabajadores del área de salud y su vulneración dado que el mecanismo de contagio del virus COVID 19 es altamente infeccioso y de fácil inoculación. Reconocen que es un riesgo más en el ejercicio de sus actividades, sin embargo, recalca la importancia de concientizarse sobre el autocuidado.

Los autores promueven la identificación de los nuevos riesgos para evitar impactos a nivel físico y mental, además de establecer estrategias efectivas que prevengan y minimicen las posibles enfermedades de origen laboral. El artículo es una reflexión breve, pero de principio a fin revela una realidad de los trabajadores de la salud que se puede extender a cualquier empleado, de cualquier sector laboral y la profunda incertidumbre de un posible contagio que desencadene en situaciones graves.

Estos artículos refuerzan considerablemente nuestra investigación, ya que son pertinentes al tema sobre la seguridad y salud en el trabajo. Los autores recalcan tres importantes aspectos relevantes en nuestra investigación: La protección integral del empleado con la implementación de medidas preventivas y mitigables; Identificación de impactos a través de la valoración de los nuevos riesgos dados por la pandemia; y garantizar los ambientes y lugares de trabajo adecuados en condiciones laborales seguras e higiénicas.

Método:

La presente investigación se llevará a cabo en una empresa multinacional, integrada por 212 empleados, de los cuales 73 son hombre y 139 mujeres; se calculó una muestra representativa de 137 empleados con un nivel de confianza 95% y margen de error 5%. El estudio fue realizado por medio no probabilístico por conveniencia, con un alcance descriptivo de diseño no experimental donde aplicamos una metodología sistemática y estandarizada. Como instrumento investigativo se empleó la encuesta de opinión en modalidad virtual a través de la plataforma de la empresa que usa el software Microsoft forms. La estructura de la encuesta se determinó con el inicio de la presentación, seguido el consentimiento informado y las preguntas que se conformaron de la siguiente forma: La primera y segunda pregunta se basa en datos sociodemográficos básicos; la tercera y cuarta pregunta se enfocaron en las condiciones de un lugar de trabajo apoyados con la Guía para la identificación de los Peligros y la Valoración de los riesgos en Seguridad Y Salud Ocupacional de la Guía Técnica Colombiana [GTC 45] (2010), la quinta y sexta pregunta se basó en la *Encuesta para la identificación de peligros, valoración de riesgos y Determinación de controles* (Ortega, s.f.), la séptima y octava pregunta se tomaron del estudio de Sandín et al. (2020) que expone un *Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus*. Previamente, la encuesta fue validada por un experto y se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: 1. Los participantes recibirán un correo electrónico dentro de la plataforma empresarial que cuenta con software especializado para mantener la comunicación. 2. El correo electrónico contiene un comunicado donde se mencionen dos aspectos: Participación de la encuesta y Fines educativos. 3. En la presentación de la encuesta se encuentra el consentimiento informado para que el participante perciba un ambiente de confianza, sin sesgos, sin condicionantes, libres de contestar según su perspectiva. Por cada encuestado se obtiene 36 respuestas que serán representadas en el programa estadístico de la herramienta Excel Microsoft 360, aplicando las posibilidades de gráficos y ajustando las proyecciones que relacionen las variables; así mismo se proyecta el cálculo de medidas de tendencia central y medidas de dispersión a través de las fórmulas del programa, para llegar a su respectivo análisis, verificación de los objetivos y contestación a la pregunta problema.

Páginas 26 – 33.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

El equipo investigador encuentra a satisfacción los resultados obtenidos, presentando a continuación el desglose del análisis estadístico, a partir de tablas dinámicas y gráficos que representan los datos obtenidos y su pertinente interpretación. Una visión global de los resultados nos permite ver que los encuestados, si percibieron cambios en su lugar de trabajo y medidas de higiene industrial, ocasionando nuevos riesgos y por ende impactos en la seguridad y salud laboral. Con una participación de 142 encuestados se sobrepasa el

cálculo de la muestra representativa, no existe una mayoría de participación por respuestas, se observa que es una muestra equilibrada entre los grupos, lo cual conlleva a la disminución del sesgo del estudio. En las condiciones de ambiente laboral las observaciones concluyen que hay una prevalencia en la categoría igual y se mantienen un ligero equilibrio entre los encuestados que percibieron cambios significativos que han impactado en su vida laboral. Es posible que haya datos atípicos, de unas condiciones que se mantuvieron en la categoría *Igual*, para muchas personas. En las condiciones de exposición las observaciones concluyen que se mantuvo la prevalencia de la categoría igual, pero con algunos picos significativos en la categoría disminuyó. Esto implica que se han presentado impactos en su ambiente de exposición, marcando una tendencia a los impactos positivos para su salud, para muchas personas las condiciones se mantuvieron igual y los cambios percibidos lograron desequilibrar las opiniones. Para la condición de clima y relaciones interpersonales, más de la mitad de las personas consideran que su lugar de trabajo es adecuado para ejecutar sus actividades, esto nos lleva a considerar un clima organizacional positivo en la empresa; lo cual contribuye a la receptividad de los cambios. En las condiciones de experiencias emocionales, las observaciones concluyen que en las condiciones psicosociales se han presentado leves cambios, afectados en menor medida, apoyados en sentimiento de confianza y emocionalmente seguros, marcando una tendencia a los impactos positivos para su salud. Las personas fueran afectadas por diversas situaciones, pero cada una en diferente medida, no se logra categorizar la de mayor relevancia, las respuestas son de valor muy similar.

Se expusieron dos proyecciones donde la correlación de las variables nos aporta información más específica y aportará pautas para identificar los impactos derivados de las actividades laborales durante la pandemia. Evidencia que gran parte de los empleados jóvenes se encuentran satisfechos con su lugar de trabajo y mantienen un clima organizacional positivo marcando una tendencia positiva de sentido de pertenencia, seguridad, actitud clara y firme ante situaciones laborales. Los riesgos valorados fueron: Afectaciones en el cuerpo humano, Afectación en los Sistemas del cuerpo humano, Afectaciones en la salud mental, Alteraciones en la organización de la empresa, Alteraciones en el clima organizacional, Afectaciones en las condiciones laborales. A partir de estos riesgos se categorizan los impactos dada las condiciones expuestas en las preguntas y se presentan las estrategias según la GTC 45 para prevenir y mitigar los impactos en la seguridad y salud en el trabajo.

Página 34 – 50.

Conclusiones:

Los impactos en el ámbito laboral durante la implementación de las medidas de bioseguridad que las empresas gestionaron para hacer frente a la pandemia por Sars 2 – COVID 19; trajeron consigo aspectos negativos y positivos en la vida laboral y familiar de los trabajadores, siendo impactados drásticamente en su rutina, un cambio de vida, un cambio de actividades consecuentes a la protección de su salud y a de sus familiares. Estos cambios significaron nuevas rutinas, nuevos ambientes, nuevas actividades donde se vieron obligados a compartir y combinar las condiciones laborales con todo el entorno familiar; en algunos casos favorecedor en otros no mucho; dando oportunidad a renovar relaciones interpersonales o aislarse por completo de la sociedad y aprender a vivir consigo mismo.

Esta nueva situación laboral aportó un aprendizaje de resiliencia a nivel mundial y nivel empresarial; donde las organizaciones y la alta dirección precisaron en coordinar e implementar estrategias para conservar su empresa y su sostenibilidad, a través del cuidado y protección de sus empleados. Los lineamientos por parte de las autoridades laborales internacionales como la OIT y nacionales como el Ministerio de Trabajo en Colombia;

expusieron su preocupación por las nuevas condiciones como el teletrabajo, trabajo en casa, traslado a oficinas y aislamiento; en cumplimiento de las normativas que en mucho caso fue imposible controlar.

Muchos de los escenarios donde los empleados implementaron las medidas de bioseguridad, fueron acomodados con el fin de mantener el distanciamiento social, sin pensar en las medidas de seguridad y salud en el trabajo e higiene industrial; esta situación puede significar cierto retroceso en el desarrollo que la empresa tenía en el Sistema de Gestión Integrado o en su defecto en el Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Páginas 52 – 53.

Productos derivados:

N/A

**Impactos que influyen en la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados
administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante la pandemia
por SARS 2 – COVID -19**

Laura Teresa Ayala González
Cód. 11206276

Corporación Universitaria UNITEC
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá Distrito Capital
12 de abril de 2021

**Impactos que influyen en la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados
administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante la pandemia
por SARS 2 – COVID -19**

Laura Teresa Ayala González

Cód. 11206276

Kenia Marcela González Pedraza

Director

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá Distrito Capital

12 de abril de 2021

Tabla de Contenido

	Resumen	6
Palabras claves		7
	Planteamiento del Problema	8
	Justificación	11
	Pregunta de Investigación	14
	Objetivos	15
Objetivo General		15
Objetivo Específico		15
	Marco teórico	16
Implicaciones en la Seguridad y Salud en el Trabajo		16
Marco Conceptual		18
Marco Legal		19
Estado del arte		21
	Método	26
Contexto de la organización		26
Tipo, diseño y alcance del estudio		27
Participantes o fuentes de datos		27
<i>Población objeto de estudio</i>		27
<i>Descripción de participantes</i>		28
<i>Criterios de inclusión y exclusión</i>		28
<i>Cálculo de tamaño de la muestra</i>		28
<i>Tipo de muestreo</i>		28
Recolección de datos		28
<i>Instrumentos, materiales y equipos</i>		29
<i>Procedimiento o fase de desarrollo</i>		30
Análisis		31
<i>Análisis estadístico</i>		31

<i>Codificación de datos</i>	32
Resultados y Hallazgos	34
Proyecciones	42
Impacto	43
Discusión de resultados	49
Conclusiones	54
Recomendaciones	56
Referencias Bibliográficas	57
Anexos	61

Tabla de Figuras

Figura 1. Jerarquía de identificación de peligros	9
Tabla 1. Cuadro de Resultados Obtenidos	17
Figura 2. Descripción de preguntas	29
Figura 3. Fases del desarrollo	30
Figura 4. Codificación	32
Tabla 2. Participación por rango de edad y cargo.	34
Figura 5. Pregunta de condiciones ambientales del lugar de trabajo	35
Tabla 3. Medidas de tendencia y dispersión	36
Figura 6. Pregunta de condiciones ambientales de exposición del lugar de trabajo	37
Tabla 4. Medidas de tendencia y dispersión	37
Figura 7. Pregunta de clima organizacional	38
Figura 8. Pregunta de condición psicológica, sentimientos y emociones	38
Tabla 5. Medidas de tendencia y dispersión	40
Figura 9. Pregunta de experiencia emocional	40
Tabla 6. Medidas de tendencia y dispersión	41
Figura 10. Proyecciones edad – lugar de trabajo	42
Figura 11. Proyecciones edad – relación laboral	42
Tabla 7. Tabla de impactos positivos de las condiciones ambientales	44
Tabla 8. Tabla de impactos negativos de las condiciones ambientales	45
Tabla 9. Tabla de impactos positivos de las condiciones ambientales de exposición	46
Tabla 10. Tabla de impactos negativos de las condiciones ambientales de exposición	46
Tabla 11. Tabla de impactos de condición psicológica, sentimientos y emociones	47
Tabla 12. Tabla de impactos de experiencia emocional	48
Figura 12. Riesgos identificados	50

Resumen

Para la mayoría de los seres humanos, la actividad laboral nos ocupa la mayor parte de nuestra vida, algunos trabajan por horas, otros por días; pero el tiempo de labor es mucho mayor al tiempo de descanso; sin embargo, esta rutina diaria dio un giro inesperado. Actualmente la humanidad está viviendo un suceso impredecible, de donde surgieron grandes cuestionamientos y cambios en diferentes ámbitos, principalmente en el laboral. La pandemia por SARS 2 – COVID -19, ha obligado a identificar nuevos peligros y riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, sin perjudicar la productividad de las empresas.

La presente investigación se centró en las actividades laborales de empleados administrativos que trabajan en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá, obligados a cambiar por completo sus hábitos laborales, familiares, sociales, entre otros. Estos grandes cambios trajeron consigo impactos; los cuales, se pretenden identificar para aportar a la sociedad laboral, empleador y empleados; un direccionamiento frente a la seguridad y salud en el trabajo frente a sucesos que logren cambiar toda la dinámica en cuanto a lineamientos y normatividades que protegen al empleado y su familia.

En la primera parte del documento se planteó la problemática y los hechos que evidencian la importancia de identificar y precisar los nuevos riesgos y peligros que surgieron tras las medidas adoptadas por muchas empresas. Así mismo, se planteó la justificación del estudio basados en declaraciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo; que expresan su preocupación por la salud tanto física como mental, que se derivó de las medidas adoptadas para frenar el contagio. Complementario a esto, en un marco teórico; se tomaron los recientes estudios de Moreno et al. (2020); Silva et al. (2020) y De Oliveira (2021); donde cada uno desde su contexto y región, aplican instrumentos de investigación, para indagar sobre la situación y normas laborales, coinciden en el deterioro de la salud laboral y sus nuevos riesgos y peligros, además de la importancia de identificarlos para lograr un precedente ante estos eventos.

Presentamos a través de antecedentes, libros que comparten relatos y claros ejemplos de la percepción que ciertos sectores laborales asumieron, dada la experiencia de la pandemia; artículos nacionales e internacionales que aportaron estudios recientes, desde la perspectiva de diferentes sectores laborales donde se ve la afectación de las medidas por pandemia, el

cambio drástico y los nuevos riesgos laborales tanto físicos como mentales que se produjeron y que actualmente se siguen dando; pues a la fecha la situación persiste. Se muestra un marco conceptual a partir de investigaciones e informes referentes a la pandemia y su alcance; y un marco legal asentado por la nueva normatividad tanto nacional como internacional.

En una segunda parte del documento, se plantea como método un estudio descriptivo, no probabilístico por conveniencia tipo encuesta; apoyados en un software de procesamiento de datos, se obtuvo una muestra de 137 participantes que hacen parte de la población a estudio. La aplicación de la encuesta será a través de la plataforma empresarial Microsoft forms; que permitirá una rápida y veraz identificación de los puntos de vista, percepciones, sentimientos frente a los riesgos y peligros en la seguridad y salud en el trabajo; lo cual aportará el material necesario para su codificación de datos, análisis estadístico, comprensión e identificación de los impactos que han influido en la seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia y llegar al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

En una tercera parte se presentará las recomendaciones y conclusiones que el equipo investigador a considerado frente a los datos analizados y con la seguridad de aportar nuevo conocimiento en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, invitamos a la comunidad universitaria y demás interesados a ampliar esta información en un escenario de post-pandemia y sus consecuencias.

Palabras Clave

Riesgos, Identificación, Seguridad y Salud en el trabajo, Lugar de trabajo, Actividad laboral, Impactos.

Planteamiento del problema

En Wuhan China inicia una pandemia en el mes de diciembre, convirtiéndose en un suceso mundial que desencadena un importante cambio en la vida de todo ser en el planeta. La inminente llegada del virus SARS 2 – COVID -19 en Colombia se dio a mitad del mes de febrero; las autoridades nacionales dieron sus directrices para enfrentar las problemáticas en el país. La ciudad de Bogotá, una de las más afectadas por la llegada de vuelos internacionales y nacionales al aeropuerto el Dorado; inicio sus medidas de bioseguridad, según los lineamientos de la actual alcaldesa Claudia López, en un complejo escenario:

Bogotá tiene actualmente 517.4 casos activos de Covid-19 por cada 100.000 habitantes, con una tasa de mortalidad en hombres de 30.6 por cada 100.000 habitantes y en mujeres 15.3 por cada 100.000 habitantes; las localidades de Kennedy con el 16.5% de los casos de la ciudad (n= 11.076), Suba con el 11.5% (n=7.718), Bosa con el 9.9% (n=6.629), Ciudad Bolívar con el 8.6% (n=5.745) y Engativá el 8.0% (n= 5.393); aportan el 54.5% de los casos confirmados en el Distrito; del total de unidades de cuidado intensivo destinadas para COVID-19, el 91.6% están ocupadas (Rodríguez et al. 2020).

Muchas de las medidas restrictivas y otras normativas, se dieron enfocadas a las actividades laborales, desencadenando una serie de cambios drásticos en la rutina de los bogotanos, acostumbrados a llevar un habitual afán. Para este panorama se da bajo el siguiente señalamiento:

El Gobierno Nacional de Colombia, por medio del Ministerio de Salud y Protección Social, determinó la necesidad de informar y proponer controles a las empresas como parte de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de controlar la transmisión de la infección por COVID-19, en ese orden se generaron una serie de circulares, resoluciones, decretos y lineamientos que brindan parámetros del actuar frente a la exposición y las actividades que como población se adelantan con restricciones y cuidados especiales para la salud, física y mental de todos (Positiva Compañía de Seguros [PCS], 2020).

Partiendo de este punto, la comunidad laboral de la ciudad de Bogotá introdujo en sus vidas los nuevos lineamientos, restricciones, cuidados y medidas que se originaron en pro de evitar al máximo, aumentar la cadena de contagios. Las actividades laborales se ven enfrentadas a cambios drásticos como distanciamiento social, teletrabajo, trabajo en casa, alternancia, uso de elementos de protección personal, uso frecuente de desinfectantes, antisépticos, jabones, detergentes y otros productos químicos. Esto desencadena una nueva rutina diaria de trabajo: mezclan su vida laboral con su vida familiar, transforman su rutina de ejercicios en sedentarismo, trabajan en casa y están mucho más pendientes de su ser querido y otras muchas situaciones que desencadenaron en inesperados riesgos y peligros en el nuevo lugar de trabajo. Así mismo, dentro del proceso de operacionalización las empresas deben tener en cuenta otras medidas como la actualización de los documentos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, el plan anual con todas las novedades y la preparación del control que se señala así: «Dentro de las estrategias para el control o eliminación de los peligros, las empresas cuentan con un modelo de jerarquías de controles operacionales en seguridad y salud, en este caso ajustado a la pandemia por COVID-19» (Positiva Compañía de Seguros [PCS], 2020).

Figura 1

Jerarquía de la identificación de peligros



Nota: Estrategia para la operacionalización en el control de riesgos (PCS, 2020).

La identificación de peligros demuestra que las medidas frente a la pandemia, trajo muchas implicaciones en la vida laboral de los empleados dado que la situación se ha manejado de forma empírica, ensayo y error; aportando cambios positivos como negativos e implantando expectativas en los gobiernos, autoridades y responsables de la seguridad y salud en el trabajo, enfrentados a grandes desafíos con nuevas directrices laborales que se pensaron transitorias; no obstante, con el paso del tiempo la situación de pandemia sigue evolucionando, lo que hace pensar en directrices laborales más permanentes y cambios en las normas de riesgos laborales.

Justificación

El panorama de la pandemia observado muestra una realidad que se vive en muchos países, la seguridad y salud en el trabajo ha sido vulnerada por el afán del riesgo de contagio de los empleados y podemos inferir:

La OMS declaró la COVID-19 como emergencia sanitaria por su elevada morbilidad y mortalidad y las graves consecuencias económicas.²) Por lo que cada país,[...] cumple una serie de medidas para contrarrestar la propagación de la enfermedad, como el distanciamiento social y el confinamiento mediante la cuarentena y el aislamiento, la limitación del desplazamiento, el transporte colectivo, las ofertas de actividades culturales, la imposibilidad de visitar familiares y amigos, de realizar deportes y otras actividades al aire libre, la suspensión de la actividad presencial escolar y algunas laborales en favor del trabajo a distancia, [...]. Aunque cada persona reacciona de modo distinto ante situaciones estresantes, tales acciones engloban comportamientos que se constituyen en estímulos generadores de estrés psicosocial según la vulnerabilidad individual y la presencia de antecedentes previos de trastornos mentales, y suelen tener efectos negativos en el bienestar físico y psicológico del individuo, ya que implican la pérdida de libertades y la modificación de hábitos de la vida diaria socio-familiar, y que se asuman otros insanos, como prácticas alimenticias inadecuadas, patrones de sueño irregulares, sedentarismo, mayor uso de las tecnologías de la informática.^{10,13,14} (Terry et al. 2020).

Los factores de riesgo que causan impactos en una actividad laboral se reconocen en un ambiente y lugar de trabajo, a partir de la normatividad y legislación vigente. La seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado, procurando proteger al empleado de los peligros y riesgos que afecten su salud física y mental. En la actualidad, los responsables de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo encontraron un escenario completamente inquietante e inminente; la pandemia por el virus SARS 2 – COVID -19. Dicho evento, trajo consigo infinidad de consecuencias a la población mundial; tanto así, que muchas personas han observado y vivido un cambio drástico en sus existencias. La actividad laboral ha sido una de las principales afectadas:

En respuesta a las medidas de aislamiento adoptadas por los países para limitar la expansión del virus, algunos sectores económicos y empresas han implementado de forma inmediata modalidades de trabajo a distancia y/o teletrabajo, los cuales no están exentos de riesgos laborales y, por tanto, también requieren la adopción de medidas preventivas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a).

Tanto para las empresas como empleadores y empleados; ha sido todo un reto las nuevas directrices empíricas y la adaptación de nuevos lugares de trabajos a priori; con el afán de dar cabida al empleo y la productividad. Nuestro estudio pretende identificar las diferentes situaciones y los nuevos riesgos laborales derivados de los nuevos ambientes laborales, que han implicado infinidad de escenarios donde: «El aumento de demanda en los sistemas de salud ha mostrado condiciones de trabajo extremas, como extensas jornadas laborales sin descanso o pausa para comer o ir al baño» (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

El empleador y el empleado deben estar de acuerdo con el nuevo ambiente laboral, en primera medida para evitar el contagio por el virus SARS 2 – COVID -19 y segundo para mantener la calidad de vida profesional; por esto la importancia de reconocer e identificar los nuevos riesgos; según la modalidad del lugar de trabajo, como proceso fundamental, en un contexto donde la actividad laboral cambia ciertas condiciones:

Así, el trabajo juega un papel relevante en la efectividad de la distancia, ya sea por la viabilidad de mantenerla y las condiciones de vida que permite la relación laboral, o por la imposibilidad de adoptar medidas de protección por la precariedad del trabajo, la tipos de servicios que se brindarán y desafíos para la supervivencia del trabajador. (Bernardes et al. 2020)

Los riesgos e impactos inminentes como consecuencia de la pandemia y el nuevo lugar de trabajo necesitan ser identificados para dar un tratamiento a tiempo, en caso de que algún empleado ya este cursando con signos y síntomas de enfermedades profesionales con secuelas significativas y/o permanentes. La preocupación se expresa por causas derivadas de este ambiente y cito:

Esta crisis también está produciendo graves problemas de salud mental. Depresión por aislamiento, estrés por sobrecarga de trabajo, temor a perder emprendimientos, el trabajo e inseguridad respecto al futuro de las relaciones laborales, miedo al contagio, problemas de conciliación y agotamiento emocional podrán, entre otros factores, generar enfermedades mentales que podrían perdurar más allá de los efectos de la pandemia (OIT, 2020a).

La organización y difusión de los nuevos riesgos laborales, permite a las autoridades de salud, ARL, empresas y empleadores; garantizar a sus empleados el cumplimiento de las directrices a través de la Norma Técnica Colombiana 45001 (2018) que tiene como objetivo: «protección de la salud física y mental. [...] y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionadas con el trabajo y mejorar continuamente su desempeño de la SST» (pág. i). El equipo investigador ha reflexionado sobre la mejor forma de identificar los riesgos, recolectando información a través de un instrumento de investigación para obtener los impactos que ha traído la pandemia. Con esto se pretende constituir un precedente de nuevos lineamientos, directrices y normatividades, que sean aplicadas al actual lugar de trabajo y propender por mejorar la calidad de vida laboral.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales impactos que influyen en la seguridad y salud en el trabajo de los empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá, durante el tiempo de pandemia por SARS 2 – COVID -19?

Objetivos

Objetivo General

Identificar los impactos que influyen en la seguridad y salud en el trabajo de empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante el tiempo de pandemia por SARS 2 – COVID -19.

Objetivos Específicos

1. Identificar los riesgos derivados de los resultados de la encuesta.
2. Categorizar los impactos como negativos o positivos a partir de los riesgos identificados.
3. Proponer estrategias que permitan mitigar y prevenir los impactos categorizados.

Marco Teórico

Implicaciones en la Seguridad y Salud en el Trabajo

Moreno et al. (2020) define la situación de seguridad y salud en trabajo de la siguiente manera: «Respecto a la realidad preventiva en las empresas, los resultados muestran que es necesario consolidar la vigilancia de la aplicación y mantenimiento de las medidas preventivas frente a la Covid-19». De Oliveira (2021) complementa esta definición, estableciendo la inestable condición laboral, agravada por la actual pandemia y cito: «La precariedad laboral es un fenómeno con una dinámica marcadamente acentuada desde la década de 1970 [...]. Con el surgimiento de la pandemia COVID-19, sus dimensiones cobraron visibilidad, agravando, en particular, el tema de la salud de los trabajadores». La seguridad y salud en el trabajo se ha visto vulnerada por las medidas tomadas como prevención del contagio del SARS 2 – COVID -19. Esta situación se puede ver como una oportunidad de cambio positivos hacia el empleo: «Si, por un lado, el trabajo precario (o su intensificación) se presenta como una dimensión de reestructuración productiva, por otro lado, tiene sus propias dimensiones» (De Oliveira, 2021)

Una definición semejante a la de Moreno et al. es y cito: «Es esencial comprender los riesgos laborales para proporcionar información que lleve a estos profesionales a reflexionar sobre su autocuidado, así como a reclamar mejores condiciones de trabajo y, sobre todo, a proponer estrategias para hacer frente a la pandemia» (Silva et al., 2020), su enfoque presenta el escenario óptimo que garantice la salud y seguridad laboral.

En la investigación actual se aplicará la definición de Moreno et al. (2020), ya que recalca la importancia en seguridad y salud en el trabajo y su relevancia para el empleado como principal damnificado. Esto articula con la perspectiva de las implicaciones que se han generado en la vida de los empleados a partir de la pandemia y los cambios en el ámbito laboral.

Sin embargo, Silva et al. (2020) (como Moreno et al) señala que se deben emplear las estrategias o medidas preventivas para garantizar la salud tanto física como mental del empleado y una de las prioridades es mantenerlas para que se propaguen y lo más importante se cumplan. La aplicación de un cuestionario en las empresas del sector constructor e

industrial (Ver anexo B), permite observar las medidas preventivas estratégicas que eliminarían ampliamente los riesgos y peligros en las actividades laborales. La definición de Moreno et al, es por tanto más relevante en nuestra investigación.

De acuerdo con esto, la identificación de los impactos positivo o negativos derivados de la pandemia en la seguridad y salud en el trabajo, contribuye a señalar las repercusiones de los riesgos a nuevas enfermedades o accidentes laborales. Teniendo en cuenta que Moreno et al. (2020), presenta los resultados obtenidos y la identificación de riesgos a través de la encuesta aplicada a empleados de construcción e industrias, realizamos una comparación de estos en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Cuadro de Resultados Obtenidos

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
Medidas para mantener la distancia de más de 2 metros a la entrada a la obra.	Menor medida respecto al uso de espacios comunes.
Cumplimiento de medidas organizativas para una entrada y salida adecuadas al trabajo es general.	Medidas para favorecer el uso adecuado de EPI varía entre 1/3 y 2/3 de las empresas.
Medidas sobre limpieza de lugares comunes, herramienta y sus procedimientos.	Los productos de higiene personal no son frecuentes en comedores y vestuarios.
La disposición de productos de higiene personal es muy frecuente.	Necesidad, disposición y uso correcto de EPI y otras protecciones se valoran muy críticamente.
Medidas de información y formación, destaca la información dada sobre síntomas y medidas preventivas generales frente a la enfermedad.	Baja frecuencia de uso correcto de los elementos protectores.
Medidas para garantizar la distancia interpersonal de seguridad.	El aspecto práctico de la formación en el uso de EPI solo se ha realizado en el 30% de las obras.
Medidas organizativas para limitar el número de personas y las distancias.	Uso incorrecto del EPI observado por su personal.
La disponibilidad de productos y programación de la limpieza de lugares y equipos de trabajo está establecida en más del 80% de las empresas.	Los aspectos psicosociales derivados de la pandemia se han abordado con menor frecuencia.
La disponibilidad de recursos de higiene personal es muy generalizada.	Sus instrucciones por escrito no constan con tanta frecuencia.
La disponibilidad de EPI respiratorio y otros equipos frente a riesgo biológico existe en más del 80 % de las empresas.	Se observa deficiente la presencia de papeleras adecuadas.
Respecto a la información y formación la formación teórico-práctica se ha dado.	La cartelería está presente entre el 40 y el 60% de las empresas según el personal técnico

Nota: Se toman los datos del estudio de Moreno et al. (2020)

Moreno et al. (2020) destaca la necesidad de plantear las medidas y estrategias preventivas, además de la relevancia de la información aportada desde el empleado como elemento esencial en el diseño de dichas estrategias:

En este sentido, y bajo criterio de jerarquía de medidas preventivas, los resultados indican que es preciso incrementar la información sobre la enfermedad y su prevención [...]. También es necesario reforzar la atención a los riesgos asociados a los cambios habidos en la organización del trabajo como: descenso de la plantilla por incapacidad laboral, aumentos de producción en algunas actividades, proliferación del teletrabajo, incertidumbre, entre otras. La información aportada desde las personas trabajadoras para comprender las características de la exposición, y sobre cómo aplicar las medidas preventivas, es insustituible (Moreno et al. 2020).

Tomando lo anterior como precedente, podemos inferir que se podrá determinar los impactos de la pandemia en la seguridad y salud en el trabajo a través de los riesgos identificados con la participación de las experiencias de vida de empleados en la actual investigación.

Marco Conceptual

El objeto estudio de la investigación, se refiere a los elementos precisos que implican en los impactos laborales que permita identificar los riesgos y peligros en seguridad y salud en el trabajo en pandemia; además de involucrar de forma prioritaria a los empleados y sus actividades diarias laborales; una forma de integrar medidas preventivas y estrategias para garantizar la calidad de vida del empleado. Indagamos los conceptos, que el equipo investigador ha considerado explicativo y demostrativo para la investigación:

Seguridad y salud en el trabajo en pandemia: Dentro de la problemática que desencadena la pandemia, se apreció un nuevo panorama y lo podemos definir:

Las inspecciones laborales son un instrumento esencial para promover el cumplimiento de la normativa, debiendo innovar en la forma en la que cumplen sus funciones, tanto de asesoramiento a empleadores y a trabajadores, como de la fiscalización, adoptando, de ser necesario, medidas de aplicación inmediata en los casos de incumplimiento grave o de peligro inminente para la salud de los trabajadores (OIT, 2020a).

Impactos generados por pandemia: Las implicaciones que se han incentivado por las medidas tomadas por las autoridades y que repercuten directamente en la vida de los empleados e indirectamente en su familia, se puede expresar en el siguiente contexto:

La presencia de una pandemia podría traer consecuencias psicosociales entre los trabajadores de la salud relacionadas con las preocupaciones sobre la propagación o la salud de su familia. Todo esto puede producir una carga de estrés importante que podría verse incrementada si consideramos que un volumen significativo de pacientes por la alarma general aumenta la población durante las epidemias.

(Collado & Torres, 2015).

Estrategias y medidas preventivas: Las principales herramientas que se tienen para garantizar la seguridad y salud en el trabajo y las definimos de la siguiente forma:

Las estrategias de promoción y prevención de la salud y de la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos laborales, que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (PCS, 2020)

Identificación de peligros y riesgos laborales: Acción esencial para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, primordial en este tiempo de pandemia y se puede expresar así: «Se faculta a los trabajadores para alejarse de una situación o interrumpir su trabajo en los casos de peligro inminente y grave para su vida o su salud» (OIT, 2020a).

Marco Legal

Dentro de las normatividades que se socializaron a partir de la atención de la pandemia, como directriz y lineamiento para crear un ambiente de control que brinde y garantice la seguridad y salud en el entorno, encontramos en la página web del Sistema Único de Información Normativa (SUIN – Juriscol, s.f.):

Decreto 444 de 2020. Crea el Fondo de Mitigación Emergencias -FOME, como un fondo cuenta sin personería jurídica del Ministerio Hacienda y Crédito Público; recursos para la atención en salud, los adversos generados a la actividad productiva y la necesidad de que la economía continúe brindando condiciones que mantengan el empleo.

Decreto 457 de 2020. Se decreta el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, hasta el 13 de abril.

Decreto 462 de 2020. Este decreto establece criterios de distribución de los productos esenciales para contener la propagación coronavirus COVID-19 indicando la priorización acceso a estos insumos a instituciones prestadoras los servicios salud, empresas de transporte masivo, las empresas transporte y terrestre, los aeropuertos y terminales las entidades de

gobierno, a nivel nacional, departamental y municipal, las fuerzas de seguridad, bomberos, y Defensa Civil, y las empresas de distribución comercial, y las de orden estratégico que deben continuar funcionando de forma presencial e ininterrumpida durante la epidemia, siempre y cuando se prevenga la demanda exagerada y el acaparamiento recursos.

Decreto 488 de 2020. Este decreto adoptar una serie de medidas para promover la continuidad de las empresas y negocios como: el pago las cesantías los trabajadores por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada, la posibilidad de informar con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas.

Decreto 531 de 8/04/2020. Este decreto Ordena el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de República de Colombia, a partir cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día de abril de 2020.

Decreto 539 de 13/04/2020. "Este decreto determina que, durante el término de la emergencia sanitaria, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, el Ministerio de Salud y Protección Social esta será la entidad encargada de determinar y expedir los protocolos que sobre bioseguridad se requieran para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia. Los gobernadores y alcaldes estarán sujetos a los protocolos que sobre bioseguridad expida el Ministerio."

Decreto 676 de 19/05/2020. Inclusión del COVID 19 como enfermedad laboral directa para los trabajadores de la salud. Como consecuencia las entidades Administradoras de Riesgos Laborales ARL, deberán asumir los costos que se deriven de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas que se realicen a los trabajadores dependientes o independientes vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios del sector salud.

Circular. Ministerio del Trabajo, 2020. Indica que los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes ante la presente emergencia por COVID-19 y que 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.

Según el Ministerio de Salud y Protección Social (MPSPS, 2020) se dispone una normatividad general, que aplica en la seguridad y salud en el trabajo, encontramos:

Resolución 666 de 2020. (abril 24). Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

La empresa PCS (2020), complementa la normatividad para la implementación de medidas en el ambiente laboral, encontramos:

Circular 021 de 2020 el Ministerio del Trabajo ha promovido que se implementen las figuras del teletrabajo o el trabajo en casa para solventar la crisis y evitar contagios en el sitio de trabajo.

Estado del arte

La literatura relacionada con el evento de la pandemia y la seguridad y salud en el trabajo se ha ido intensificando en lo corrido del presente año; aunque todavía es limitada y poco estudiada encontramos autores que han podido recopilar experiencias y casos de estudio. Encontramos bibliografía relevante que contribuye ampliamente en nuestra investigación y exponemos en forma descriptiva los estudios escogidos.

El libro *Obligaciones Laborales del COVID – 19*, del autor Héctor Cervantes Nietos, escrito en el 2020, licenciado en Derecho; presenta la inquietante situación de los empleadores y empleados a partir de la pandemia, en un ambiente de incertidumbre y miedos respecto a la seguridad y salud en el trabajo. El autor nos comparte una completa identificación de la pandemia y su evolución, síntomas, medidas; desglosando información necesaria para que el empleador y ¿por qué no?, también para que el empleado conozca sus derechos y deberes a través de las nuevas reglamentaciones dirigidas por el gobierno mexicano, para protegerse ante una eventualidad laboral y no correr riesgos de sanciones o multas. La aplicación de este libro en nuestra investigación es contundente, ya que la mejor forma de evitar los accidentes y enfermedades laborales es prevenirlos y conocer la información más relevante para detectarlos y controlarlos a tiempo.

Un claro y evidente ejemplo de experiencias durante la pandemia lo tenemos en el libro *Vivir la docencia en tiempo de pandemia: Experiencias en video charlas de los actores de educación media y superior*, escrito en el 2020 por Alicia Rivera Morales, Martín de los Heros Rondenil, Alma Rosa Hernández Mondragón & Antonio Carrillo Avelar; los autores realizan una socialización de testimonios escritos por estudiantes y profesores, donde cada uno relata las experiencias que han vivido desde la pandemia y sus consecuencias, expresan sus sentimientos y emociones, de cómo se vieron enfrentados a muchos eventos sin ningún aviso, ni preparación, usando como herramientas las pocas o muchas cosas que tenían a la mano, para finalizar con sencillas conclusiones desde su punto de vista la manera de seguir adaptándose en la nueva realidad. Usamos este libro como ejemplo de la aplicación del instrumento de investigación de acción participativa, para la recolección de información de

primera mano y la forma de tomar las experiencias de vida para el análisis de un tema en específico que permitirá dar conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Otro estudio importante como antecedente en nuestra investigación es el informe *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*, escrito en el 2020 por la Organización Internacional del trabajo, en función de velar por los trabajadores con lineamientos de la actividad laboral con seguridad. Sus orientaciones van enfocadas a priorizar las medidas de protección, entre ellas la observación e identificación de riesgos y peligros. En su marco de referencia la guía indica sobre estrategias de promoción y prevención de la salud, identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos laborales que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Como parte de estas estrategias, se contemplan la asignación de responsabilidad por niveles: trabajadores, empleador, líder de área y Equipo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicando el control de jerarquías a razón de proteger y asegurar la calidad de vida y de su familia. Consideramos como principal directriz y cito:

Entre las responsabilidades del empleador, el Convenio núm. 155 establece que, en en la medida en que sea razonable y factible, el empleador debe adoptar las medidas de prevención y protección para reducir al mínimo los riesgos profesionales, suministrar ropas y equipos de protección apropiados, proporcionar formación e información adecuada y consultar a los trabajadores sobre estos aspectos (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2020b).

Aplicamos este informe como ejemplo para tener en cuenta la identificación de los peligros y riesgos, ante esta situación donde las consecuencias repercuten de forma directa en la vida del empleado, quien enfrenta los retos y conoce los impactos de su improvisado estilo de vida.

Otros autores estudian disciplinas del ámbito laboral, el documento de proyectos *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, del autor Jürgen Weller, escrito en el 2020, con apoyo de la CEPAL; realiza un arduo análisis en cinco capítulos de la evolución del empleo dentro del mercado laboral y los comportamientos entorno a la producción empresarial y su economía como consecuencia de la pandemia y la transformación de los ambientes y lugares de trabajo. Expone diferentes situaciones que forman las nuevas tendencias en la reactivación económica, debido a las tecnologías y las adaptaciones laborales, entre ellas presenta: la pérdida de empleos, el trabajo a distancia, trabajo informal, productividad laboral, la protección social; todos estos impactos de alguna u

otra manera intervienen en el flujo dinámico de los mercados laborales como reactivadores de la economía de un país. Al finalizar presenta sus puntos de vista, concluyendo de forma escueta hipótesis sobre las causas y consecuencias de los efectos en la actuación y proceder futuro en el tema de los empleos. Aplicamos este documento en nuestra investigación, por ser un completo análisis de los comportamientos y cambios radicales que influyen en la economía de un país y direccionan en forma positiva o negativa.

Una de las grandes problemáticas en el ámbito laboral, se presenta en el artículo *Repercusiones de la pandemia covid-19 en la violencia laboral institucional a profesionales de enfermería: covid19 y violencia laboral vivida por la enfermería*, escrito en el 2020 por Francisca Adriana Barreto, Jarmeson Vidal de Oliveira, Rodrigo Jacob Moreira de Freitas, Antonio Alisson Oliveira de Queiroz de la Universidad de Estado do Rio Grande do Norte – UERN. Nos muestra como en cualquier lugar del mundo, el trabajo en la salud es una profesión que implica demasiados riesgos, entre ellos y muy importante es la violencia laboral. La pandemia trajo consigo muchos miedos e incertidumbres por la abrupta forma de contagio y el distanciamiento social. Las personas fallecían en cuestión de días aumentando el pánico colectivo, que se tradujo en la violencia hacia el personal de salud por parte de las personas que alguna vez fueron cercanas. El personal de enfermería no lograba procesar esa avalancha de violencia y ese cambio total de realidad, su trabajo se vio tan comprometido que las extenuantes jornadas y las incómodas dotaciones, desencadenaron un deterioro a su salud mental y física. El autor relata todas estas implicaciones que se dieron en el transcurso de unos meses, causas, consecuencias, aptitudes, sentimientos y llama a la sensibilización frente al tema e incentiva a investigaciones en un mayor nivel. Aplicamos este artículo como modelo de cambio de vida con realidades imprevistas e inimaginables por parte del trabajador de salud. Estos cambios fueron tan radicales que muchos han dado su vida por la atención a pacientes contagiados, fueron trabajadores vulnerables ante los riesgos no advertidos en su ambiente laboral influenciado por la pandemia.

Uno de los impactos dados por la pandemia la presenta el artículo *Situación sociolaboral y Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en Santiago del Ester*, escrito en el 2020 por Lucas Emanuel Torres, Eliana Gabriela Sayago Peralta, Jorgelina Anahí Cajal, y Mariano Hernán Giménez; muestra los cambios drásticos e impredecibles que vivieron empleadas domésticas frente a todas las restricciones y normatividades que se dieron en su ciudad debido a la pandemia. La recolección de datos se dio a través de la encuesta, que se difundió a través de las redes sociales. Obtuvieron una gran muestra lo que permitió hacer un estudio muy amplio sobre todas las percepciones y puntos de vista de esta población. Los

autores expresan los múltiples factores que influyeron para que se negaran al cumplimiento de las normas y restricciones, como la angustia de trabajar, contagiarse, usar los elementos de protección personal, cumplir con las normas de bioseguridad, gastos extras, etc. Aplicamos este estudio a nuestra investigación, en el valor de la encuesta como recolección de la información de primera mano; además, de los resultados obtenidos siendo esta una población muy vulnerable, frente a las desventajas e inequidad social que viven desde antaño.

Presentando más ejemplos sobre los impactos tenemos el artículo *Burocracia al nivel de la calle en la pandemia: la percepción de los trabajadores sociales de primera línea sobre la implementación de políticas*, escrito en el 2020 por Fernanda Lima-Silva, Tatiana Lemos Sandim, Giordano Morangueira Magri, y Gabriela Lotta, expresan el sentimiento de desprotección que experimentan los trabajadores sociales en la ejecución de sus actividades. Recolecta información a través de la encuesta con su respectivo análisis estadístico, que concluye con la identificación de riesgos y peligros a que se ven expuestos estos empleados burocráticos y como las política y lineamientos que se dieron en el gobierno, los llevo a una situación de vulneración. En el resumen del artículo se identifica la voz de los trabajadores sociales que señalan: “cómo la pandemia ha afectado su desempeño y su rutina profesional” (Lima et al. 2020). Aplicamos este artículo como alcance de la visualización de los eventos que inducen sentimientos y emociones frente a su actividad laboral, logran sentir desconfianza y vulnerabilidad ante las medidas tomadas por el gobierno.

Para dar un enfoque en el ámbito financiero y la importancia de la actividad laboral, tenemos el artículo *Horizontes estratégicos empresariales en América Latina ante la pandemia generada por la COVID-19*, escrito en el 2020 por María Useche Aguirre, Flor Salazar Vázquez, Christian Barragán Ramírez y Paola Sánchez Salazar de la revista *Disciplinaria en Ciencias Económicas y Sociales*, comparten una revisión bibliográfica de la perspectiva dentro del entorno económico y las consecuencias que trajo la pandemia que ha comprometido el mundo y su dinámica social, económica, productiva, laboral, entre otros. Expone algunos cambios positivos y negativos, que se dieron en condiciones diferentes para los gobiernos, autoridades y responsables de la seguridad y salud en el trabajo en cada país, enfrentando grandes desafíos con nuevas directrices laborales y estrategias empresariales enfocadas a la reactividad económica y la seguridad y salud de los empleados en el trabajo en casa o teletrabajo. Aplicamos este artículo como vinculante de una las razones más relevantes que más influye en la seguridad y salud en el trabajo y la preocupación de los gobiernos y empresarios por mantener la economía activa.

Un claro ejemplo de impactos a partir de la pandemia en un sector laboral específico se encuentra en el estudio *Percepciones del impacto de la pandemia de COVID-19 en las instalaciones radiactivas de Colombia*, escrito en el 2020 por Andrea Sánchez Galindo, Juan Guillermo Ramírez, Guillermo Abel Parrado, de la revista Investigaciones y Aplicaciones Nucleares, expresando la percepción de los empleados de instalaciones radiactivas frente a la transformación que se dio en su ambiente laboral, su estilo de vida, su rutina. También se usó la encuesta para la recolección de datos, testimonios reales, emociones, sentimientos y afectaciones de cada evento vivido. Tomamos como antecedente este estudio en nuestra investigación, ya que se asemeja a nuestro propósito investigativo, conocer las percepciones de los empleados respecto a su actividad laboral durante la pandemia.

Otro estudio de impactos en un sector laboral específico se encuentra en el artículo *Pautas éticas para la reanimación cardiopulmonar en el contexto de la pandemia de COVID-19 en Colombia*, escrito en el 2020 por Eduardo A. Rueda, Edilma Suárez, Fritz E. Gempeler, Lilian Torregrosa, Andrea Caballero, Diana Bernal & Nora Badoui; exponen la preocupación que genera la atención al paciente contagiado por SARS 2 – COVID -19, su tratamiento durante la reanimación cardiopulmonar y los factores que intervienen. Indican los nuevos riesgos y peligros que afectan la seguridad y salud del trabajador bajo fundamentos éticos y jurídicos, reseñando la guía del procedimiento médico y la importancia de prevención de riesgos en su práctica. Aplicamos este artículo destacando la importancia de concientización del constante riesgo y como afecta la actividad laboral, creando un ambiente de incertidumbre y desencadenando muchos más riesgos.

Complementando estos estudios presentamos un artículo que data antes de la pandemia y deja en evidencia la importancia de asegurar la calidad de vida del empleado. La investigación *Actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en profesionales sanitarios en situaciones de alerta epidemiológica: Medicina y Seguridad del Trabajo*, escrito en 2015 por Belén Collado Hernández y Yolanda Torre Rugarcía; comparten una revisión bibliográfica de 187 referencias, recolectando información sobre la actitud del personal de salud de España cuando se enfrenta a una situación de alerta epidemiológica, enfocado en tres variables: el impacto psicosocial; adopción y adhesión a medidas preventivas; adhesión a programas de vacunación. Este artículo pronostica una crisis epidemiológica, provee una relevancia académica, respecto a la forma como los empleados asumen estas situaciones.

Método

Se enmarca la metodología empleada en el presente estudio, a partir de la obtención de información relevante para identificar los impactos en la seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de los objetivos propuestos. Se constituyó de forma ordenada y continua los pasos necesarios para obtener la respuesta a nuestra pregunta derivada de la problemática presentada, a través de los resultados a partir de la ejecución del instrumento de investigación. Desplegamos a detalle cada una de las etapas para el desarrollo del método implementado.

Contexto de la Organización

La presente investigación se llevará a cabo en una empresa multinacional, que ha establecido una oficina corporativa en Colombia, esta filial se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, al nororiente de la ciudad. Pertenece al sector económico comercial y financiero, donde su actividad productiva se basa en desarrollo y distribución de productos, financiamiento, apoyo de mercadotecnia y servicio al cliente a los distribuidores y clientes de la corporación; trabajando con marcas reconocidas nacional e internacionalmente.

La organización como multinacional, no cuenta con una misión y visión propiamente dicha, se orienta en los productos que comercializan y las relaciones humanas; su principal valor como corporación es su cultura de oportunidad y de crecimiento personal, que refuerza el trabajo en equipo. Siendo una empresa familiar de segunda generación, expresan su filosofía en la conexión humana y la importancia de confiar en las personas, de dar oportunidad a la innovación con ideas y trabajo constante.

Cuentan con filiales en 6 países con más de 800 empleados, recalando que aún se encuentran en proyectos de expansión y crecimiento. La oficina corporativa de Bogotá cuenta con un equipo interdisciplinario, dispuestos en diferentes dependencias como: Marketing, Administración de ventas, Entrenamiento, Operaciones, Servicio a ventas, Contabilidad, Financiamiento, Legal y Recursos humanos. La empresa cuenta una estructura matricial desde su principal filial en Estados Unidos, el organigrama está diseñado de la misma forma en cada país, existe un líder que responde al líder principal. Mantiene permanente contacto tanto en forma virtual como presencial con viajes semestrales o anuales a las diferentes

filiales y los empleados cuentan con un respaldo en todo el tema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la legislación en cada país.

Tipo, diseño y alcance del estudio

El tipo de estudio es cuantitativo transversal, con un alcance descriptivo de diseño no experimental, aplicamos una metodología sistemática y estandarizada donde según Hernández y Mendoza (2018) se analizarán los datos bajo el uso de la estadística, aplicando la relación de variables posterior a la recolección de datos. El estudio aporta una orientación al punto específico que queremos explicar, los impactos causados en seguridad y salud en el trabajo derivados de las medidas de bioseguridad por la pandemia, examinando los riesgos y peligros generados a partir de la ejecución de actividades en los actuales lugares de trabajo, en una muestra representativa de 137 empleados que hacen parte de las oficinas administrativas de una empresa de ventas. Las variables medidas fueron: Edad, Cargo, Condiciones del lugar de trabajo, Relación laboral, Condiciones psicosociales.

Se inicia con una revisión bibliográfica, debido a la limitada información obtenida por ser un evento reciente. La investigación se enmarca con un estudio descriptivo que: «pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis» (Hernández y Mendoza, 2018); identificando los impactos que se dieron como consecuencia de las medidas laborales frente al Sars 2 – COVID 19 en los lugares de trabajo de los empleados durante la ejecución de sus actividades laborales.

Participantes o fuentes de datos

Para el presente estudio se contará con empleados administrativos de una empresa de ventas, descritos como participantes de una encuesta de opinión, garantizando la mejor estrategia en su ambiente laboral.

Población objeto de estudio

La población está compuesta por el personal administrativo de la empresa multinacional dedicada a ventas, ubicada en la ciudad de Bogotá, integrada por 212 empleados, de los cuales 73 son hombre y 139 mujeres; así mismo esta población se caracteriza por tener una mayoría de empleados en edad joven entre los 20 y 29 años con un total de 115 personas, le sigue el personal en edad adulta entre 30 y 39 años con un total de 83 personas y 14 empleados en edad más adulta de 40 años en adelante. La población es finita y accesible, apropiada para nuestro objeto de estudio, se delimitó y se definió en función y ejecución de su actividad laboral de área administrativa durante las medidas implementadas por su empresa para la atención de la pandemia.

Descripción de participantes

La población cuenta con un perfil común en edad laboral en promedio entre los 20 y 55 años, con una superioridad de presencia femenina en la oficina. Se caracterizan por pertenecer a una empresa multinacional que brinda estabilidad económica y laboral, cuentan con un área específica para la ejecución de sus actividades laborales, cumplen con jornadas laborales establecidas por la empresa, con opciones de laborar en alternancia, trabajo en casa o teletrabajo. Refieren una plataforma virtual de la empresa, garantizando equipos, mobiliarios, elementos de protección personal, asesorías, entre otras disposiciones que la empresa ha gestionado para responder por la protección de los empleados y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Criterios de inclusión y exclusión

Como criterio de inclusión tenemos que el encuestado debe tener un contrato laboral vigente y que lleve más de 6 meses laborando en la empresa, donde haya desempeñado su actividad laboral durante el tiempo de pandemia; se incluye personal de ambos sexos u otro que especifique y que cuente con correo electrónico para la accesibilidad a la encuesta.

Como criterio de exclusión tenemos que el encuestado no acepte las condiciones de la encuesta, que se encuentre en incapacidad laboral, lleve menos de 6 meses laborando o que no haya ejecutado su actividad laboral durante la pandemia y que no cuente con correo electrónico.

Cálculo de tamaño de la muestra

Consideramos una población de 212 personas y teniendo en cuenta un Nivel de confianza 95% y margen de error 5%, por ser los más comunes y recomendados en los estudios no probabilísticos por conveniencia; determinamos el tamaño de la muestra aplicando software online: Calculadora muestral de tres diferentes páginas: Datum.com, Cadem.com, Netquest.com; se usaron las tres calculadoras online para garantizar y confirmar que el resultado sea confiable. Se obtuvo un cálculo muestral de 137 personas. (ver anexo C).

Tipo de muestreo

En el estudio se empleará un muestreo no probabilístico, la muestra seleccionada se basa en un juicio subjetivo, específico de fácil acceso y es conveniente para la investigación, ya que el análisis de la muestra aportará la representatividad necesaria por la situación que enfrentó todo el personal administrativo durante la pandemia y que actualmente sigue en su proceso de adaptación.

Recolección de datos

La participación de los empleados en el desarrollo de la encuesta es la estrategia para la recolección de datos en el presente estudio, que serán asimilados a través de herramientas ofimáticas como lo es el programa Excel Microsoft 360, que cuenta con instrumentos de estadística descriptiva y paquetes de fórmulas capaces de cálculos de medidas estadísticas aplicables a nuestra recolección de datos.

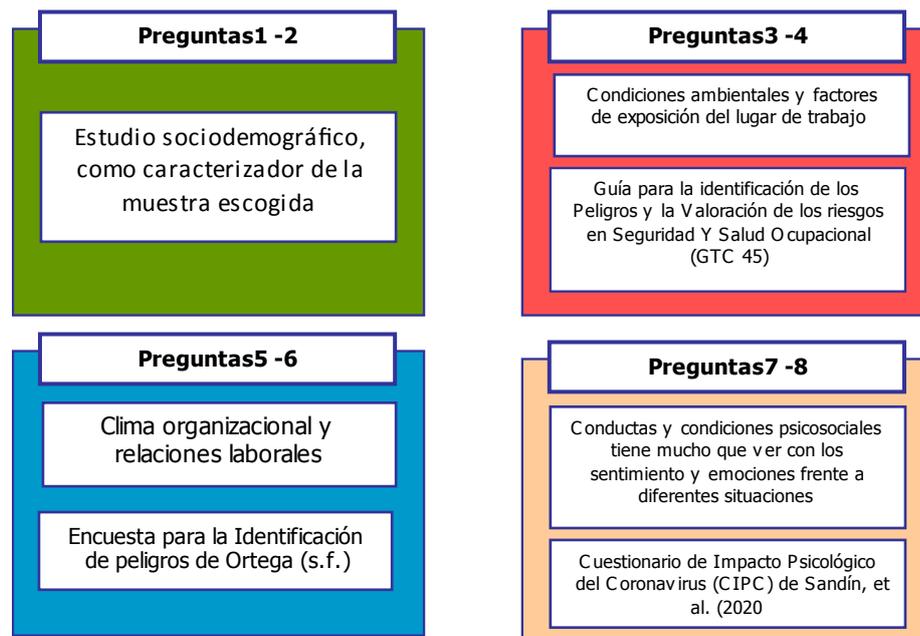
Instrumentos, materiales y equipos

Para la recolección de datos, se desarrolló una encuesta de opinión en la modalidad virtual a través del software Microsoft forms (ver Anexo D). Su estructura se divide en: presentación, consentimiento informado, preguntas, agradecimientos. Cada pregunta fue valorada y validada por un experto, quien dio vía libre para la aplicación de la encuesta en el mes de marzo, el enlace se envió a través de la plataforma perteneciente a la empresa. Contamos con la colaboración del personal de la oficina de recursos humanos, quien expresa la importancia del estudio y destaca la preeminencia de los resultados para el clima organizacional de la empresa; así mismo destaca que mejora la calidad de vida de los empleados tener en cuenta las implicaciones que se procedan a partir del ejercicio.

La primera y segunda pregunta se basa en datos sociodemográficos básicos; la tercera y cuarta pregunta se enfocaron en las condiciones de un lugar de trabajo apoyados con la Guía para la identificación de los Peligros y la Valoración de los riesgos en Seguridad Y Salud Ocupacional de la Guía Técnica Colombiana [GTC 45] (2010), la quinta y sexta pregunta se basó en la propuesta de Ortega (s.f.) que presenta una *Encuesta para la identificación de peligros, valoración de riesgos y Determinación de controles*; la séptima y octava pregunta se tomaron del estudio de Sandín et al. (2020) que expone un *Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus*. Las preguntas permiten realizar la medición de los impactos, partiendo de las respuestas y codificación de datos. Según Gutiérrez (2016) «una encuesta permite conseguir información sobre características poblacionales desconocidas llamadas parámetros». Este instrumento habilitará la pertinencia de la comprensión y cumplimiento de los objetivos convenidos en el inicio del estudio

Figura 2.

Descripción de preguntas



Cada uno de los participantes contestó la encuesta en su lugar de trabajo; ya que la empresa aporta las herramientas de software y equipos para desarrollarla a través de la plataforma. Para su desarrollo se mantuvo abierta durante tres días hábiles, en un tiempo estimado de 8 a 10 minutos. Inmediatamente el software aplicado, permite ver las estadísticas de cada respuesta y genera un archivo Excel (ver Anexo G) para el resultado global de la encuesta, al cual solo tendrá acceso el equipo investigador.

Procedimiento o fase de desarrollo

El procedimiento se organizó de acuerdo con el cronograma del estudio (ver Anexo A). Contamos con el apoyo de la oficina de Gestión humana de la empresa, quienes expresan un significativo interés en el estudio. Apoyados en la revisión bibliográfica se acordaron 8 preguntas puntuales de múltiple respuesta, respecto al tema de condiciones laborales, clima organizacional y experiencias emocionales. Al obtener la aprobación de validación de la encuesta, se procede a organizar la estructura en el software Microsoft forms en la plataforma de la empresa, enviando el enlace a los empleados a través de sus correos institucionales. Durante los días del desarrollo, el software realizó la tabulación de las respuestas para su posterior análisis e interpretación. A continuación, presentamos las fases del desarrollo:

Figura 3.

Fases del desarrollo



Previamente a la aplicación de la encuesta se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los participantes recibirán un correo electrónico dentro de la plataforma empresarial que cuenta con software especializado para mantener la comunicación.
2. El correo electrónico contiene un comunicado donde se mencionen dos aspectos: Participación de la encuesta y Fines educativos.
3. En la presentación de la encuesta se encuentra el consentimiento informado para que el participante perciba un ambiente de confianza, sin sesgos, sin condicionantes, libres de contestar según su perspectiva.

Análisis

Se realiza un diagnóstico inicial de las respuestas a partir de los datos recolectados a través del software Microsoft forms, como base para el análisis apoyado en la herramienta del programa Excel Microsoft 360, sus instrumentos y formulas estadísticas dando la transparencia, seguridad y éxito a la aplicación del instrumento de investigación.

Análisis estadístico.

Empleamos la herramienta Excel Microsoft 360 y su programa estadístico, donde los datos serán procesados con los gráficos más pertinentes, que permitan ver la relevancia del estudio. Cada una las preguntas serán asimiladas, destacando las más significativas a través de las medidas estadísticas y sus cálculos de medidas de tendencia central y medidas de dispersión con el fin de señalar el comportamiento de las respuestas. Se aplicarán la formulas

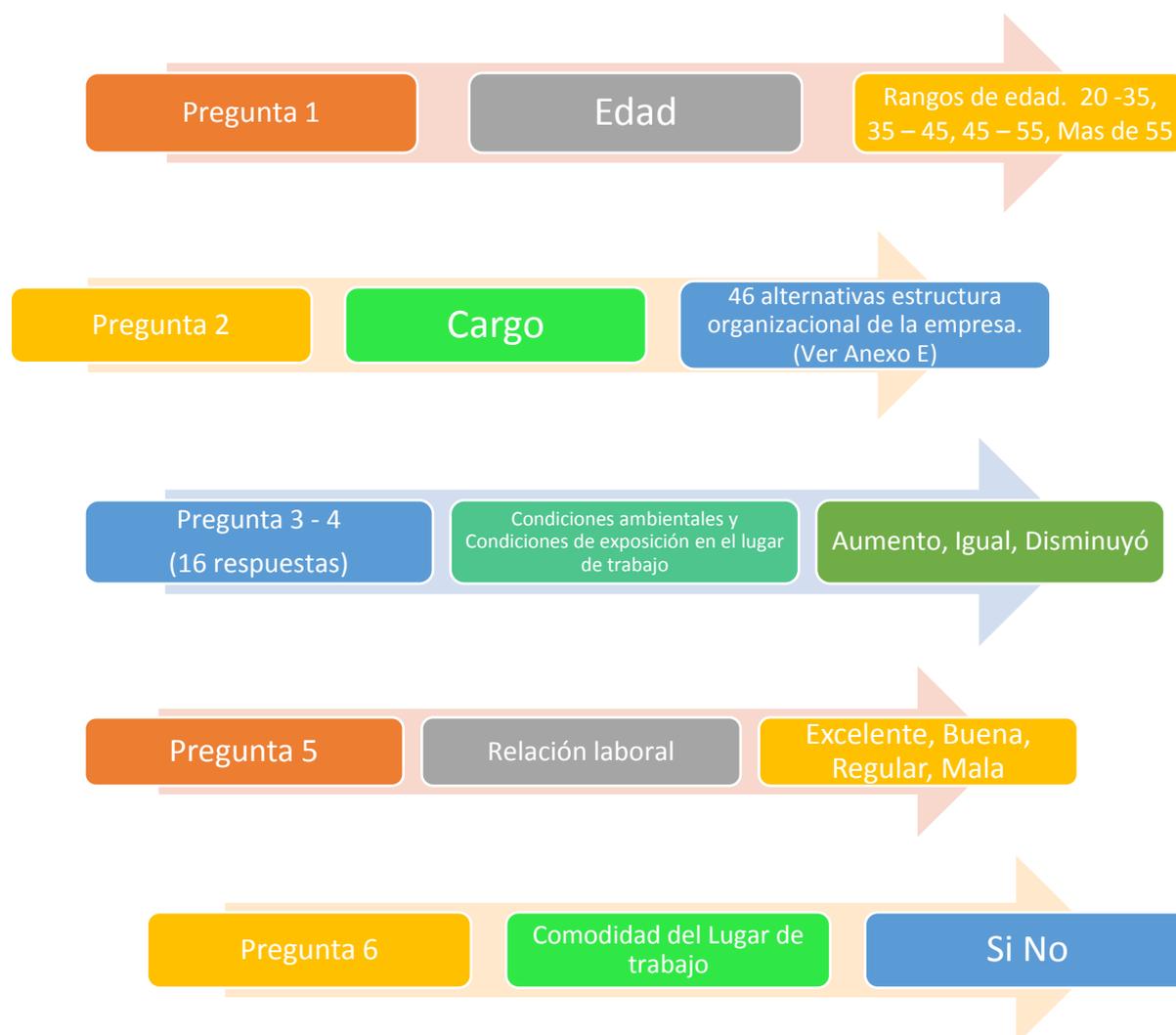
del programa Excel Microsoft 360, relacionando las variables de las preguntas y las respuestas, principalmente se dará connotación a las de mayor y menor contestación; pues de allí, se derivan las implicaciones más puntuales, respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

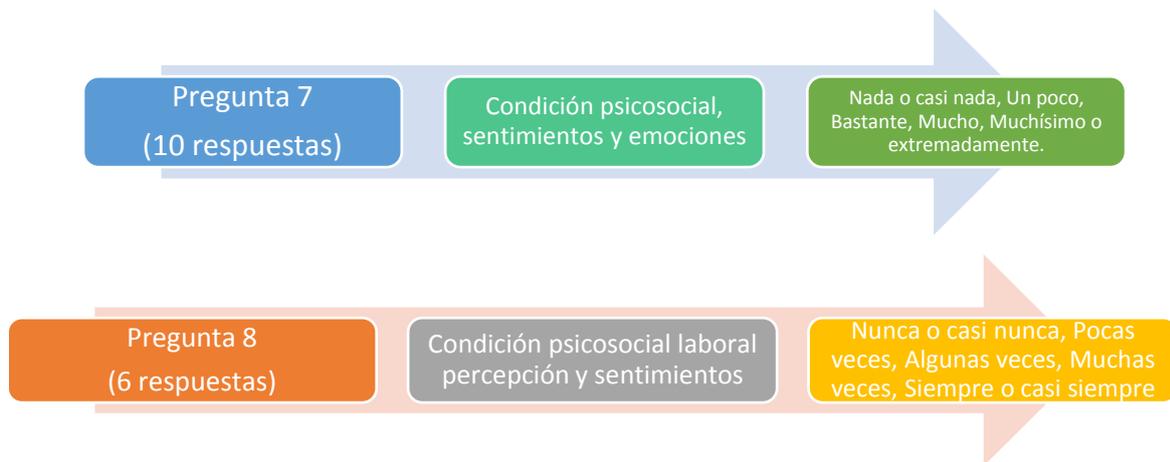
Codificación de datos

Las preguntas de múltiple respuesta presentan categorías para su codificación, de acuerdo con su contexto. Se establecerá el análisis de las respuestas obtenidas de la siguiente manera:

Figura 4.

Codificación





Por cada encuestado se obtiene 36 respuestas que serán representadas en el programa estadístico de la herramienta Excel Microsoft 360, aplicando las posibilidades de gráficos y ajustando las proyecciones que relacionen las variables; así mismo se proyecta el cálculo de medidas de tendencia central y medidas de dispersión a través de las fórmulas del programa, para llegar a su respectivo análisis, verificación de los objetivos y contestación a la pregunta problema.

Resultados y Hallazgos

El equipo investigador encuentra a satisfacción los resultados obtenidos, presentando a continuación el desglose del análisis estadístico, a partir de tablas dinámicas y gráficos que representan los datos obtenidos y su pertinente interpretación. Se tendrá en cuenta el resultado global de cada una de las preguntas; enfatizando en los promedios de respuesta más altos y bajos. Consideramos que para las preguntas 3 y 4 que expresa el clima organizacional y la relación interpersonal, no hay ninguna relevancia en la opción de respuesta *Igual*, lo cual indica que no existe ninguna implicación en cuanto a la ejecución de sus actividades laborales durante la pandemia. Se hará una mención de los porcentajes de respuesta, cargos a fines, rango de edad, medidas de tendencia y medidas de dispersión; como información para el estudio, aunque sin gráfico dada su sutil connotación para con el tema de investigación. Una visión global de los resultados nos permite ver que los encuestados sí percibieron cambios en su lugar de trabajo y medidas de higiene industrial, ocasionando nuevos riesgos y por ende impactos en la seguridad y salud laboral.

Tabla 2.

Participación por rango de edad y cargo.

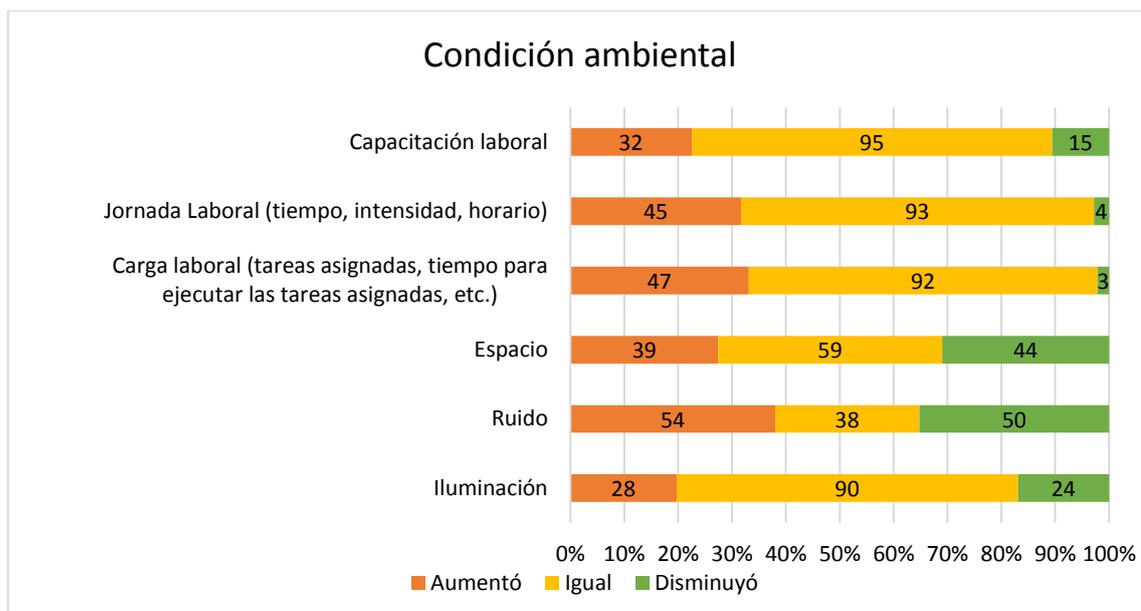
Cargo	RANGO DE EDAD			
	20 -35	36 - 45	45 -55	Mayor 55
ABOGADO CORPORATIVO	1			
ANALISTA CONTABLE	4	1		
ANALISTA DE CRÉDITO	14		1	
ANALISTA DE IMPUESTOS	2			
ANALISTA DE RECUPERACIÓN DE CARTERA	18	10	1	1
ANALISTA DE VERIFICACIÓN	23	3		
ASISTENTE DE OPERACIONES		1		
ANALISTA OPERACIONES SURAMERICA Y EL CARIBE	1			
ASISTENTE DE MARKETING	2			
AUXILIAR DE FINANCIAMIENTO	3			
CHEF ASSISTANT	1			
COLLECTIONS AGENT SUPPORT 31+	4	1		
COMMUNICATIONS SUPERVISOR		1		
CONTROLLER	1			
COORDINADOR DE COMERCIO INTERNACIONAL		1		
COORDINADOR OPERACIONES SURAMERICA Y EL CARIBE	1			
DIRECTOR DE FINANCIAMIENTO AL CONSUMIDOR		1		
DISEÑADOR GRÁFICO EDITORIAL	3			

DIRECTOR DE OPERACIONES SURAMERICA Y CARIBE				1
DISTRIBUTOR NETWORK SUPPORT	3			
ENTRADA DE DATOS	7			
ENTRENADOR PAISES ANDINOS	1			
FACILITIES COORDINATOR	1			
GERENTE DE RECUPERACIÓN DE CARTERA		2		
GENERALISTA DE RECURSOS HUMANOS	2			
GERENTE DE MARKETING	1			
LITIGATION ATTORNEY	1			
PC SUPPORT SPECIALIST	1			
REALIZADOR AUDIOVISUAL	1			
REGIONAL HR MANAGER		1		
REPRESENTANTE DE SERVICIO AL DISTRIBUIDOR	7	1		
REPRESENTANTE DE SERVICIO DE FUERZA DE VENTA	2	1		
SALES MANAGER	1			
SALES, EVENTS & INCENTIVES ANALYST	1			
SALES, EVENTS & INCENTIVES MANAGER	1			
SUPERVISOR DE MARKETING Y REDES SOCIALES	1	1		
SUPERVISOR DE RECUPERACIÓN DE CARTERA	1			
SUPERVISOR DE SERVICIO AL DISTRIBUIDOR		1		
TOTAL	112	26	2	2
TOTAL GENERAL	142			

Con una participación de 142 encuestados se sobrepasa el cálculo de la muestra representativa (ver Anexo F). En la Tabla 2 se relaciona la tabulación de datos con las 4 categorías del rango de edad y 46 categorías de cargo que ejecutan en la empresa (ver Anexo E). Se observa con un porcentaje mayor (79%) que los encuestados se encuentran en una edad de 20 – 35 años. Evidencia que la empresa cuenta con un personal joven – adulto que puede ser más receptivos y de fácil adaptación a los cambios. El cargo de mayor participación (16,1%) corresponde a 23 Analistas de verificación; seguido 18 Analistas de recuperación de cartera (12,6%). Sin embargo, no existe una amplia mayoría de participación, se observa que es una muestra equilibrada entre los grupos, lo cual conlleva a la disminución del sesgo del estudio.

Figura 5

Pregunta de condiciones ambientales del lugar de trabajo.



El gráfico presenta los datos en cuanto a las condiciones ambientales en su actual lugar de trabajo. Teniendo en cuenta las repuestas de mayor proporción se observa que en mayor porcentaje aumentó: el ruido para 54 empleados (38%), la carga laboral para 47 empleados (33%), la jornada laboral para 45 empleados (31,6%), espacio para 39 empleados (27,4%). En otra medida, en mayor porcentaje disminuyó: ruido para 50 empleados (35,2%) y espacio para 44 empleados (30,9%). En consideración, las observaciones concluyen que hay una prevalencia en la categoría igual y se mantienen un ligero equilibrio entre los encuestados que percibieron cambios significativos que han impactado en su vida laboral.

Tabla 3

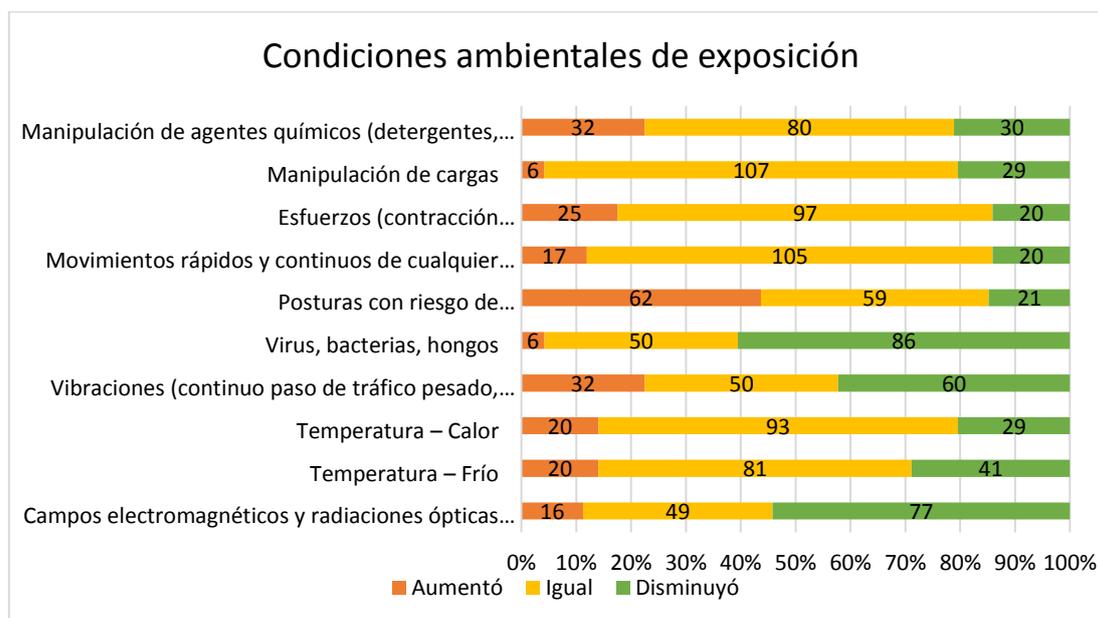
Medidas de tendencia y dispersión

Condición	Media	Mediana	Moda	Varianza	Desv. Est.
Aumentó	40,8333333	42	#N/D	94,967	9,745
Igual	77,8333333	91	#N/D	562,967	23,727
Disminuyó	23,3333333	19,5	#N/D	399,067	19,977

La tabla presenta las medidas de tendencia y dispersión de los datos tabulados de las condiciones ambientales en los lugares de trabajo, deduciendo que los participantes percibieron un cambio, pero no en la misma variable. En este caso no se logró agrupar una de las categorías con una mayoría significativa; por lo que la desviación estándar es baja respecto a la media. La moda no aplica, ya que cada dato se repite una sola vez. Es posible que haya datos atípicos, de unas condiciones que se mantuvieron en la categoría *Igual*, para muchas personas.

Figura 6

Pregunta de condiciones ambientales de exposición del lugar de trabajo.



El gráfico representa los datos en cuanto a las condiciones de exposición a impactos generados en el ambiente por diferentes fenómenos naturales o artificiales. Teniendo en cuenta las repuestas de mayor proporción se observa que en mayor porcentaje aumentó: posturas con riesgo musculoesquelético para 62 empleados (43%). En contraste, en mayor porcentaje disminuyó: Virus, bacterias, hongos para 86 empleados (60%), campos electromagnéticos y radiaciones ópticas para 77 empleados (54,2%) y vibraciones para 60 empleados (42,2%). Las observaciones concluyen que se mantuvo la prevalencia de la categoría igual, pero con algunos picos significativos en la categoría disminuyó. Esto implica que se han presentado impactos en su ambiente de exposición, marcando una tendencia a los impactos positivos para su salud.

Tabla 4

Medidas de tendencia y dispersión

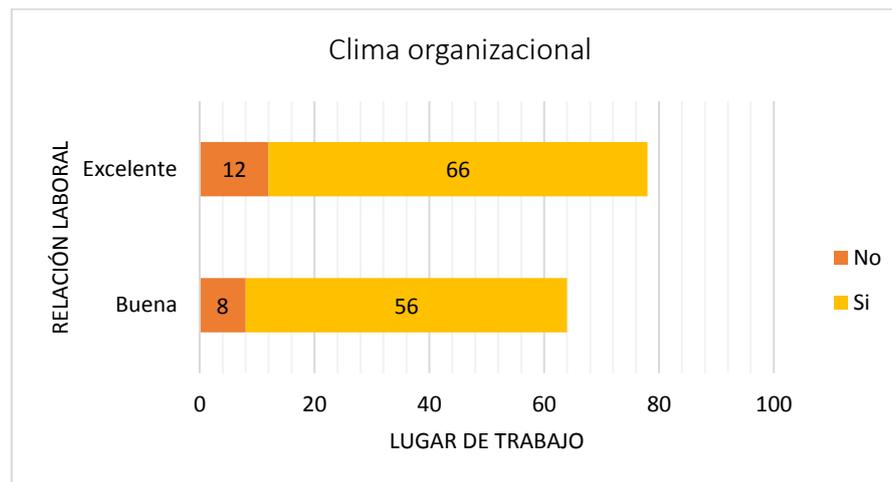
Condición	Media	Mediana	Moda	Varianza	Desv. Est.
Aumentó	23,6	20	20	262,711	16,208
Igual	77,1	80,5	50	547,878	23,407
Disminuyó	41,3	29,5	29	596,900	24,432

La tabla presenta las medidas de tendencia y dispersión de los datos tabulados de las condiciones ambientales de exposición en los lugares de trabajo. Se deduce que hay una tendencia central respecto al 50% de los datos. La moda resalta la prevalencia de la categoría igual, sustentando la amplitud respecto a las otras dos categorías. La desviación estándar es

pequeña respecto a la media, relacionando la varianza se puede apreciar que la dispersión es baja. Al igual que en la tabla 3 de condiciones ambientales para muchas personas las condiciones se mantuvieron igual y los cambios percibidos lograron desequilibrar las opiniones.

Figura 7.

Pregunta de clima organizacional

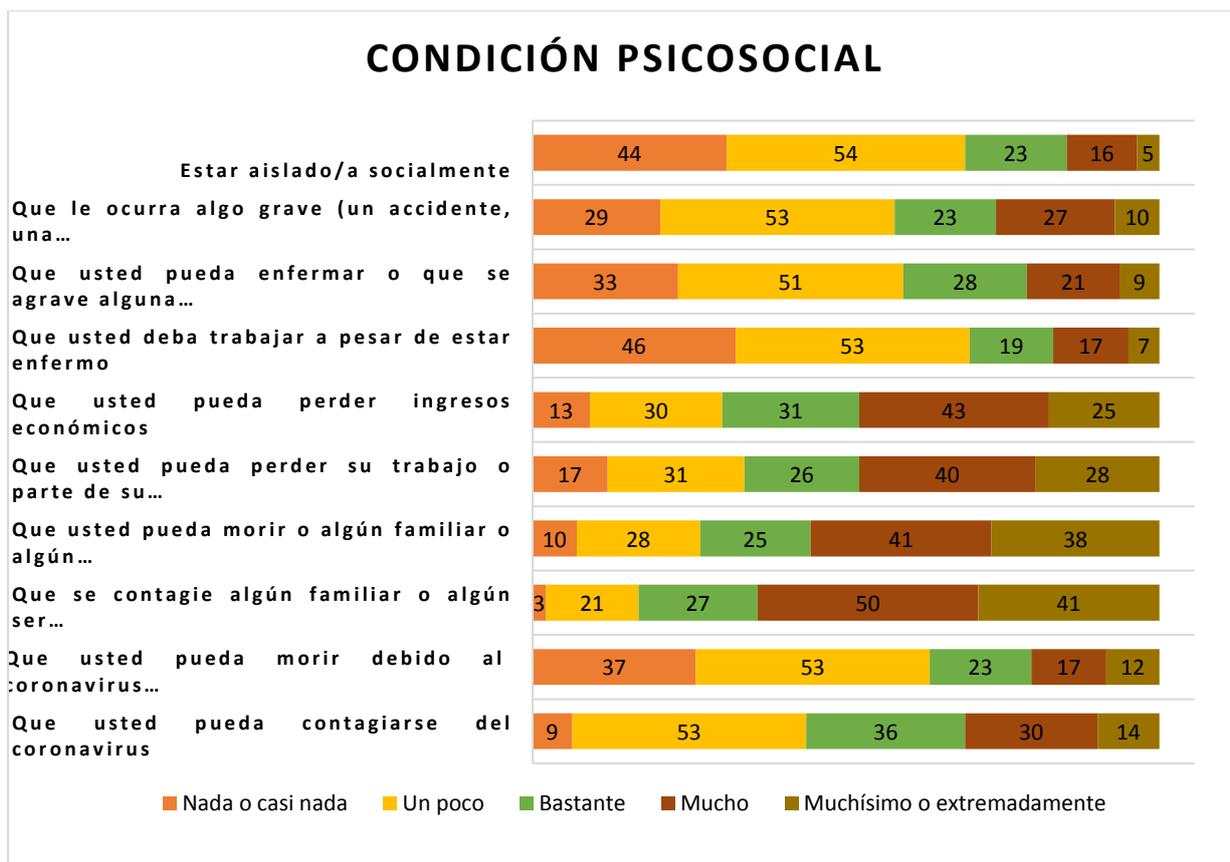


La gráfica representa la relación entre la pregunta 5 y 6 de la encuesta que corresponde al clima organizacional, considerando dos variables: la relación laboral entre compañeros y la comodidad del lugar de trabajo. Teniendo en cuenta las repuestas de mayor proporción se observa que en mayor porcentaje fue: excelente para 78 empleados (55%) y si para 66 empleados (46%). Mas de la mitad de las personas consideran que su lugar de trabajo es adecuado para ejecutar sus actividades. Los encuestados estimaron dos de las cuatro categorías en la pregunta 5, esto nos lleva a considerar un clima organizacional positivo en la empresa; lo cual contribuye a la receptividad de los cambios.

No se calcularán las medidas de tendencia, ni medidas de dispersión porque se está realizando una correlación entre dos variables y las categorías son mínimas para realizar las medidas.

Figura 8

Pregunta de Condición psicosocial, sentimientos y emociones



La gráfica representa las variables de condiciones psicosociales, enfocadas en sentimientos y emociones. Teniendo en cuenta las repuestas de mayor proporción se observa que en mayor porcentaje según su categoría encontramos: en la categoría Muchísimo o extremadamente: Que se contagie algún familiar o algún ser querido para 41 empleados (28,8%), Que usted pueda morir o algún familiar o algún ser querido para 38 empleados (26,7%). En la categoría Mucho: Que se contagie algún familiar o algún ser querido para 50 empleados (35,2%), Que usted pueda perder ingresos económicos para 43 empleados (30,2%). En la categoría Bastante: Que usted pueda contagiarse del coronavirus para 36 empleados (25,3%). En la categoría Un poco: Estar aislado/a socialmente para 54 empleados (38%), Que usted pueda morir debido al coronavirus, Que le ocurra algo grave y tenga que ir a urgencias, Que usted deba trabajar a pesar de estar enfermo y Que usted pueda contagiarse del coronavirus para 53 empleados (37,3%). En la categoría Nada o casi nada: Que usted deba trabajar a pesar de estar enfermo para 46 empleados (32,3%), Estar aislado/a socialmente para 44 empleados (30,9%).

Las observaciones concluyen que se mantuvo la prevalencia de la categoría Un poco, pero con algunos picos significativos en las categorías Mucho y Nada o casi nada, las respuestas fueron muy distribuidas. Esto implica que en las condiciones psicosociales se han

presentado leves cambios, afectados en menor medida, apoyados en sentimiento de confianza y emocionalmente seguros, marcando una tendencia a los impactos positivos para su salud.

Tabla 5

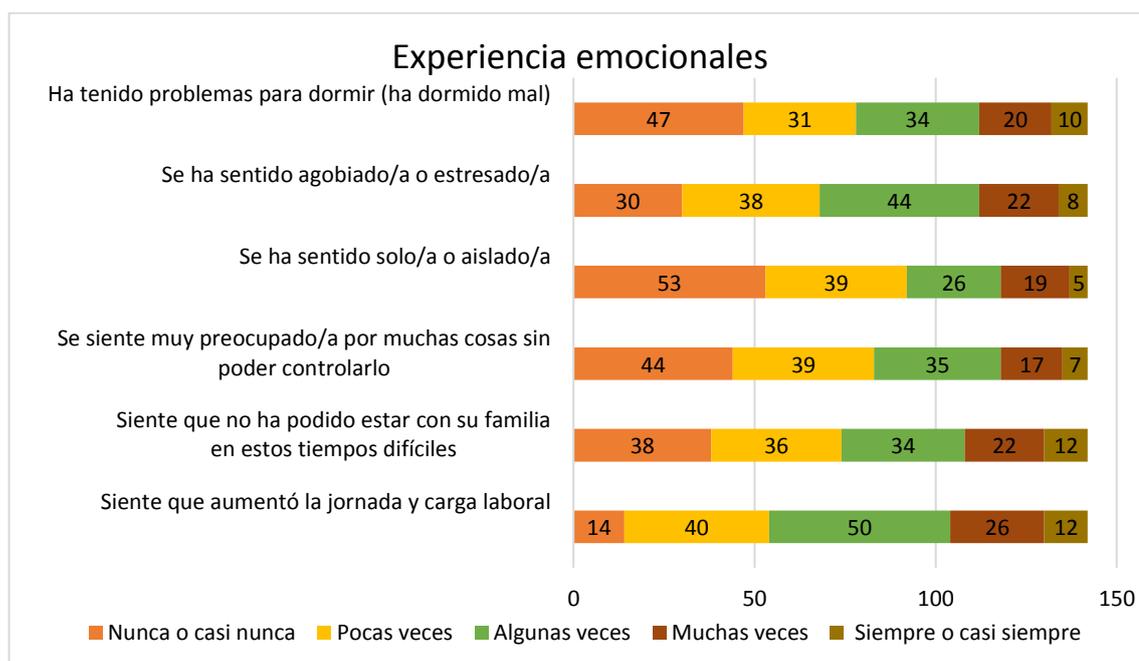
Medidas de tendencia y dispersión

	Media	Mediana	Moda	Varianza	Desv. Est.
Nada o casi nada	24,1	23	#N/D	243,433	15,602
Un poco	42,7	52	53	178,456	13,359
Bastante	26,1	25,5	23	22,989	4,795
Mucho	30,2	28,5	17	157,067	12,533
Muchísimo o extremadamente	18,9	13	#N/D	172,989	13,153

La tabla 5 representa las medidas de tendencia y dispersión de los datos tabulados de las condiciones psicosociales, sentimientos y emociones en los lugares de trabajo. Se deduce que en las categorías *Nada o casi nada* y *Muchísimo o extremadamente*, no hay moda por su amplia distribución debido a las opiniones divididas, no hay una categoría que logre generalizar las respuestas. Las personas fueran afectadas por diversas situaciones, pero cada una en diferente medida, no se logra categorizar la de mayor relevancia, las respuestas son de valor muy similar.

Figura 9.

Pregunta de Experiencia emocionales



El gráfico representa las experiencias emocionales respecto a las condiciones psicosociales en su lugar de trabajo. Teniendo en cuenta las repuestas de mayor proporción se observa que en mayor porcentaje según su categoría encontramos: en la categoría Siempre o casi siempre: Siente que no ha podido estar con su familia en estos tiempos difíciles, Siente que aumentó la jornada y carga laboral para 12 empleados (8,4%). En la categoría Muchas veces: Siente que aumentó la jornada y carga laboral para 26 empleados (18,3%). En la categoría Algunas veces: Siente que aumentó la jornada y carga laboral para 50 empleados (35,2%), Se ha sentido agobiado/a o estresado/a para 44 empleados (31%). En la categoría Pocas veces: Siente que aumentó la jornada y carga laboral para 40 empleados (28%), Se siente muy preocupado/a por muchas cosas sin poder controlarlo, Se ha sentido solo/a o aislado/a para 39 empleados (27,4%). En la categoría Nunca o casi nunca: Se ha sentido solo/a o aislado/a para 53 empleados (37%), Se siente muy preocupado/a por muchas cosas sin poder controlarlo para 44 empleados (31%).

Las observaciones concluyen que se mantuvo un tenue equilibrio en todas las categorías, presentan algunos picos de relevancia que igualmente no sobrepasan al 50% de la muestra, al igual que en los datos anteriores las respuestas fueron muy distribuidas. Para los encuestados los cambios en su condición psicosocial hay sido muy variables y leves, logran mantener una confianza y ambiente de seguridad emocional, con una tendencia marcada a impactos positivos hacia su salud.

Tabla 6.

Medidas de tendencia y dispersión

	Media	Mediana	Moda	Varianza	Desv. Est.
Nunca o casi nunca	37,67	41	#N/D	196,267	14,010
Pocas veces	37,17	38,5	39	10,967	3,312
Algunas veces	37,17	34,5	34	72,167	8,495
Muchas veces	21,00	21	22	9,600	3,098
Siempre o casi siempre	9,00	9	12	8,000	2,828

La tabla 5 representa las medidas de tendencia y dispersión de los datos tabulados de las experiencias emocionales en los lugares de trabajo. Se deduce que las categorías se dividen las respuestas, con una evidente dispersión. La media resalta el equilibrio que se mantiene en las categorías, salvo Nunca o casi nunca que tuvo una participación baja respecto a las demás. El grupo encuestado no percibió cambios significativos respecto a las situaciones

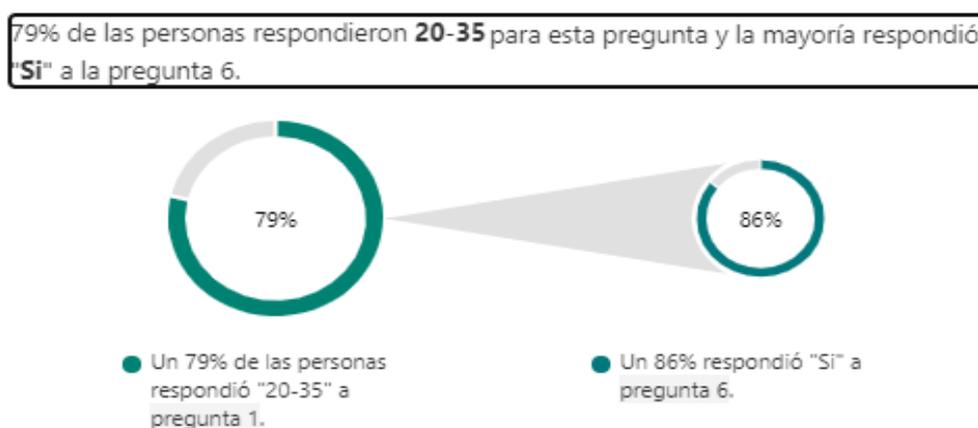
que afectan sus experiencias emocionales, al igual que en la anterior pregunta, las personas fueran afectadas por diversas situaciones, pero cada una en diferente medida.

Proyecciones

Se ha considerado exponer las proyecciones más significativas que correlacionen variables de las preguntas, aplicando las herramientas de Microsoft forms y Excel Microsoft 360. La correlación de las variables nos aporta información más específica y aportará pautas para identificar los impactos derivados de las actividades laborales durante la pandemia. Así mismo, teniendo en cuenta el análisis estadístico anterior, se logrará interpretar con mejor discernimiento las proyecciones encontradas.

Figura 10

Proyecciones edad – lugar de trabajo

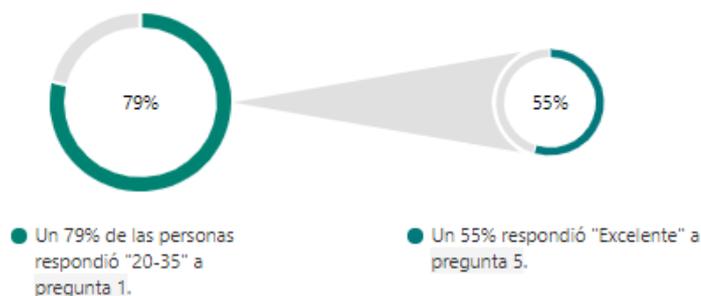


La gráfica representa la proyección de la variable edad y su relación con la variable si, se deduce que para 112 empleados (79%) su lugar de trabajo es adecuado y al mismo tiempo 96 empleados (86%) se encuentran en un rango de edad de 20 a 35 años. Evidencia que gran parte de los empleados jóvenes se encuentran satisfechos con su lugar de trabajo, marcando una tendencia positiva de sentido de pertenencia, seguridad, actitud clara y firme ante situaciones laborales.

Figura 11

Proyecciones edad – relación laboral

79% de las personas respondieron **20-35** para esta pregunta y la mayoría respondió "Excelente" a la pregunta 5.



La gráfica representa la proyección de la variable edad y su relación con la variable excelente, se deduce que para 112 empleados (79%) conservan relaciones laborales sobresalientes y al mismo tiempo 62 empleados (55%) se encuentran en un rango de edad de 20 a 35 años. Evidencia que gran parte de los empleados jóvenes mantienen un clima organizacional positivo, marcando una tendencia positiva de apoyo, amistad, refuerzo para superar situaciones laborales.

Estas proyecciones reflejan el predominio de rango de edad 20 – 35 años, aportando un ambiente laboral armonizado y asertivo, logrando un nivel de satisfacción que permite al empleado ser más receptivo y positivo a los cambios en su entorno. La satisfacción laboral influencia las decisiones y actitudes frente a las situaciones laborales, podemos expresarlo mejor en la siguiente cita:

Para Navarro (2008) resulta una labor compleja definir la satisfacción en el trabajo, debido a que no se ha formulado una definición precisa o unívoca; sin embargo, en función de las diferentes propuestas teóricas, se pueden clasificar las formas para definirla en dos grupos diferenciados: el primero, la define como “una actitud generalizada hacia el trabajo” y el segundo, como un sentimiento o respuesta afectiva hacia las condiciones de trabajo (Cardoza et al. 2019).

Es notorio que prevalece un alto nivel de satisfacción laboral y por ende refleja un buen manejo en la seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa y su alta dirección. No obstante, se debe intervenir en aquellos empleados que percibieron cambios significativos y posiblemente derivaron en impactos en su actividad laboral.

Impactos

Al revisar los riesgos encontrados podemos identificar los impactos que se derivaron en los puestos de trabajo, bajo las características y aspectos laborales que cada uno de los

empleados experimenta durante la pandemia y respecto a las medidas implementadas por su empresa. Apoyados en la tabla de riesgos tenemos la siguiente clasificación: «riesgos físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosocial, condiciones de seguridad, fenómenos naturales» (Guía Técnica Colombiana 45, 2010). Dichos impactos se condicionaron a los diferentes ambientes y entornos desde el ámbito social, económico, ambiental, laboral, personal, familiar, sentimental. Los impactos identificados se concluyeron a partir de los conocimientos adquiridos y la revisión bibliográfica previa. Realizamos un desglose de las variables presentadas en la encuesta, consolidando los impactos en las siguientes tablas y diferenciándolos como positivos y negativos.

Tabla 7

Tabla de impactos positivos de las condiciones ambientales

IMPACTOS							
CONDICIONES AMBIENTALES							
Riesgo	Positivo	Iluminación	Ruido	Espacio	Carga	Jornada	Capacitación
Físico	Disminuye esfuerzo visual	x					
	Mejora agudeza visual	x					
	Ausencia de sombras y deslumbramiento.	x					
Psicosocial	Aumenta, mejora el desempeño y rendimiento laboral	x	x	x	x	x	x
	Disminuye el estrés en el trabajo	x	x	x	x	x	x
	Mejora el clima organizacional	x	x	x	x	x	x
	Mejora la organización del lugar de trabajo	x	x	x	x	x	x
	Reduce accidentes laborales	x	x	x	x	x	x
	Mejora desempeño y rendimiento laboral	x	x	x	x	x	x
	Incentiva el Eustrés o estrés positivo		x		x	x	x
	Motivación laboral	x	x	x	x	x	x
	Permanente actualización en los equipos y procesos de la línea de producción						x

Para las condiciones ambientales los impactos positivos encontrados fueron: Disminuye esfuerzo visual, Mejora agudeza visual, Ausencia de sombras y deslumbramiento, Aumenta, mejora el desempeño y rendimiento laboral, Disminuye el estrés en el trabajo, Mejora el clima organizacional, Mejora la organización del lugar de trabajo, Reduce accidentes laborales, Mejora desempeño y rendimiento laboral Incentiva el Eustrés o estrés

positivo, Motivación laboral, Permanente actualización en los equipos y procesos de la línea de producción; según las respuestas de las condiciones ambientales y su respectiva clasificación de los riesgos. Sin conocer los precedentes de los lugares de trabajo podemos inferir que muchos aspectos mejoraron en la seguridad y salud del empleado.

Tabla 8

Tabla de impactos negativos de las condiciones ambientales

		IMPACTOS					
		CONDICIONES AMBIENTALES					
Riesgo	Negativos	Iluminación	Ruido	Espacio	Carga	Jornada	Capacitación
Físico	Aumento de esfuerzo visual,	x					
	Trastorno ocular, cefalalgias	x					
	Fatiga visual	x					
	Estrés laboral, depresión, adinamia	x	x	x	x	x	x
	Trastornos auditivos, hipoacusia		x				
	Trastornos osteo – musculares				x		x
Psicosocial	Enfermedad laboral	x	x	x	x	x	x
	Accidente laboral	x	x	x	x	x	x
	Clima organizacional negativo	x	x	x	x	x	x
	Conflictos laborales, acoso, bullying			x	x	x	
	Lugares de trabajo incómodos y desorganizados			x	x		
	Incentiva el Distrés, fatiga, depresión		x		x	x	x
	Disminuye el tiempo de descanso familiar				x	x	
	Disminuye el sentido de responsabilidad y sentido de pertenencia				x	x	x

Para las condiciones ambientales los impactos negativos encontrados fueron Aumento de esfuerzo visual, Trastorno ocular, cefalalgias, Fatiga visual, Estrés laboral, depresión, adinamia, Trastornos auditivos, hipoacusia, Trastornos osteo – musculares , Enfermedad laboral, Accidente laboral, Clima organizacional negativo, Conflictos laborales, acoso, bullying, Lugares de trabajo incómodos y desorganizados, Incentiva el Distrés, fatiga, depresión, Disminuye el tiempo de descanso familiar, Disminuye el sentido de responsabilidad y sentido de pertenencia; según las respuestas de las condiciones ambientales y su respectiva clasificación de los riesgos. Sin conocer los precedentes de los lugares de

trabajo podemos inferir que muchos aspectos decayeron en la seguridad y salud del empleado.

Tabla 9

Tabla de impactos positivos de las condiciones ambientales de exposición

		IMPACTOS									
		CONDICIONES AMBIENTALES DE EXPOSICIÓN									
Riesgo	Positivos	Cambios	Frio	Caliente	Vibraciones	Virus,	Posturas	Movimiento s	Esfuerzos	Cargas	Agentes químicos
Psicosocial	Ambiente laboral confortable		X	X		X					
	Aumenta calidad de vida				X		X	X	X	X	X
	Disminuye riesgo de enfermedad laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Aumenta, mejora el desempeño y rendimiento laboral		X	X	X	X	X	X			
	Disminuye el estrés en el trabajo			X	X	X	X	X	X		
	Mejora el clima organizacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Mejora la organización del lugar de trabajo					X	X	X			
	Reduce accidentes laborales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Garantiza la higiene laboral				X	X	X				
	Incentiva el Eustrés o estrés positivo		X	X	X	X	X	X			
	Motivación laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Para las condiciones ambientales de exposición los impactos positivos encontrados fueron: Ambiente laboral confortable, Aumenta calidad de vida, Disminuye riesgo de enfermedad laboral, Aumenta, mejora el desempeño y rendimiento laboral, Disminuye el estrés en el trabajo, Mejora el clima organizacional, Mejora la organización del lugar de trabajo, Reduce accidentes laborales, Garantiza la higiene laboral, Incentiva el Eustrés o estrés positivo, Motivación laboral; según las respuestas de las condiciones ambientales y su respectiva clasificación de los riesgos. Sin conocer los precedentes de los lugares de trabajo podemos inferir que muchos aspectos mejoraron en la seguridad y salud del empleado.

Tabla 10

Tabla de impactos negativos de las condiciones ambientales de exposición

		IMPACTOS									
		CONDICIONES AMBIENTALES DE EXPOSICIÓN									
Riesgo	Negativos	Cambios	Frio	Caliente	Vibraciones	Virus	Posturas	Movimientos	Esfuerzos	Cargas	Agentes químicos
Químico y Biológico	Irritaciones cutáneas, laceraciones			X		X				X	X
	Alergias		X			X				X	X
	Enfermedades transmisibles a su familia					X					

Físico	Trastornos osteo - musculares							X	X	X	X	
	Fatiga, cefalalgia, adinamia				X			X	X	X	X	X
Psicosocial	Bajo rendimiento laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Aumento de ausentismo laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Aumenta incapacidades laborales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Conflictos laborales por recarga laboral							X	X	X	X	X
	Lugares de trabajo desorganizados							X	X	X		
	Disminuye calidad de vida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Enfermedad laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Incentiva el Distrés o estrés negativo			X	X	X	X	X	X	X		
	Inconformismo del lugar de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

En las condiciones ambientales de exposición los impactos negativos que encontramos fueron: Irritaciones cutáneas, laceraciones, Alergias, Enfermedades transmisibles a su familia, Trastornos osteo – musculares, Fatiga, cefalalgia, adinamia, Bajo rendimiento laboral, Aumento de ausentismo laboral, Aumenta incapacidades laborales, Conflictos laborales por recarga laboral, Lugares de trabajo desorganizados, Disminuye calidad de vida, Enfermedad laboral, Incentiva el Distrés o estrés negativo, Inconformismo del lugar de trabajo; según las respuestas de las condiciones ambientales y su respectiva clasificación de los riesgos. Sin conocer los precedentes de los lugares de trabajo podemos inferir que muchos aspectos decayeron en las seguridad y salud del empleado.

Tabla 11

Tabla de impactos de condición psicológica, sentimientos y emociones

IMPACTOS											
CONDICIÓN PSICOLÓGICA, SENTIMIENTOS Y EMOCIONES											
Riesgo	Negativos	Contagiarse	Morir	Contagiar a un familiar	Morir algún familiar	Perder el trabajo	Perder ingresos	Trabajar enfermo	Enfermar gravemente	Ocurra sucesos graves	Estar aislado
		Psicosocial	Enfermedades que afecten la salud mental	X	X	X	X	X	X	X	X
Pensamientos negativos e ideas de suicidio			X	X	X				X	X	X
Sentimientos de culpa que afectan la autoestima	X			X	X	X			X	X	X
Disminuye la concentración en las actividades laborales	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incapacidad para la toma de decisiones en el ámbito laboral	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incumplimiento de metas por falta de concentración	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Disminuye el rendimiento y la capacidad laboral	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Disminuye calidad de vida	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ruptura de relaciones sentimentales o familiares	X			X	X	X	X				
Depresión crónica				X	X	X	X		X		X

Los impactos encontrados para condición psicológica, sentimientos y emociones fueron: Enfermedades que afecten la salud mental, Pensamientos negativos e ideas de suicidio, Sentimientos de culpa que afectan la autoestima, Disminuye la concentración en las actividades laborales, Incapacidad para la toma de decisiones en el ámbito laboral, Incumplimiento de metas por falta de concentración, Disminuye el rendimiento y la capacidad laboral, Ruptura de relaciones sentimentales o familiares. Hallamos en la recolección de datos que los encuestados logran mantener una seguridad psicosocial respecto a las diferentes situaciones que involucran sentimientos y emociones, los participantes en su mayoría perciben un control a nivel laboral y familiar consecuente a las medidas de bioseguridad durante la pandemia. Sin embargo, para una parte de los encuestados hay una significancia que deriva impactos negativos que perfilan situaciones de preocupación y angustia.

Tabla 12

Tabla de impactos de experiencia emocional

		IMPACTOS					
		EXPERIENCIAS EMOCIONALES					
Riesgo	Negativos	Aumentó jornada y carga laboral	No estar con su familia	No puede controlar muchas cosas	Se siente solo	Se siente agobiado o estresado	Problemas para dormir
Psicosocial	Enfermedades que afecten la salud mental	X	X	X	X	X	X
	Pensamientos negativos e ideas de suicidio		X	X	X	X	
	Sentimientos de culpa que afectan la autoestima		X	X		X	
	Disminuye la concentración en las actividades laborales	X	X	X	X	X	X
	Incapacidad para la toma de decisiones en el ámbito laboral			X		X	X
	Incumplimiento de metas por falta de concentración	X	X	X	X	X	X
	Disminuye el rendimiento y la capacidad laboral	X	X	X	X	X	X
	Disminuye calidad de vida	X	X	X	X	X	X
	Ruptura de relaciones sentimentales o familiares	X	X	X		X	X
Depresión crónica		X	X	X	X	X	

Los impactos encontrados para condición experiencia emocional fueron:
Enfermedades que afecten la salud mental, Pensamientos negativos e ideas de suicidio,
Sentimientos de culpa que afectan la autoestima, Disminuye la concentración en las

actividades laborales, Incapacidad para tomar decisiones en el ámbito laboral, Incumplimiento de metas por falta de concentración, Disminuye el rendimiento y la capacidad laboral, Ruptura de relaciones sentimentales o familiares. Hallamos en la recolección de datos que los encuestados logran mantener un ambiente de confianza respecto a las diferentes situaciones que involucran una experiencia emocional. Una parte de los encuestados revelan cierta inseguridad para enfrentar alguna de estas situaciones, que deriva impactos negativos provocando sentimientos de preocupación y angustia que afectan la salud mental.

Discusión de resultados

Los impactos identificados por parte del equipo investigador se han estudiado involucrando el ámbito familiar que de alguna u otra forma hace parte del diario vivir del empleado y señalamos:

Al presentarse cambios en las dinámicas familiares, los padres y las madres de familia se han visto en la obligación de aumentar la carga de sus roles parentales (por ejemplo, asumiendo roles protagónicos en el acompañamiento de los deberes escolares de sus hijos e hijas), incluso se puede señalar la pérdida de las redes de apoyo extendidas con las que contaban fuera de su burbuja social y que resultaban de soporte en muchas de estas situaciones. [...] Las medidas de confinamiento disminuyen los niveles de actividad física, con lo cual se podría aumentar el sedentarismo y un uso indiscriminado y poco saludable de los dispositivos electrónicos, así como alteraciones en los patrones de sueño, horarios y rutinas diarias previamente establecidas (Conejo et al. 2020).

Comparados con el estudio de Moreno et al, que muestra el nivel de incumplimiento de las medidas preventivas de empresas del sector industrial y constructor; nuestra investigación también expone la importancia del cumplimiento de las medidas preventivas, pero mucho más importante es la valoración y evaluación de los riesgos para evitar que se generen impactos en la salud física y mental de los empleados, como está demostrado en la presente investigación. Así mismo, el informe *Frente a la pandemia Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo* establece que: «se tengan en cuenta todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos, y que la dirección y los trabajadores participen en el proceso a su nivel de responsabilidad (OIT, 2011)» (OIT, 2020b). Se ha probado que los empleados pueden participar en la evaluación de los riesgos, aplicando las encuestas de opinión respecto a las condiciones ambientales, locativas, emocionales y organizacionales; las cuales contribuyen a la recolección de información vital para aplicar estrategias, ya sean

preventivas, correctivas o de mitigación que ayuden a garantizar la seguridad y salud en el trabajo en cualquier espacio que se considere lugar de trabajo.

Durante el desarrollo de la investigación, encontramos como fortalezas la alta representatividad de la población, gracias al hecho de alcanzar y sobrepasar el umbral del cálculo, contribuyendo a una mayor aplicabilidad de la información. Esto nos permite integrar una nueva visión para enfrentar las políticas y medidas de prevención de riesgos ocupacionales, este es un aporte que entrega nuestro estudio a las organizaciones y responsables de la seguridad y salud en el trabajo. Encontramos como limitantes el hecho de no conocer las instalaciones de la empresa, esto nos hubiera dado la oportunidad de realizar una comparación de las condiciones en los lugares de trabajo; ya que los impactos en la salud física y mental de los empleados se dieron en diferentes condiciones locativas y vivenciales.

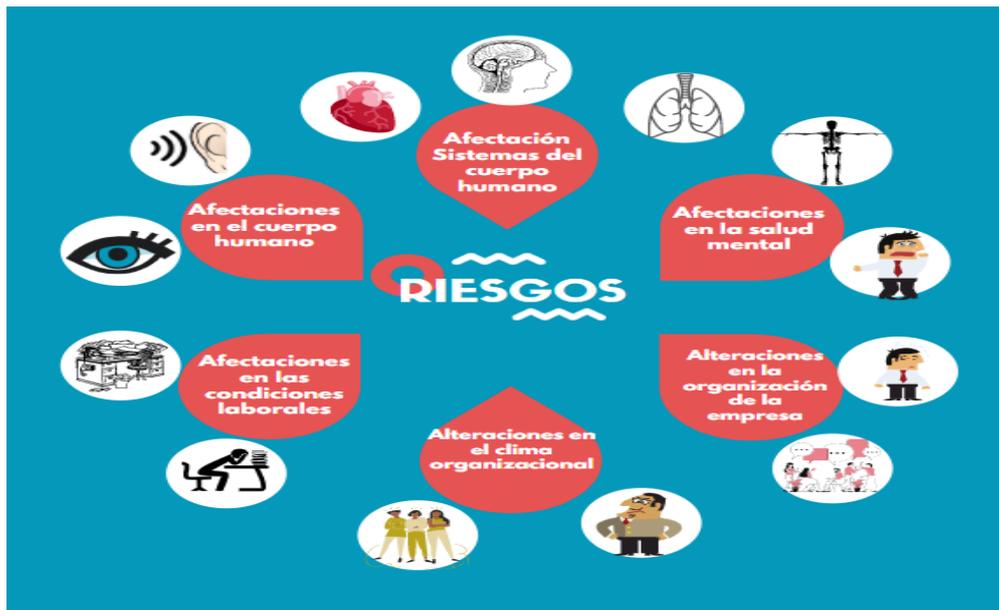
Los impactos a la salud física y mental identificados en el presente estudio se vieron influenciados por la actual situación laboral y por ciertos escenarios como:

- Adecuaron su lugar de trabajo en su casa/apartamento donde conviven con su familia completa.
- Adecuaron su lugar de trabajo dentro de su casa/apartamento donde viven con su pareja o compañero permanente.
- Adecuaron su lugar de trabajo en una casa/apartamento donde viven solos.
- Adecuaron su lugar de trabajo en la habitación de una casa/apartamento que toman como arriendo y viven solos.
- Adecuaron su lugar de trabajo en la casa de un familiar que vive fuera o en otra ciudad para estar con su familia más cercana.
- Adecuaron su lugar de trabajo dentro de la oficina, pero con aislamiento social usando el medio de transporte público.

Al identificar los impactos y su categorización como positivos y negativos, se determinaron los siguientes de riesgos: Afectaciones en el cuerpo humanos, Afectación en los Sistemas del cuerpo humano, Afectaciones en la salud mental, Alteraciones en la organización de la empresa, Alteraciones en el clima organizacional, Afectaciones en las condiciones laborales.

Figura 12

Riesgos identificados



Apoyados en la clasificación de la tabla de riesgos de la GTC 45, encontramos que los riesgos señalados con más impactos causados son los físicos y psicosociales, los riesgos biomecánicos, químicos y biológicos derivaron menos impactos, en las tablas 7, 8, 9, 10, 11, 12, se puede observar dicha clasificación y los respectivos impactos. No incluyen riesgos de condición de seguridad y fenómenos naturales; lo cual no implica que no haya probabilidad de exponerse, el nivel de riesgo es el mismo en cualquier lugar.

Los impactos afectaron principalmente la parte visual, auditiva, mental y musculoesquelética. De las condiciones del ambiente que más mostraron variaciones fueron la iluminación, el ruido, las posturas y la carga laboral. Esto expone situaciones que no han sido consideradas por los responsables de la seguridad y salud en el trabajo. Para evitar estos episodios de enfermedad o accidente laboral, se proponen las siguientes estrategias:

1. Criterios de control: Cuando se presenten cambios en las condiciones que afecten positiva o negativamente al empleado es necesario «una identificación de los peligros y valoración de los riesgos en forma detallada es mucho más fácil para las organizaciones determinar qué criterios necesita para priorizar sus controles» (GTC 45, 2010, p. 15). Ante la situación de pandemia y las medidas de bioseguridad se debe incluir la valoración y evaluación del riesgo, teniendo en cuenta tres factores: Número de trabajadores expuestos, Peor consecuencia, Existencia de requisito legal asociado.

2. Medidas de intervención: después de valorar y evaluar el riesgo, la aceptabilidad de los mismo depende de las medias preventivas o correctivas que «la organización debería estar en capacidad de determinar si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse, o

si se requieren nuevos controles» (GTC 45, 2010, p. 16). Las medidas que se pueden adoptar según las condiciones son:

- Eliminación: Corregir o renovar una condición, equipo, locación para eliminar el riesgo por completo.

- Sustitución: sustituir materiales, equipos, instrumentos, que disminuyan o eliminen el riesgo.

- Controles de ingeniería: adaptar o adecuar lo mejor posible con toda la seguridad posible, los equipos, espacios, herramientas.

- Controles administrativos: son todos los controles que permitan estar alerta y capacitados ante una situación, equipos, herramientas.

- Equipos / elementos de protección personal: son elementos, equipamiento, dispositivos que permiten realizar el trabajo con seguridad.

Otras estrategias para prevenir o mitigar los riesgos identificados, según la GTC 45 (2010) son:

- Adaptar el trabajo al empleado según sus capacidades, teniendo en cuenta todos los posibles escenarios y antecedentes.
- Para la prevención y mitigación se puede emplear una o varias medidas de intervención como: Eliminación, Sustitución, Controles de ingeniería, Controles administrativos, Equipos / elementos de protección personal, descritos anteriormente; según la necesidad de mejoramiento y seguridad.
- Capacitación laboral periódica de las Buenas prácticas laborales, creando conciencia sobre la protección y el trabajo seguro.
- Realizar una adecuada y periódica revisión de las medidas de intervención realizadas, llevar un cronograma, actas, lista de chequeo que evidencien los controles y mantenimientos.
- Proponer temas de capacitación según los resultados entregados respecto a los cambios realizados y las medidas de intervención implementadas, creando conciencia de mejora continua y protección personal.
- Realizar capacitación y cronogramas para los Programas de mantenimiento para la maquinaria y equipos, llevar un control con listas de chequeo, fechas, alertas, además de difundir la información pertinente.
- Capacitación y sensibilización frente a la importancia del plan de emergencias y medidas de bioseguridad, sensibilizar sobre la preparación y manejo de emergencias.

Otra estrategia que planteamos y que las organizaciones deben considerar, es el acatamiento directrices y normatividades que direccionan al cumplimiento de la legislación respecto a la seguridad y salud en el trabajo, entre ellas tenemos:

- Norma técnica colombiana ISO 45001:2018. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Requisitos con orientación para su uso, presentado el marco de referencia para que cualquier organización implemente el sistema, con el fin de proteger y mantener la calidad de vida del empleado.
- Resolución 312 de 2019. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Son las disposiciones y lineamientos mínimos que debe acatar una organización de cualquier índole para ser certificados por el Ministerio de Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En este decreto se integra todas las normativas que reglamentan todo lo referente al trabajo. Su consulta es fundamental para todas las organizaciones con el fin de implementar todos los requisitos legales y cumplir con la normativa nacional vigente. El documento complementa la gestión de la organización, así el empleador y el empleado puede identificar sus derechos, deberes y todos los beneficios que esto con lleva.

Los resultados nos muestran que una pequeña parte de los encuestado si notaron una diferencia significativa de sus lugares de trabajo antes y después de la pandemia. Una mayor parte de los empleados no percibieron ninguna diferencia en esta misma situación, lograron adaptarse rápidamente a la pandemia y se ajustaron en óptimas condiciones laborales a la nueva rutina.

Así mismo, en cuanto a las experiencias de emociones y sentimientos, una amplia mayoría de participantes se mantiene en un ambiente de confianza, seguros de tomar las mejores decisiones y se siente apoyado por su empresa.

Conclusiones

La identificación de impactos se ven condicionados al hecho de que no conocemos las instalaciones y los lugares del trabajo antes de la pandemia, por eso facilitamos una categorización de impactos negativos y positivos. Así como pudieron mejorar las condiciones ambientales y locativas de los lugares de trabajo, también se pudo dar un detrimento de estos. Sin embargo, se pudo establecer impactos que aumentaron o disminuyeron afectando la salud física y mental de los empleados como: alteraciones en órganos y sistemas del cuerpo humano; alteraciones en el comportamiento interpersonal y capacidad laboral; variaciones en el nivel de autoestima, crisis emocional, etc. Dichos impactos trascienden en la vida laboral y familiar de los trabajadores cambiando su rutina y actividades consecuentes a la protección de su salud y la de su familia. Estos cambios significaron la integración del ámbito laboral y el familiar; en algunos casos favorecedor en otros no mucho; dando oportunidad a renovar relaciones interpersonales o aislarse por completo de la sociedad y aprender a vivir consigo mismo.

Esta nueva situación laboral aportó un aprendizaje de resiliencia a nivel mundial y nivel empresarial; donde las organizaciones y la alta dirección precisaron en coordinar e implementar estrategias para conservar su empresa y su sostenibilidad, a través del cuidado y protección de sus empleados. Creemos que, sin lugar a duda, la organización debió tomar decisiones trascendentales y negociar con sus empleados la mejor estrategia para que ambos mantuvieran su economía, mientras afrontaban la situación. Trasladar la oficina a su lugar de residencia, en las condiciones que cada uno vive, significó cambiar los ambientes y lugares de trabajo y al mismo tiempo mantener la seguridad y salud laboral, claramente bajo estas condiciones.

Los lineamientos por parte de las autoridades laborales internacionales como la OIT y nacionales como el Ministerio de Trabajo en Colombia; expusieron su preocupación por las nuevas condiciones como el teletrabajo, trabajo en casa, traslado a oficinas y aislamiento; en cumplimiento de las normatividades que en muchos casos fue imposible controlar. Se publicaron escenarios negativos para los empleados; la pandemia es un evento que nunca se había considerado en los espacios de normatividades laborales. La empresa que estudiamos manejó la circunstancias asertivamente, esto se refleja en las respuestas de la encuesta donde

la mayor participación se mantuvo en igual condición en todas las categorías planteadas y en bajo nivel de ansiedad y desasosiego en las experiencias emocionales.

La adaptabilidad del ser humano pudo jugar un papel decisivo para controlar cada uno de los impactos al ejecutar sus actividades laborales, en los impactos encontrados se traducen en mejoras o deterioro de las condiciones laborales de los empleados, con el tiempo se desarrollarán consecuencias que conllevarán a más impactos debido a los riesgos y peligros laborales emergentes que se estarán dando al paso del tiempo. Esto también depende de la vigilancia y control de las empresas y los resultados de la ejecución del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, sostenido en esta misma línea de tiempo.

Muchos de los escenarios donde los empleados implementaron las medidas de bioseguridad, fueron adecuados con el fin de mantener el distanciamiento social, sin pensar en las medidas de seguridad y salud en el trabajo e higiene industrial. Esta realidad puede significar cierto retroceso en el desarrollo que la empresa tenía en el Sistema de Gestión Integrado o en su defecto en el Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; implicando cambios enérgicos en la implementación de los sistemas de gestión e incluir nuevos lugares de trabajo temporales emergentes.

Recomendaciones

El equipo investigador recomienda a futuros estudiantes de la especialización, que sienta la curiosidad de indagar sobre el aumento o disminución de los impactos encontrados en un contexto pos-pandemia, investigar sobre la evolución de los impactos identificados y su avance o desaparición de estos. Así mismo, comprobar que las estrategias señaladas dieron algún resultado sobre los mitigación y prevención de los impactos. Estamos seguros de que nuestra investigación es un precedente para ampliar las medidas de seguridad y salud en el trabajo garantizando la protección de los empleados en eventos tan trascendentales como el que se vive en este momento a nivel mundial.

Las organizaciones deben considerar la integración de las medidas de bioseguridad por pandemia en los Sistemas de Gestión que se estén implementando; extendidos a los lugares de trabajo temporales, así como a los definitivos. Se debe establecer los nuevos lineamientos según las nuevas normas que establezca el gobierno nacional, dando cumplimiento a los requisitos y garantizando la seguridad y salud en el trabajo.

Los responsables de la seguridad y salud en el trabajo deben reconocer el hecho de que se ha enfrentado la pandemia de forma empírica. Aprender de esta situación nos deja una enseñanza respecto a la preparación y formación ante eventos que pensamos que no pueden suceder. Plantear estrategias nos mantendrá capacitados para minimizar y prevenir riesgos pensando en la peor consecuencia y consolidar directrices que soporten y certifiquen la seguridad y salud en el trabajo.

Las organizaciones y responsables del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo deben apropiarse hoy más que nunca de las normas legales vigentes como el Decreto 1072 de 2015 que integra todas las normas referentes al trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Barreto, F. A., Vidal de Oliveira, J., Moreira de Freitas, R. J & Oliveira de Queiroz, A. A. (2020, 13 de julio) Repercusiones de la pandemia covid-19 en la violencia laboral institucional a profesionales de enfermería: covid19 y violencia laboral vivida por la enfermería. SciELO - Biblioteca Científica Electrónica Online.
- Bernardes Santos, K. O., Pereira Fernández, R de C., Cordeiro de Almeida, M. M., Silva Miranda, S., Figueroa Mise, Y. & Gomes de Lima, M. A. (2020, 16 de diciembre). Trabajo, salud y vulnerabilidad en la pandemia de COVID-19. *Cad. Saúde Pública* 36 (12) 16 Dez 20202020
- Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A. & Torres Solano, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8 (1), 75-84. ISSN: 2305-8552.
- Cervantes Nieto, H. (2020). Obligaciones Laborales del COVID 19: como cumplirlas sin riesgo de sanciones. México.
- Collado Hernández, B., & Torre Rugarcía, Y. (2015). Actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en profesionales sanitarios en situaciones de alerta epidemiológica. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 233-253.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. (2020, 03 de abril). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales. Naciones Unidas. Repositorio Digital.
- Conejo, L. D., Chaverri-Chaves, P., & León-González, S. (2020). Las familias y la pandemia de la COVID-19. *Revista Electrónica Educare*, 24 (1), 37-40. ISSN.
- De Oliveira Souza, D. (2021). Las dimensiones de la precariedad frente a la pandemia Covid-19. *Trabajo, Educación y Salud*, 19, ISSN: 1678-1007. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311
- Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del Trabajo]. (2015, 26 de mayo) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Guía Técnica Colombiana GTC 45. (2010). Guía para la identificación de los Peligros y la Valoración de los riesgos en Seguridad Y Salud Ocupacional. Editada por el Instituto

- Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Primera actualización Editada 2011-01-18
- Gutiérrez Rojas, H. A. (2016). Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimación de parámetros. Ediciones de la U.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill
- Lima-Silva, F., Lemos Sandim, T., Morangueira Magri, G., y Lotta, G. (2020). Burocracia al nivel de la calle en la pandemia: la percepción de los trabajadores sociales de primera línea sobre la implementación de políticas. *Revista de Administração Pública*, 54 (5), 1458-1471.
- Ministerio de Salud y Protección Social (MPSPS) (2020, 24 de abril). Resolución 666 de 2020. protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.
- Moreno-Sueskun, I., Díaz-González, J. A., Acuña Juanbeltz, A., Pérez-Murillo, A., Garasa Jiménez, A., García-Osés, V., & Extramiana Cameno, E. (2020). Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(4), 443-457. Epub 23 de noviembre de 2020.
- Norma Técnica Colombiana ISO 45001. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Instituto Colombiano de Normas Técnicas Certificación ICONTEC Internacional Pág. I
- Organización Internacional del Trabajo (2020a, 28 de abril) Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina. Lima (GMT - 5).
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Servicio de Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Ginebra: OIT, ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf).
- Ortega Andino, J. (s.f.) Encuesta para la Identificación de peligros, Valoración de riesgos y Determinación de controles Sistema de Gestión de SYSO – Ohsas 18001: 2007. Riopaila Castilla S.A
- Positiva Compañía de Seguros. (2020). Guía general de Implementación del SG-SST en retorno al trabajo. Coronavirus. Vicepresidencia de Promoción y Prevención.

- Resolución 312 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019.
- Rivera Morales, A., de los Heros Rondén, M., Hernández Mondragón A, R. & Carrillo Avelar, A. (2020). Vivir la docencia en tiempo de pandemia: Experiencias en videocharlas de los actores de educación media y superior. Editorial Arquinza. ISBN 967-607-8670-29-1.
- Rodríguez-Cuenca, F.C., Lemus-Luengas, E.V, y Sánchez-Rodríguez, J.C. (2020). Una mirada al desafío de la pandemia por coronavirus – Bogotá 2020. Secretaría de Salud. Pdf
- Rueda, E. A., Suárez, E, Gempeler, F. E., Torregrosa, L, Caballero, A., Bernal, Diana, & Badoui, N. (2020). Pautas éticas para la reanimación cardiopulmonar en el contexto de la pandemia de COVID-19 en Colombia. *Biomédica*, 40 (2), 180-187. ISSN: 0120-4157.
- Sánchez Galindo, A., Ramírez, J. G. y Parrado, G. A. (2020). Percepciones del impacto de la pandemia de COVID-19 en las instalaciones radiactivas de Colombia, *Revista Investigaciones y Aplicaciones Nucleares*, n.º 4, pp. 65-74, invapnuclear.4.2020.542
- Sandín, B., Valiente, R., García-Escalera, J y Chorot, P (2020). Anexo I. Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus (CIPC). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. ISSN 1136-5420. doi: 10.5944/rppc.27569
- Silva, J., Batista de Carvalho, A., Leite, H., & Oliveira, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana De Enfermería*, 36(2).
- Sistema Único de Información Normativa (SUIN – Juriscol) (s.f.): Normativa para la atención de la emergencia del COVID-19.
- Terry-Jordán, Y., Bravo-Hernández, N., & Elias-Armas, K. S., & Espinosa-Carás, I. (2020). Aspectos psicosociales asociados a la pandemia por COVID-19. *Revista Información Científica*, 99 (6), 585-595. ISSN.
- Torres, L.E., Sayago – Peralta, E.G., Cajal, J. A., y Giménez, M. H. (2020). Situación sociolaboral y Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en Santiago del Estero, en el mes de abril de 2020. *Trabajo y Sociedad. Sociología del Trabajo – Estudios Culturales – Narrativas sociológicas y literarias. Núcleo Básico de Revistas Científicas*

Argentinas (Caicyt – Conicet) No. 35, Vol. XXI, invierno 2020, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514 – 6871

Useche Aguirre, M.; Salazar Vázquez, F.; Barragán Ramírez, Ch. y Sánchez Salazar, P. (2020). Horizontes estratégicos empresariales en América Latina ante la pandemia generada por la COVID-19. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales, 2(Especial), 59-86.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documento de proyectos. CEPAL.

Anexo A

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 - 2021												
ACTIVIDADES	2020					2021						
	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
Búsqueda de ideas de investigación							■					
Selección de tema de investigación							■					
Exploración de literatura virtual relacionada							■					
Elección y diseño del instrumento de investigación							■					
Determinación de conceptos y teorías							■					
Construcción y redacción del Planteamiento, Justificación, Objetivos y Pregunta del problema de investigación. Estado del arte							■					
Revisión y asesoría							■					
Primera entrega. Semana 2. Revisión y calificación							■					
Determinación del método, construcción y redacción								■				
Construcción y redacción del Marco metodológico, aplicación del instrumento								■				
Segunda entrega. Semana 4. Revisión y calificación								■				
Construcción y redacción de Informe Final									■			
Tercera entrega. Semana 5. Revisión y calificación									■			
Presentación de sustentaciones										■		
Correcciones pertinentes al documento										■		
Entrega de proyecto para aprobación										■		
Presentación del proyecto ante el jurado para aprobación										■		
Aprobación y publicación de la Tesis de Grado										■		

Anexo B

Tabla 1. Proporción de cumplimiento del sector de construcción de las medidas preventivas organizativas en relación con la organización, zonas comunes y limpiezas emanadas desde la Autoridad Sanitaria frente a la Covid-19 en obra de construcción en la desescalada laboral. Navarra. Abril - junio 2020.

Item (IV) a	Medida preventiva	SPA		SSL	
		n	%	n	%
1	La entrada y salida de la obra se realiza de forma escalonada	110	100,0	21	95,2
2	Durante la entrada, se toman medidas para garantizar que los trabajadores no esperan juntos sino respetando la distancia de 2 metros	110	98,2	20	85,0
3	Existen instrucciones por escrito de esa entrada y salida	101	60,4	21	28,6
4	Se planifican diariamente las tareas para establecer aquellas en las que deben utilizarse EPI	111	95,5	21	33,3
5	Se organizan turnos en dichas tareas para que los trabajadores no tengan que estar más de 4 horas (como máximo) con protección respiratoria al día	101	90,1	20	25,0
6	Existe cartelería con las recomendaciones contra el Covid-19	109	66,1	15	53,3
7	Existen vestuarios habilitados	94	77,7	15	46,7
8	Se han dado instrucciones por escrito de cómo utilizar los vestuarios garantizando la distancia de > de 2 m	69	69,6	15	46,7
9	Se ha establecido el número máximo de usuarios simultáneamente de las zonas comunes en función de su tamaño, para garantizar que se respetan las distancias	66	75,8	15	46,7
10	Se ha realizado un protocolo de limpieza y desinfección diario de los vestuarios	66	65,2	9	22,2
11	Se ha instaurado registro diario de limpieza del vestuario (nombre, fecha, hora, firma)	58	32,8	10	30,0
12	Existen baños con lavabos habilitados	101	88,1	15	46,7
13	Se han dado instrucciones por escrito de cómo utilizar los baños garantizando la limpieza y desinfección tras el uso por cada trabajador	83	61,4	13	53,8
14	Se dispone en los lavabos de jabón, toallitas de papel y papelera	83	71,1	8	87,5
15	Se dispone en los lavabos de gel hidroalcohólico	85	78,8	7	71,4
16	Se dispone en los lavabos de cartelería explicativa de cómo lavarse las manos	84	59,5	7	42,9
17	Se ha instaurado registro diario de limpieza de los baños (nombre, fecha, hora, firma)	75	34,7	7	42,9
18	Existen comedores habilitados	78	67,9	14	21,4
19	En el comedor se dispone de productos para la higiene personal (jabón / agua corriente /papel / papelera)	50	68,0	4	25,0
20	En el comedor se dispone de productos para que cada trabajador pueda desinfectar la zona en la que ha comido previamente a su uso por otros trabajadores o se han establecido turnos fijos con limpieza intermedio por un tercero	48	64,6	4	25,0
21	Se han dado instrucciones por escrito de cómo utilizar los comedores tanto por turnos como para su limpieza tras el uso	56	62,5	7	0,0
22	Se ha establecido un procedimiento de limpieza y desinfección de zonas de uso común	49	67,3	40	67,5
23	Se ha instaurado registro diario de limpieza de zonas comunes (nombre, fecha, hora, firma)	46	41,3	4	0,0
Total de empresas de las obras visitadas		125	100	58	100

Tabla 2. Proporción de cumplimiento del sector de construcción de las medidas preventivas en relación con los equipos de trabajo, equipos, información y formación, conductas seguras frente a la Covid-19 emanadas desde la Autoridad Sanitaria en la desescalada laboral en Navarra. Abril - junio 2020.

Ítem (IV)	Medida preventiva	SPA		SSL	
		n	%	n	%
24	Se ha establecido un procedimiento para la recepción de materiales	87	71,3	54	13,0
25	Se ha establecido un procedimiento de limpieza y desinfección de máquinas móviles y vehículo (quién + cómo + cuándo)	95	73,7	49	18,4
26	Se dispone en la obra de un procedimiento de limpieza y desinfección de equipos de trabajo / herramientas (quién, cómo, cuándo)	105	56,2	58	22,4
27	Existe zona específica para depositar la herramienta limpia	94	57,4	56	19,6
28	Se prioriza el uso por un único trabajador de herramientas / máquinas	115	89,6	22	86,4
29	Se ha informado a los trabajadores de que en caso de compartir herramienta, debe desinfectarse tras o previamente a cada uso	112	92,0	22	13,6
30	Se garantiza que la distancia de separación entre los trabajadores es mayor a 2 metros	113	90,3	22	72,7
31	Se ha dispuesto de barreras físicas en alguna zona de la obra	69	39,1	46	0,0
32	Existen tareas que exigen la utilización de mascarillas y se están empleando	122	93,4	56	71,4
33	En tal caso, ¿se están empleando?	114	100,0	19	31,6
34	Las mascarillas utilizadas son FFP2 o KN 95 o similar (revisar en el almacén)	117	77,8	55	21,8
35	Los trabajadores utilizan las mascarillas correctamente: colocación correcta, no se quitan para hablar, no se reutilizan tras usos, no se dejan colgadas o sobre el casco	122	95,1	17	23,5
36	Se utilizan guantes de protección frente a virus o microorganismos EN 374-5	110	53,6	56	10,7
37	Se colocan y retiran los EPI correctamente (desinfección previa, desecho...)	121	90,1	18	16,7
38	Se dispone en los vestuarios de gel hidroalcohólico para la limpieza entre cambio de ropa	97	77,3	11	36,4
39	Se dispone de productos de desinfección: Lejía / Alcohol / Listado legal de viricidas	118	84,7	51	72,5
40	Se ha informado verbalmente de los síntomas y cómo actuar en caso de su aparición	121	98,3	58	79,3
41	Se ha informado por escrito de los síntomas y cómo actuar en caso de su aparición	125	77,6	58	53,4
42	Se ha informado verbalmente de las medidas de prevención eficaces: aislamiento e higiene personal	120	100,0	58	84,5
43	Se ha informado por escrito de las medidas de prevención eficaces: aislamiento e higiene personal	125	78,4	58	46,6
44	Se ha informado de manera práctica de las medidas a adoptar en la obra frente a Covid19	125	92,8	22	45,5
45	Conocen dónde se encuentran los productos de higiene personal	123	98,4	19	78,9
46	Saben cómo deben lavarse las manos	125	99,2	22	72,7
47	Se les ha formado de manera práctica en el uso de mascarilla y guantes	124	82,3	58	31,0
Total de empresas de las obras visitadas		125	100,0	58	100,0

Tabla 3. Proporción de cumplimiento del sector industrial de las medidas frente a la Covid 19 emanadas desde la Autoridad Sanitaria en la desescalada laboral en Navarra. Abril - junio 2020.

Ítem (IV)	Medida preventiva	SPA		SSL	
		n	%	n	%
1	Los trabajadores han participado en la adopción de medidas frente al Covid-19	293	85,7	346	54,6
2	Permanece en el centro el mínimo personal posible	277	96,8	324	79,9
3	Se han prohibido las visitas no imprescindibles	289	96,5	348	93,1
4	El personal de las contratas se guía por los mismos criterios que el propio	248	97,6	260	89,2
5	Se han implantado medidas sobre aspectos psicosociales	278	61,2	329	41,0
6	La entrada y salida al trabajo está organizada (no aglomeraciones y se mantienen las distancias)	281	97,2	323	93,8
7	En las zonas de trabajo se garantiza la distancia interpersonal >2m o se han instalado separaciones físicas	294	92,2	355	87,6
8	Planificación diaria de las tareas para detectar aquellas con posibilidad de distancia interpersonal < 2m	248	90,7	185	72,4
9	En zonas comunes se garantiza distancia interpersonal >2m, o se han instalado separaciones físicas	286	95,1	334	85,3
10	El personal mantiene dichas distancias (observación directa)	294	89,1	239	89,1

11	Hay control de que se mantienen tales distancias entre el personal	277	79,1	208	44,7
12	Medidas adoptadas para aumentar la renovación del aire interior	263	83,7	310	64,5
13	Disponen productos para limpieza y desinfección de superficies, materiales y equipos de trabajo	296	98,6	357	91,9
14	Existen instrucciones específicas por escrito para la limpieza y desinfección a fondo	291	70,4	351	46,7
15	Se garantiza la limpieza y desinfección de la zona y equipos de trabajo entre cada turno o uso por parte del personal	290	90,3	344	76,7
16	Se garantiza la limpieza y desinfección de las zonas comunes tras cada "tanda" de uso	288	85,8	349	80,2
17	Se dispone de etanol o hidrogel para la desinfección de manos	297	98,3	246	93,1
18	Los productos para desinfección de manos son viricidas autorizados o etanol al 70% mínimo	283	100,0	185	100,0
19	Se ha establecido el uso individual de útiles y herramientas de trabajo o su desinfección antes y tras cada uso	288	94,8	287	80,5
20	Se dispone de papeleras o contenedores con tapa para desechar mascarillas, guantes y/o pañuelos desechables	284	79,2	333	73,6
21	Se ha formado o informado sobre las medidas adoptadas en el centro de trabajo	295	96,6	358	84,1
22	Se ha proporcionado formación teórico-práctica en uso de EPI (si procede)	237	85,7	317	42,9
23	Disponen de carteles relativos al lavado de manos, prácticas higiénicas respiratorias, etc.	295	86,8	351	58,4
24	Es necesario el uso de protección respiratoria	286	65,4	224	29,5
25	Disponen de EPI de protección respiratoria (mascarilla auto filtrante FFP2 o superior)	288	83,3	215	81,9
26	Disponen de mascarilla quirúrgica IIR	268	62,7	122	54,1
27	Disponen de otras mascarillas quirúrgicas (No IIR)	267	52,1	118	77,1
28	En caso de exposición a aerosoles químicos se dispone de los EPI respiratorios necesarios	156	98,7	116	91,4
29	En caso de ser necesario disponen de guantes con protección frente a microorganismos	192	92,7	72	81,9
30	El personal que realiza la limpieza cuenta con la protección necesaria (mascarilla auto filtrante FFP2 o superior y guantes frente a microorganismos)	277	92,1	267	83,1
Total de empresas visitadas		361	100,0	298	100,0

Nota: Tablas de resultados de la encuesta que determina la proporción de cumplimiento de las medidas de bioseguridad. (Moreno et al., 2020)

Anexo C

Calculadora online netquest.com.

El tamaño de muestra que necesitas es...

137

Gracias por usar la calculadora, si necesitas hacer otro cálculo puedes hacerlo directamente en esta página.

212

TAMAÑO DEL UNIVERSO
Número de personas que componen la población a estudiar.

50

HETEROGENEIDAD %
Es la diversidad del universo. Lo habitual suele ser 50%.

5

MARGEN DE ERROR
Menor margen de error requiere mayores muestras.

95

NIVEL DE CONFIANZA
Cuanto mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra (95% - 99%).

Calcular

Aprende Paneles

Los paneles sobre los cc de un pane captación t

Descubre n

Aprende st

Calculadora online Cadem.com.

CÁLCULO TAMAÑO DE MUESTRA

Tamaño del Universo	212
Error Máximo Aceptable	5 % ▼
% Supuesto Varianza	50% ▼
Nivel de confianza	95% ▼
Tamaño de muestra Propuesta	137

Calcular
Borrar

Calculadora online Datum.com.

Tamaño de muestra

Margen de error permitido (e): %

Tamaño de población (N):

[Calcular](#)

137
personas

Si no conoce el tamaño de la población o es mayor a 100.000 unidades, se recomienda dejar el casillero en blanco. Nivel de confianza de 95% y probabilidad de Acerto-fraude (p y q) de 50% para ambos casos.

 [Metodologías](#) [Publicaciones](#) [Activar Windows](#) [Ir a Configuración](#) [Política de Privacidad](#) [Sobre nosotros](#)

4/24 p. 10

Anexo D

Enlace de documento Encuesta.

<https://drive.google.com/file/d/1PIUmnykDpleShI-b0InbZDgSfTdKM5J/view?usp=sharing>

Anexo E

● ABOGADO CORPORATIVO	1	● DIRECTOR DE FINANCIAMIE...	1
● ANALISTA CONTABLE	5	● DIRECTOR DE OPERACIONES ...	1
● ANALISTA DE CRÉDITO	15	● DISEÑADOR GRÁFICO EDITOR...	3
● ANALISTA DE IMPUESTOS	2	● DISTRIBUTOR NETWORK SUP...	3
● ANALISTA DE RECUPERACIÓN...	29	● ENTRADA DE DATOS	7
● ANALISTA DE VERIFICACIÓN	26	● ENTRENADOR PAISES ANDIN...	1
● ANALISTA OPERACIONES SUR...	1	● ESPECIALISTA DE CUMPLIMIE...	0
● ASISTENTE ADMINISTRATIVA D...	0	● SALES, EVENTS & INCENTIVES...	1
● ASISTENTE DE MARKETING	2	● FACILITIES COORDINATOR	1
● ASISTENTE DE OPERACIONES	1	● GENERALISTA DE RECURSOS ...	2
● AUXILIAR DE FINANCIAMIENTO	3	● GERENTE DE CREDITO	0
● CHEF ASSISTANT	1	● GERENTE DE MARKETING	1
● COLLECTIONS AGENT SUPPO...	5	● GERENTE DE RECUPERACIÓN ...	2
● COMMUNICATIONS SUPERVI...	1	● GERENTE DE VERIFICACIÓN	0
● CONTROLLER	1	● LITIGATION ATTORNEY	1
● COORDINADOR DE COMERCI...	1	● PC SUPPORT SPECIALIST	1
● COORDINADOR OPERACIONE...	1	● PRACTICANTE	0
● CUSTOMER SERVICES AND C...	0	● REALIZADOR AUDIOVISUAL	1
● CUSTOMER SERVICES AND C...	0	● REGIONAL HR MANAGER	1
—		—	
● REPRESENTANTE DE SERVICIO...	8		
● REPRESENTANTE DE SERVICIO...	3		
● SALES MANAGER	1		
● SALES, EVENTS & INCENTIVES...	1		
● SUPERVISOR DE MARKETING ...	2		
● SUPERVISOR DE RECUPERACI...	1		
● SUPERVISOR DE SERVICIO AL ...	1		
● SUPERVISOR DE VERIFICACIÓ...	2		

Anexo F

The screenshot shows a survey results interface. At the top, there are two tabs: 'Preguntas' (Questions) and 'Respuestas' (Responses), with 'Respuestas' being the active tab and showing a count of 142. Below the tabs, the survey title is 'Encuesta: Impactos generados a partir de la pandemia que influyen en SST'. A summary card displays three key metrics: 142 Responses, 15:22 average time to complete, and Active status. At the bottom of the card, there are three dots indicating more options. Below the card, there is a blue button labeled 'Ver resultados' (View results) and a green icon with the text 'Abrir en Excel' (Open in Excel).

Metric	Value
Respuestas	142
Tiempo medio para finalizar	15:22
Estado	Activo

Anexo G

Enlace de archivo Excel. Datos encuesta.

<https://drive.google.com/file/d/1THfZscq2AST018Ryq6RR32-8cFdqfIVH/view?usp=sharing>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Impactos que influyen en la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados administrativos en una empresa de ventas en la ciudad de Bogotá durante la pandemia por SARS 2 – COVID -19**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Laura Teresa Ayala González
cc. 37898927