

Fecha de elaboración: 03.05.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS CoV2			
Autor(es): Cristian E. Páez Cardona, César A. Urbina Mancera			
Tutor(es): Gregorio E. Puello Socarrás			
Fecha de finalización: 03.05.2021			
Temática: Seguridad y salud en el trabajo			
Tipo de investigación: Cualitativa, exploratoria			
Resumen: <p>En la presente investigación, se establece la influencia de los Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los protocolos de bioseguridad SARS- CoV2 y en relación a las características sociodemográficas de los trabajadores, las características propias de la naturaleza del trabajo en la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA. Esta investigación va de la mano con la legislación actual, dando solución a la problemática que emerge en cuanto a la implementación de los protocolos de bioseguridad y su efectividad. Su enfoque es cualitativo; nos muestra la interacción entre los trabajadores(as) y su entorno laboral, mediado por los protocolos de bioseguridad y los factores de riesgos psicosocial intralaborales.</p> <p>Los resultados concluyentes conllevan a una dinámica diferente de nuevas estrategias de trabajo, favoreciendo a los trabajadores en el proceso de interacción entre sus rutinas diarias, mediadas por los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la implementación de los protocolos de bioseguridad.</p>			
Palabras clave: Contención de riesgos biológicos; medidas de seguridad; efectividad; gestión de riesgos; impacto psicosocial			
Planteamiento del problema: <p>El problema se fundamenta en los riesgos psicosociales, como una de las problemáticas de mayor influencia en los contextos laborales de la actualidad, y su interacción con la situación mundial generada por la pandemia relacionada con el SARS- CoV2, llevando a que los gobiernos tomaran medidas extremas para preservar la salud y el bienestar de sus ciudadanos. El sector laboral no es ajeno a esta problemática, esto se debe a que la población trabajadora se vio forzada a realizar una serie de cambios en sus dinámicas laborales, llevándolos en algunos casos a adaptar su entorno familiar con su entorno laboral. Otro factor importante en esta problemática es la implementación de los protocolos de bioseguridad referentes al SARS- CoV2, en todos los contextos y sectores de la sociedad. Bajo estos factores, la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, tomo las medidas necesarias en pro del bienestar de sus trabajadores, los cuales también están expuestos de manera significativa, tanto a los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel intralaboral, como a la emergencia sanitaria mundial generada por el SARS- CoV2.</p>			
Pregunta: <p>¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, que influyen en la efectividad de los protocolos de bioseguridad, en los</p>			

trabajadores del área administrativa de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2?

Objetivos:

Objetivo general: Establecer un plan de capacitaciones respecto a los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, que influyen en la efectividad de los protocolos de bioseguridad, en los trabajadores del área administrativa de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2.

Objetivos específicos: Indagar las características sociodemográficas de los trabajadores del área administrativa de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2.

Determinar los principales factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, en los colaboradores de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA.

Identificar la relación de los riesgos psicosociales intralaborales referentes al grupo social de trabajo y los protocolos de bioseguridad.

Marco teórico:

Los referentes teóricos tenidos en cuenta son:

Los Factores de riesgo psicosocial intralaborales, donde se hace énfasis en la Resolución 2646 del 2008, como el marco legal referente al tema de los riesgos psicosociales y su influencia en la salud mental de los trabajadores en los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, siendo el aspecto intralaboral, en el que se enfoca la investigación, partiendo del estrés como el principal catalizador en todo lo relacionado a la seguridad y salud de los trabajadores, en los aspectos psicológicos, biológicos y sociales [pp. 17-19].

Los Protocolos de bioseguridad SARS- CoV2, como eje complementario a los riesgos psicosociales, siendo las estrategias estructuradas y exigidas por el gobierno nacional, como medidas de prevención de primera mano en cualquier contexto o sector de la sociedad, frente al contagio y propagación del SARS- CoV2 [pp. 19-20].

Los Antecedentes, esta temática se divide en tres subtemas:

Antecedentes internacionales: siendo una investigación realizada en Ecuador la referencia tenida en cuenta, la cual se enfocó en la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la exposición al riesgo biológico relacionado con el SARS-CoV-2.

Antecedentes nacionales: basándose en una investigación realizada en el departamento de Santander, a los funcionarios de varias instituciones en relación al riesgo psicosocial y los protocolos de bioseguridad.

Antecedentes locales: siendo una investigación realizada en Corabastos, en el tema de la gestión organizacional frente a la cuarentena, la referenciada en el marco teórico. [pp. 20-24].

Método:

La población objeto de estudio, es la ubicada y que labora en el área administrativa en la sede principal de la ciudad de Bogotá [p. 40].

La muestra con la que se va realizar la investigación es de tipo no probabilística, la cual según Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2017), es un “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 176). Esta muestra se resume en dos líderes de opinión, de un total de los 57 trabajadores(as), con un muestreo por conveniencia, el cual de acuerdo con Izquierdo (2015), “se utiliza cuando se elige una población y no se sabe cuántos sujetos pueden tener el fenómeno de interés, aquí se recurre a los sujetos que se encuentren” (p. 1149). [pp. 41-42].

Se optó por un estudio transversal por lo que la investigación se realizara en un solo momento, comparando características en un momento determinado [pp. 42-43].

El enfoque es de tipo cualitativo, cual según Mouly (1978) citado por Munarriz (1992), “podemos definirla como el proceso de llegar a soluciones fiables para los problemas planteados a través de la obtención, análisis e interpretación planificadas y sistemáticas de los datos (p. 102), este enfoque se basa en las interacciones entre los trabajadores y su entorno laboral [pp. 43-44].

El estudio de caso, es la tipología implementada, la cual por ser una temática con pocos estudios, publicaciones y antecedentes y según Eisenhardt (1989), citado por Martínez Carazo (2006) “conciba un estudio de caso contemporáneo como una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares” (p. 174) [pp. 44-46].

El alcance del proceso investigativo es de tipo exploratorio, debido a lo reciente de los antecedentes de la temática [p. 46].

El diseño es de tipo No experimental, el cual se sustenta en la observación de los fenómenos en su estado o contexto innatos. [pp. 46-47].

El Instrumento de recolección de datos aplicado fue la entrevista semiestructurada, la cual según Torrecilla (2006) va a permitir “al entrevistado la realización de matices en sus respuestas que doten a las mismas de un valor añadido en torno a la información que den” (p. 8) [pp. 50-51].

El análisis de los datos se realizó utilizando la transcripción y la elaboración de las unidades de significado relevante para el tema de la investigación. [pp. 51-52].

Resultados, hallazgos u obra realizada:

los hallazgos o resultados más importantes son: la cohesión y el trabajo en equipo como los factores de riesgo psicosocial intralaborales mas importantes en relación con la efectividad de los protocolos de bioseguridad. Las conductas extralaborales de la población trabajadora como principal foco de propagación y contagio del SARS- CoV2 y la importancia del acompañamiento de la ARL y la gerencia general, en los procesos de promoción, concientización y sensibilización frente a la problemática del SARS- CoV2 . Otro hallazgo fue lo manifestado por las líderes de opinión, en donde se evidencio que la adaptación de la población trabajadora al trabajo en casa, permitió el poder continuar realizando sus labores y cumplir con los retos y metas establecidas para cada área, en donde la carga laboral tuvo un incremento bastante considerable, llevando a que algunos de los trabajadores(as), presentaran quejas e inconformismo, frente a la asignación y distribución de sus tareas, en donde en algunos casos se realizó una adecuación de los

roles y funciones de los colaboradores, de acuerdo con lo anterior, Rodríguez-Rojas (2020), explica que “los colaboradores bajo esta modalidad han tenido que adecuar sus espacios de trabajo en sus casas, con los recursos con lo que cada uno cuenta, aspecto que deriva otros peligros emergentes del teletrabajo y el trabajo en casa” (p. 10) [pp. 60-62].

Conclusiones:

las conclusiones se enfocan la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales (cohesión y trabajo en equipo), como los que influyen en la efectividad de los protocolos de bioseguridad. Las características sociodemográficas identificadas manifiestan la interacción entre la vida laboral y la vida extralaboral. La relación entre los riesgos psicosociales intralaborales (grupo social de trabajo) y los protocolos de bioseguridad, es muy estrecha y bilateral, debido a la forma como se desarrollen las dinámicas laborales, a nivel grupal e individual. [pp. 63-65].

Productos derivados:

Proyecto de grado (Proyecto de investigación) y el plan de capacitaciones.

**Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS
CoV2**

Cristian E. Páez Cardona

Cód. 11207012

César A. Urbina Mancera

Cód. 11207113

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de ciencias económicas y administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de Mayo de 2021

Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2

Cristian E. Páez Cardona

Cód. 11207012

César A. Urbina Mancera

Cód. 11207113

Gregorio E. Puello Socarrás

Director

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de ciencias económicas y administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de Mayo de 2021

Tabla de contenido

Resumen	8
Introducción	9
Justificación	11
Planteamiento del problema	13
Pregunta problema	15
Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Marco referencial	17
Marco teórico	17
<i>Factores de riesgo psicosocial intralaborales</i>	17
<i>Protocolos de bioseguridad SARS- CoV2</i>	19
<i>Antecedentes</i>	20
Antecedentes internacionales.	21

	4
Antecedentes nacionales	22
Antecedentes locales.	23
Marco conceptual	25
Marco legal	29
Marco sociodemográfico	30
<i>Reseña histórica</i>	31
<i>Población trabajadora</i>	31
Cronograma del proyecto de investigación	38
<i>Fases del proyecto de investigación</i>	38
Marco metodológico	40
<i>Población</i>	40
<i>Muestra</i>	41
<i>Tipo de estudio</i>	42
<i>Enfoque</i>	43
<i>Tipo de investigación</i>	44
<i>Alcance</i>	46
<i>Diseño de investigación</i>	46
<i>Variables</i>	47
<i>Instrumento de recolección de datos</i>	50
<i>Instrumento de análisis de datos</i>	51
<i>Validez y confiabilidad</i>	53

	5
Análisis de los datos obtenidos	54
Resultados	60
Conclusiones	63
Recomendaciones	66
Listado de referencias	69

Tabla de figuras

Figura 1. <i>Geo-referenciación, Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda</i>	30
Tabla 1. <i>Características sociodemográficas, referentes a los rangos de edades</i>	32
Tabla 2. <i>Características sociodemográficas, referentes al estado civil</i>	33
Tabla 3. <i>Características sociodemográficas, referentes al género</i>	34
Tabla 4. <i>Características sociodemográficas, referentes al número de hijos</i>	35
Tabla 5. <i>Características sociodemográficas, referentes al tipo de vivienda</i>	36
Tabla 6. <i>Características sociodemográficas, referentes al nivel de escolaridad</i>	37
Tabla 7. <i>Fases del proyecto de investigación</i>	39
Tabla 8. <i>Definición de variables</i>	48
Tabla 9. <i>Definición de variables</i>	49
Tabla 10. <i>Definición de variables</i>	49
Tabla 11. <i>Análisis de datos obtenidos en las entrevistas</i>	55
Tabla 12. <i>Análisis de datos obtenidos en las entrevistas</i>	56
Tabla 13. <i>Análisis de datos obtenidos en las entrevistas</i>	58
Tabla 14. <i>Análisis de datos obtenidos en las entrevistas</i>	59

Anexo A. <i>Matriz legal</i>	79
Anexo B. <i>Cronograma del proyecto de investigación</i>	81
Anexo C. <i>Informe entrevistas</i>	82
Anexo D. <i>Cronograma capacitaciones</i>	107

Resumen

En la presente investigación, se establece la influencia de los Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los protocolos de bioseguridad SARS- CoV2 y en relación a las características sociodemográficas de los trabajadores, las características propias de la naturaleza del trabajo en la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA.

Esta investigación va de la mano con la legislación actual, dando solución a la problemática que emerge en cuanto a la implementación de los protocolos de bioseguridad y su efectividad.

Su enfoque es cualitativo; nos muestra la interacción entre los trabajadores(as) y su entorno laboral, mediado por los protocolos de bioseguridad y los factores de riesgos psicosocial intralaborales.

Los resultados concluyentes conllevan a una dinámica diferente de nuevas estrategias de trabajo, favoreciendo a los trabajadores en el proceso de interacción entre sus rutinas diarias, mediadas por los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la implementación de los protocolos de bioseguridad.

Palabras clave

Contención de riesgos biológicos; medidas de seguridad; efectividad; gestión de riesgos; impacto psicosocial.

Introducción

Los contextos biológicos, psicológicos y sociales, son las tres esferas que conforman la integralidad de cualquier individuo, haciéndolo un ser con morfo fisiología, un ser de procesos mentales y un ser que pertenece a una sociedad en donde interactúa con el entorno y con sus semejantes en ambientes familiares, laborales y sociales. Esto implica que,

[...] el trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo la medición de los factores de riesgo psicosocial es de vital importancia en la organización (Charria, Sarsosa, Kewy y Arenas, 2011, p.3).

Es decir el trabajo dignifica al hombre y mejora de manera notable su calidad de vida no solo en cuanto los bienes económicos si no a factores de tipo emocional, el trabajo permite la interacción del individuo con otros individuos además aporta elementos que fortalece las dinámicas sociales, bajo los efectos del COVID19 muchos de los elementos anteriormente mencionados como son el trabajo o las interacciones generadas por el mismo se ven sufren diferentes variaciones, los factores de riesgo psicosocial no son ajenos a la influencia que esta catástrofe (SARS- CoV2) ofrece al contrario son inherentes a ésta y no podemos desconocer el enorme impacto que causa en la productividad de las organizaciones. Duan y Zhu (2020), citados por Extremera (2020) explican que:

[...] La pandemia del COVID-19 nos está inundando de noticias alarmantes, y esto despierta emociones tan comunes y naturales en el ser humano como la ansiedad, el

estrés, la frustración y el desajuste por la incertidumbre de la situación, el riesgo real de contagio para la salud y la sobrecarga de información a la que se enfrenta (p. 631).

Sumado a esto, la reintegración gradual de los trabajadores a sus labores, después de un largo periodo de trabajo en casa, ha tenido un impacto tanto negativo como positivo en su parte física y mental, dependiendo de las condiciones en las que han vivido los últimos meses y la forma como han afrontado este aislamiento derivado de la pandemia mundial. De aquí parte la necesidad de enfocarse en la salud mental, la cual está expuesta en los diferentes contextos, siendo esencial la forma de manejar y transmitir las emociones, a través de la inteligencia emocional. En este sentido, Mayer, Caruso, y Salovey (2016) citados por Extremera (2020) exponen que “la inteligencia emocional (IE) - definida como un conjunto de habilidades interrelacionadas para identificar, utilizar, comprender y gestionar nuestras emociones y las de los demás” (p. 631).

La presente investigación muestra la metodología, los resultados y conclusiones obtenidos por un grupo de estudiantes de la Corporación Universitaria Unitec, en donde se pretende establecer la influencia de Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los protocolos de bioseguridad SARS- CoV2, desde la perspectiva salud/trabajo como factor binomial de la productividad de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá, esta investigación permite a la organización dar apoyo en el cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Justificación

La situación actual de pandemia por la que el mundo está pasando causada por la enfermedad Covid-19, ha causado que se tomen medidas de seguridad como la implementación del aislamiento obligatorio forzando a las organizaciones a cerrar y trasladar sus actividades a los hogares de sus colaboradores. La coyuntura ha despertado el interés de explorar como los aspectos psicosociales intralaborales han tenido efecto en estas nuevas rutinas y en la salud de los trabajadores. Es por ello, que las empresas deben buscar cómo ayudar a sus colaboradores en tener una mejor calidad de vida y que se sientan a gusto en sus casas mientras realizan sus actividades laborales. Esto explica que

[...] la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares. Estos hallazgos han estimulado la medición de estos factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo de ámbito nacional y europeo, las cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo. Esto plantea la necesidad de desarrollar intervenciones preventivas. (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra y Devesa, 2002, p. 223).

Los factores de riesgo psicosocial pueden tener origen intralaboral, que se generan dentro del entorno laboral y dependen de las condiciones de trabajo.

En ese sentido, si el trabajador está expuesto a estos riesgos, puede presentar síntomas de alarma como:

- Poca motivación o entusiasmo
- Disminuir sus niveles de productividad

- Padeecer constantes enfermedades comunes
- Sentir estrés, ansiedad y depresión
- Todo esto afecta considerablemente su calidad de vida y perjudica su salud mental.

Por lo tanto es importante adoptar y socializar en las empresas la Resolución 1155 del 2020, en donde el Ministerio de Salud y Protección Social de la Republica de Colombia (MinSalud, 2020) decreta que “Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación” (p.1), los cuales pueden llegar a afectar los Factores de Riesgos Psicosociales a nivel intralaboral, así como también es importante conocer, divulgar y socializar los lineamientos para abordar los problemas y trastornos mentales que puedan llegar a presentarse en los trabajadores en el marco del afrontamiento del coronavirus, expedidos por el Ministerio de la Protección Social en Marzo del 2020.

A partir de todo lo anteriormente expuesto, la presente investigación se enfocará en estudiar y analizar los factores de riesgo psicosociales intralaborales ya establecidos por la Resolución 2646 de 2008, para determinar cuál es su relación, su influencia y su impacto en la implementación de los protocolos de bioseguridad en la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá, debido a la pandemia que está viviendo la humanidad en el presente año, la cual ha sido el catalizador de una serie de cambios a nivel laboral, en donde la salud física y mental de los trabajadores se han visto afectadas debido a estas implementaciones y adaptaciones de sus dinámicas laborales, sus puestos de trabajo y sus rutinas cotidianas.

Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales son una de las problemáticas de mayor impacto en las dinámicas empresariales de la actualidad, en donde Moreno (2011) citado por Camacho Ramírez y Mayorga (2017) define que “Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p. 161).

Los acontecimientos derivados de la pandemia por el SARS- CoV2, han impactado de manera significativa todos los contextos en las sociedades actuales, en donde las dinámicas laborales dieron un giro de 180 Grados, llevando a los gobiernos a tomar medidas extremas y estrictas para afrontar de la mejor manera posible esta emergencia mundial.

En Colombia como en muchos lugares del mundo, la población trabajadora no fue ajena a las medidas adoptadas por los diferentes gobiernos, en donde muchos trabajadores se vieron forzados a suspender sus labores, llevándolos a trabajar desde sus hogares y en el peor de los casos fueron despedidos de sus respectivos trabajos. Con el paso de los meses, los controles y las medidas tomadas por el gobierno, han permitido la reapertura de muchos sectores en los contextos laborales, dando la posibilidad a muchos trabajadores de vincularse nuevamente a sus empresas.

A partir de estas medidas, los procesos de re vinculación a sus antiguas labores por parte de los trabajadores, se ve limitada y controlada por una serie de normas y protocolos de estricto cumplimiento, los cuales han generado una serie de efectos en la salud física y mental de los trabajadores, siendo la parte mental las más afectada, por lo que según Villalobos (2004) citado por Arenas Ortiz y Andrade Jaramillo (2013)

[...] los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos (p. 45).

Ninguna organización es ajena a esta problemática, esto se ve evidenciado en la implementación y la construcción de leyes para prevenir, identificar e intervenir en todo lo relacionado al estrés y sus implicaciones en los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis en los factores intralaborales, los cuales según Múnera-Palacio, Sáenz-Agudelo y Cardona-Arango (2013)

[...] en Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social señala que los factores psicosociales (características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar de las personas), deben ser evaluados en el trabajo, con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores (p. 163).

Las acciones preventivas a nivel laboral se han visto afectadas por los hechos y acontecimientos relacionados a la pandemia mundial por el SARS- CoV2, debido a la implementación de protocolos de bioseguridad en los diferentes contextos laborales, desencadenado una serie de consecuencias en el desarrollo de los diferentes procesos al interior de las empresas (Intralaborales), en pro de evitar la propagación y el contagio del SARS- CoV2 de sus trabajadores.

Bajo esta problemática, en la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, sus trabajadores pueden verse expuestos de manera significativa, a los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel intralaboral, los cuales pueden estar mediados por la implementación de los protocolos de bioseguridad.

Pregunta problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, que influyen en la efectividad de los protocolos de bioseguridad, en los trabajadores del área administrativa de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2?

Objetivos

Objetivo general

Establecer un plan de capacitaciones respecto a los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, que influyen en la efectividad de los protocolos de bioseguridad, en los trabajadores del área administrativa de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2.

Objetivos específicos

Indagar las características sociodemográficas de los trabajadores del área administrativa de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA ubicada en la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2.

Determinar los principales factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, en los colaboradores de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA.

Identificar la relación de los riesgos psicosociales intralaborales referentes al grupo social de trabajo y los protocolos de bioseguridad.

Marco referencial

Marco teórico

De acuerdo a la problemática actual y al planteamiento del problema se toman como referentes teóricos los siguientes temas:

- Factores de riesgo psicosocial intralaborales.
- Protocolos de bioseguridad SARS- CoV2.
- Antecedentes

Factores de riesgo psicosocial intralaborales

Cuando se habla del entorno laboral y sus dinámicas, no solo se hace referencia a los aspectos relacionados al trabajo y a una función como tal o a una organización en un contexto laboral, sino también a los aspectos psicológicos y sociales, a los cuales también está expuesto un trabajador, en su entorno extralaboral, intralaboral e individual, por lo cual según Gil-Monte (2012):

[...] Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (p. 238).

Con la identificación y reconocimiento de los factores psicosociales en los diferentes contextos a los que están expuestos los trabajadores, se hace referencia a este tipo de riesgo en la parte intralaboral o interna de las organizaciones, en donde Arenas Ortiz y Andrade Jaramillo (2013) explican que “Según la Resolución 2646 del 2008, el estrés comprende reacciones a nivel

fisiológico, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples factores implicadas en el intento del trabajador por adaptarse a las demandas del trabajo” (p. 45).

Siendo el estrés el principal catalizador de los factores de riesgo psicosociales, sin importar el contexto en el que se desarrollen, lo cual implica la intervención de los gobiernos para contrarrestar esta problemática, protegiendo y brindando las herramientas necesarias para garantizar la estabilidad física y mental de los trabajadores. En Colombia según Naranjo (2011)

[...] la Resolución 2646 de 2008 establece que estos factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente a los trabajadores que se encuentran en riesgo psicosocial, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país como lo dispone el Ministerio de la Protección Social (p. 82).

Esta identificación y valoración de factores de riesgo psicosocial se debe realizar en los aspectos extralaborales, intralaborales e individuales, a través de instrumentos de medición establecidos y autorizados por los diferentes entes nacionales e internacionales, en donde todo parte del contexto intralaboral, en donde según Sarsosa-Prowesk, Charria-Ortiz y Arenas-Ortiz (2014)

[...] los factores psicosociales en el trabajo son definidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores (p. 352).

De acuerdo a la definición anterior, los factores riesgo psicosocial intralaborales, están estrechamente relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, en donde una serie de aspectos de carácter psicológico, emocional y social interactúan para dar forma a un conjunto de dimensiones las cuales según Naranjo (2011) son:

[...]Demandas del trabajo: se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, cuantitativas, de carga mental, emocionales, etc.

Control sobre el trabajo: es la posibilidad que el trabajo le da al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización, como: claridad del rol, capacitación, etc.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: son los tipos particulares de relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores.

Recompensa: es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, como: la financiera, de estima, etc. (p. 82).

Todas las circunstancias relacionadas con el SARS- CoV2, han sido de gran impacto para la población trabajadora en general, beneficiando a algunos gremios y perjudicando a otros, en donde los factores de riesgo psicosociales intralaborales, de alguna u otra forma se han trasladado a otros entornos o contextos de los trabajadores. Según Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL¹ (2020) citado por Weller (2020) “En el contexto del COVID-19 el teletrabajo destaca como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones” (p. 12).

De esta forma el aislamiento durante varios meses y el posterior regreso de los trabajadores a sus puestos de trabajo de manera presencial y la implementación de los protocolos de bioseguridad, han sido de gran importancia para el proceso de readaptación a estas nuevas dinámicas, llevando a que la exposición a factores de riesgos psicosociales este ligada a la exposición a riesgos biológicos derivados de la pandemia por el SARS- CoV2.

Protocolos de bioseguridad SARS- CoV2

Los protocolos de bioseguridad son las medidas adoptadas por los diferentes gobiernos a nivel mundial para contrarrestar los efectos de la pandemia generada por el SARS- CoV2, en el caso de Colombia el gobierno decreto la Resolución 666 de 2020, la cual debe ser aplicada en los contextos laborales, dicha resolución según Tropiano y Noguera (2020) tiene entre sus principales indicaciones referentes a los protocolos de bioseguridad:

¹ En adelante CEPAL

[...] El protocolo tiene ámbito de aplicación a todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, excluyendo al sector salud. Dicho protocolo debe ser implementado con el apoyo de las administradoras de riesgos laborales. Se elaborará en base a la actividad que desempeñe, definiendo estrategias que garantice el distanciamiento y adecuación de los procesos de higiene y protección en el trabajo. Establece la responsabilidad entre empleador-contratante, trabajador y contratista (p. 6).

La implementación de los protocolos de bioseguridad, han traído consigo una serie de procedimientos, los cuales han propiciado que las empresas se deban adaptar a los mismos, de acuerdo con lo anterior, García García, y González Quijano, (2020) explican que,

[...] los actuales protocolos de bioseguridad indican, a nivel intralaboral, que las empresas deben organizar el trabajo ajustando las tareas, procedimientos y manejo de equipos, entre otros, con medidas que mitiguen el riesgo y no desmejoren las condiciones de trabajo. A nivel extralaboral, que se deben instruir las acciones de los trabajadores para no contagiar y no contagiarse en los medios de transporte, en su casa y su comunidad. (p. 20).

La influencia de los protocolos de bioseguridad en el desarrollo de las actividades intralaborales de cualquier organización, será mediada por la exigencia, la disciplina y la constancia en la aplicación de los mismos, con el fin de evitar el contagio y la propagación del SARS-CoV-2.

Antecedentes

Los hechos y acontecimientos presenciados durante el presente año, han propiciado que los diferentes gobiernos tomen medidas frente a la pandemia por el SARS-CoV-2, siendo esto un proceso inédito para el mundo actual. Esto ha llevado a que diferentes disciplinas realicen estudios desde sus posturas, para poder observar, analizar y generar conclusiones, acerca del impacto del SARS-CoV-2 en los diferentes contextos de la sociedad. Desde las ciencias sociales las investigaciones referentes al tema de los riesgos psicosociales intralaborales y su influencia

en los protocolos de bioseguridad son escasas y muchas aún están en proceso de construcción y ejecución.

Antecedentes internacionales.

De acuerdo con la consulta de referencias bibliográficas se encontró la siguiente investigación realizada en Ecuador por Velástegui-Jaramillo, Guerrero-Velástegui y González-Garcés (2020), los cuales explican que en

[...] los últimos meses el mundo atraviesa una crisis sanitaria debido al COVID-19, por lo tanto a ello se desarrolló la presente investigación que tiene por objetivo determinar la influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Hazwat Cía. Ltda. Ocasionado por la exposición al riesgo biológico asociado al COVID-19, durante la recolección y transporte de desechos biológicos infecciosos (p. 4).

La investigación realizada, se enfocó en la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la exposición al riesgo biológico relacionado con el SARS-CoV-2, donde se pueden observar una serie de consecuencias a nivel psicológico, que pueden llegar a afectar de manera significativa a los trabajadores, de acuerdo con esto Velástegui-Jaramillo, Guerrero-Velástegui, y González-Garcés (2020), exponen que

[...] la psicología laboral que luego de ocurrido un incidente crítico, como la presencia de infecciones respiratorias a nivel mundial por el COVID-19, pueden devenir una serie de elementos psicosociales con sus respectivas consecuencias cognitivo-emocional, como es el trastorno de estrés agudo, y otros asociadas al factor psicosocial, pero es muy valioso notar que no existe especificaciones para la actividad de la empresa en particular (p. 10).

Otro antecedente consultado fue una investigación realizada en Perú, la cual se enfocó en un grupo de médicos residentes del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, en donde Churata Salon (2020), tiene como objetivo

[...] saber exactamente los factores psicosociales de los médicos residentes y cómo éstos se relacionan con las medidas de bioseguridad, puesto que un médico residente y todos los profesionales de salud conocen o escucharon sobre medidas de bioseguridad

por ser el pilar más importante para prevenir posibles contaminaciones de enfermedades graves como la hepatitis, tuberculosis, VIH sida, etc. (p. 6).

De acuerdo con los resultados obtenidos, los factores de riesgo psicosocial si tienen una gran influencia en el desarrollo de las dinámicas laborales del hospital en el que se realizó la investigación y de acuerdo con Churata Salon (2020)

[...] la conclusión fue que el estrés y los factores de riesgo psicosocial influyen en la salud, la productividad, la motivación de los trabajadores y que la tensión laboral no fue significativamente diferente entre los médicos de medicina de Emergencia y los médicos de otras especialidades que trabajaban de noche. (p. 10).

Con todo lo expuesto anteriormente, el punto de partida para este tipo de investigaciones, enfocadas en los factores de riesgo psicosocial intralaborales, es que si existe una gran influencia por parte de este tipo de riesgos en las dinámicas laborales de cualquier organización, en donde el tipo de actividad y el nivel de exposición de los trabajadores van a ser determinantes a la hora de relacionarlo con la forma en que el trabajo de la actualidad se relaciona con la pandemia derivada del SARS-CoV-2.

Antecedentes nacionales.

De acuerdo con las dinámicas laborales en Colombia, la forma como el sector laboral ha asimilado todo el proceso de cambio y adaptación, derivado de la pandemia mundial por el COVID 19, ha implicado un gran esfuerzo por parte de los empleadores y sus empleados, en donde según lo expuesto por El Espectador (2020), citado por Roa Montes, Godoy León, Casas González y Cruz González (2020)

[...] los efectos del Covid-19 han tenido efecto no solo en la economía del país sino también en los entornos laborales, debido a que la situación ha obligado a varias organizaciones a cerrar sus operaciones a adelantar los periodos de vacaciones e incluso se ha llegado a pensar en el despido colectivos que según el periódico el espectador el Ministerio de trabajo para el mes de abril fue de 12 solicitudes (p. 20).

Según los estudios de estrés en funcionarios de las organizaciones en el departamento Santander, realizados el presente año, los protocolos de bioseguridad si afectan de manera directa

la salud mental de los trabajadores y por ende se ven involucrados los factores de riesgo psicosocial intralaborales.

Según Pérez Noriega y García Castillo (2020), una de las conclusiones de su investigación explica que:

[...] Cabe resaltar que la aplicación de la prueba se realizó en tiempos de pandemia por el COVID-19, lo cual puede ser un factor contribuyente a que las personas evaluadas obtuvieran unos altos niveles de estrés laboral, puesto que por la pandemia las personas tuvieron que modificar y adaptarse a un nuevo estilo de vida que afecto tanto su entorno laboral, familiar y social (p. 50).

Estas nuevas exigencias, producen en los trabajadores un efecto tanto positivo como negativo, en donde el entorno les exige adaptarse a esta nueva modalidad para laborar ya sea de forma presencial en la empresa o de forma no presencial desde sus hogares. Desde el punto de vista Psicosocial los factores intralaborales también van a verse impactados por la implementación de los protocolos de bioseguridad, los cuales han cambiado la vida laboral de los trabajadores en Colombia y en el mundo.

Antecedentes locales.

Según lo consultado, a la fecha se han realizado muy pocas investigaciones referentes al tema de los protocolos de bioseguridad y su influencia en los factores de riesgo psicosocial intralaborales, un acercamiento a este tipo de investigaciones, fue la realizada en la ciudad de Bogotá, en el sector de Corabastos, con los clientes de la empresa Harinera del Valle, en donde se quería conocer su percepción acerca de la gestión organizacional en lo referente a la emergencia sanitaria por COVID-19.

Los resultados de este estudio según Castañeda Llanos, Camargo Bolívar y Cardozo Tabares (2020), arrojaron las siguientes conclusiones en el plano intralaboral:

[...]A nivel del Recurso Humano la situación dejó algunos despidos en la planta de personal de los clientes de la Harinera del Valle por circunstancias de Covid-19; se evidencia una nueva modalidad de asignación de roles, distribución del tiempo laboral (turnos, medio tiempo y teletrabajo), así como iniciativas de innovación en las

habilidades y las competencias de los trabajadores idóneos para ejercer diferentes funciones (p. 55).

Las conclusiones fueron dadas por la percepción de los clientes de la empresa Harinera del Valle, pero lo anteriormente mencionado pone en evidencia el impacto en los aspectos intralaborales, ya sea en la asignación de roles, distribución y aprovechamiento del tiempo y las nuevas exigencias a los trabajadores en la reasignación de puestos de trabajo, siendo la aplicación de los protocolos de bioseguridad los principales catalizadores en los cambios de las dinámicas laborales de cualquier organización.

Los antecedentes investigativos referentes esta temática, son muy escasos a nivel nacional y local, pero es muy importante resaltar que los registros que poco a poco se han ido generando, si evidencian un impacto en las actividades laborales de cualquier empresa, en donde los roles han tenido cambios significativo, la modalidad del trabajo en casa se ha vuelto más común y la adaptación a este nuevo estilo de trabajo ha sido gradual y obligatoria, sin importar el área, el cargo, y su función dentro de la compañía.

Marco conceptual

Para la realización de la siguiente investigación es necesario conocer los siguientes conceptos:

Aplanamiento de la curva:

“Es una forma crucial de detener el desbordamiento de los servicios de salud y limitar el número de muertes en general” (BBC, 2020).

Bioseguridad:

Según el Ministerio de Salud (1997):

[...] La bioseguridad, se define como el conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atenten contra la salud y seguridad de trabajadores de la salud, pacientes, visitantes y el medio ambiente (p. 8).

Características del grupo social de trabajo:

“Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo” (Resolución 2646 de 2008).

Carga mental:

Mulder (1980) citado por Nogareda (1986) define que

[...] la carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. Esta definición incluye dos factores de la tarea que inciden en la carga mental:

- La cantidad y la calidad de la información. La mayor o menor complejidad de la información recibida condicionará, una vez superado el período de aprendizaje, la posibilidad de automatizar las respuestas.

-El tiempo. Si el proceso estímulo-respuesta es continuo, la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada; si por el contrario existen períodos de descanso o de menor respuesta, el individuo puede recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva. (Nogareda, 1986).

Clima organizacional:

“Conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución” (Solarte, 2009).

Cuarentena:

“Confinamiento transitorio al que se somete a un individuo (generalmente un animal) antes de permitir su acceso a una determinada zona (p. ej., un país), con el fin de determinar si sufre una enfermedad infecciosa” (Clínica Universidad de Navarra, 2020).

Efectividad:

“Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero” (Mejía, 1998, p. 2).

Factores de riesgo:

“Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño” (Sarmiento, 2012, p. 7).

Factores de riesgo intralaborales:

Hacen referencia a todas las condiciones dadas al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, es decir, las tareas específicas, funciones, herramientas de trabajo, ambiente donde se desarrolla el trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes entre otras (Mundo Adecco, 2018).

Factores de riesgo psicosocial:

“Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Sarmiento, 2012, p. 7).

Pandemia:

“Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad “ (OMS, 2009).

Protocolo de bioseguridad:

Un protocolo de bioseguridad es un conjunto de normas y medidas de protección personal, de autocuidado y de protección hacia las demás personas, que deben ser aplicadas en diferentes actividades que se realizan en la vida cotidiana, en el ambiente laboral, escolar, etc., que se formulan con base en los riesgos de exposición a un determinado agente infeccioso y, que están orientados a minimizar los factores que pueden generar la exposición al agente y su transmisión (Minsalud, 2020).

Riesgo :

“Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado” (Sarmiento, 2012, p. 7).

SARS-CoV-2/COVID-19:

El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y que se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. Mayoritariamente, en un 80% de los casos solo produce síntomas leves respiratorios. El virus se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que causa se denomina COVID-19. (Trilla, et al. 2020).

Teletrabajo:

La Organización Internacional de Trabajo -OIT- (s. f) citada por MinTIC (s. f) define teletrabajo como: Una forma de trabajo en la cual

[...] el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (MinTIC, 2020).

Trabajo en casa:

“Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza” (Ley 2088 del 2021, citada por la Universidad del Rosario, 2021, p. 1).

Trabajo remoto:

El trabajo remoto consiste en realizar una actividad profesional a distancia. Se mantiene una relación empleado-empendedor y las mismas responsabilidades que se obtendrían en un trabajo de oficina. De igual forma los empleados remotos suelen cumplir con un horario laboral al igual que lo harían en cualquier otro trabajo (Truora, 2021).

Marco legal

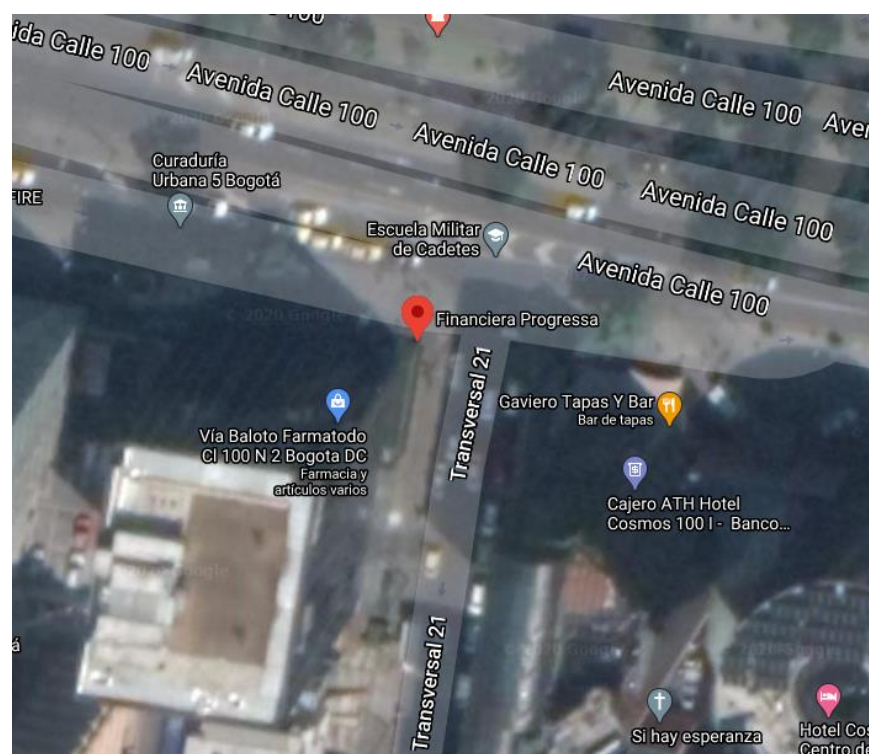
De acuerdo con el problema y los objetivos planteados, y bajo los temas expuestos en el marco teórico, se relaciona la siguiente matriz legal referente a la normatividad legal vigente en Colombia, en materia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y los protocolos de bioseguridad referentes al SARS- CoV2 en el ANEXO A del presente escrito.

Marco sociodemográfico

La empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, ubicada en la ciudad de Bogotá, en el barrio CHICO III, en la localidad de Chapinero, en la dirección Transversal 21 No. 98 – 71, es la organización en la que se realizará el presente ejercicio investigativo.

Figura 1.

Geo-referenciación, Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda



Nota: Geo-referenciación, Financiera Progressa, aplicación Google Maps

Reseña histórica

La Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda,

[...] Año 1996, nacimos el 6 de agosto de 1996 como iniciativa de Fondo de Empleados del grupo SaludCoop EPS. Año 1997, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas reconoció nuestra personería jurídica. Año 1999, contábamos con más de 3000 asociados quienes empezaron a hacer realidad sus proyectos de vivienda. Año 2000, nos convertimos en una Cooperativa de Ahorro y Crédito, llegando a más de 6000 asociados. Año 2011, renovamos nuestra imagen, inauguramos nuestra red propia de oficinas a lo largo y ancho del país y abrimos nuestro vínculo para asociar a cualquier colombiano con interés de ahorrar. Año 2017, nos convertimos en Financiera Progressa. Año 2019, contamos con más de 35.000 asociados que están impulsando sus proyectos de vida y los de sus familias con Financiera Progressa (Financiera Progressa, 2020).

Población trabajadora

De acuerdo con el informe sociodemográfico realizado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA durante el año 2019, en donde las características sociodemográficas de la población trabajadora identificadas fueron:

Tabla 1*Características sociodemográficas, referentes a los rangos de edades*

	20- 29 años	30-39 años	40-49 años	50 – 59 años	60 años en adelante	Total
Rangos de edades	41%	34%	21%	2%	1%	100%
Numero	24	19	12	1	1	57
Trabajadores(as)						

Nota: elaboración propia a partir del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa año 2019.

Tabla 2*Características sociodemográficas, referentes al estado civil*

	Casados(as)	Separados(as)	Unión libre	Solteros(as)	Total
Estado civil	21%	1%	22%	56%	100%
Numero	12	1	12	32	57
Trabajadores(as)					

Nota: elaboración propia a partir del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa año 2019.

Tabla 3*Características sociodemográficas, referentes al género*

	Femenino	Masculino	Total
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Genero	64%	36%	100%
Numero	36	21	57
Trabajadores(as)			

Nota: elaboración propia a partir del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa año 2019.

Tabla 4*Características sociodemográficas, referentes al número de hijos*

	1 a 2 hijos	3 a 4 hijos	Sin hijos	Total
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Número de hijos	51%	4%	45	100%
Numero	29	2	26	57
Trabajadores(as)				

Nota: elaboración propia a partir del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa año 2019.

Tabla 5*Características sociodemográficas, referentes al tipo de vivienda*

	Arrendada	Familiar	Propia	Total
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Tipo de vivienda	36%	33%	32	100%
Numero	20	19	18	57
Trabajadores(as)				

Nota: elaboración propia a partir del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa año 2019.

Tabla 6*Características sociodemográficas, referentes al nivel de escolaridad*

	Secundaria	Técnico/Tecnólogo	Universitario	Posgrado	Total
Nivel de escolaridad	8%	27%	44%	21%	100%
Numero	5	15	25	12	57
Trabajadores(as)					

Nota: elaboración propia a partir del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa año 2019.

Los datos relacionados anteriormente, corresponden a la población trabajadora encuestada en la ciudad de Bogotá, en donde se logra evidenciar a grandes rasgos, algunas de las características sociodemográficas de mayor importancia referentes a la distribución de género, el estado civil, el nivel de formación académica, el tipo de vivienda en el que conviven los trabajadores(as) con sus familias, sus roles frente su núcleo familiar a la hora de asumir sus responsabilidades, siendo estos factores determinantes en el desarrollo de sus labores diarias y en el origen y exposición a los factores de riesgo Psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual.

Cronograma del proyecto de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación, se ha requerido de una previa organización y planeación de una serie de fases y pasos, los cuales han permitido el correcto y coherente proceso de estructuración, esencial para lograr un excelente ejercicio investigativo. Dicho proceso se relaciona en el siguiente cronograma, referente a las actividades y fases llevadas a cabo, el cual podrá ser visualizado en el ANEXO B del presente escrito

El presente cronograma permite contextualizar uno a uno los pasos realizados por el equipo investigativo partiendo de la formulación de la propuesta, para posteriormente finalizar en la socialización y de los resultados obtenidos.

Fases del proyecto de investigación

A continuación se relacionan las diferentes fases, las cuales exponen a grandes rasgos y de manera resumida, como fue estructurado y desarrollado el presente proyecto de investigación.

Tabla 7*Fases del proyecto de investigación*

	Planeación
	<hr/>
Primera fase	Formulación de la pregunta problema, definición de los objetivos consulta bibliográfica, construcción del marco teórico, elección diseño metodológico, definición de variables, selección herramienta de recolección de datos
	<hr/>
	Ejecución
	<hr/>
Segunda fase	Recolección, análisis e interpretación de los datos
	<hr/>
	Publicación y Difusión
	<hr/>
Tercera fase	Construcción conclusiones de datos obtenidos, socialización de los resultados
	<hr/>

Nota: elaboración propia

Marco metodológico

Para la presente investigación se realiza el planteamiento del siguiente marco metodológico, de acuerdo con la problemática, los antecedentes y el marco teórico previamente expuestos.

Población

Dadas las características de la investigación a partir de los aspectos previamente relacionados y según Chávez (1.997), citado por Sampier, Collado y Baptista (1998) “La población está constituida por el universo de la investigación sobre la que se pretende generalizar los resultados” (p. 4).

El conjunto de personas relacionadas con la presente investigación, son las referentes a los trabajadores (as) de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, de la ciudad Bogotá, las cuales presentan características sociodemográficas expresadas en rangos de edades entre los 20 y los 60 años, más del 50% con estado civil soltero(a), más del 60% son mujeres, un 55% tienen hijos y finalmente un 65% con estudios universitarios y de postgrado.

Los datos previamente relacionados, muestran a grandes rasgos las características de la población trabajadora de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, siendo apenas una parte de la población total ubicada en diferentes puntos geográficos de Colombia, la cual es de 90 trabajadores(as) aproximadamente.

Para el desarrollo de la presente investigación, la población objeto de estudio, es la que está ubicada y labora en el área administrativa, en la ciudad de Bogotá.

Muestra

De acuerdo con el planteamiento de la población y Según Ary, Jacobs y Razavieh (1.997), citados Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (1998), “la muestra es la porción representativa de la población, que permite generalizar sobre esta, los resultados de la investigación. Su propósito básico es extraer información que resultaría imposible estudiar en la población porque esta incluye la totalidad” (p. 5).

La muestra con la que se va realizar la investigación es de dos líderes de opinión, de un total de 57 trabajadores(as), del área administrativa, ubicados en la sede principal de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, en la ciudad de Bogotá.

De acuerdo con los criterios y la población seleccionada para la investigación, el tipo de muestra es No Probabilística, la cual según Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2017), es un “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 176).

Para el desarrollo de la presente investigación la muestra seleccionada, no se va a realizar de forma aleatoria, si no de forma objetiva y buscando que a muestra tenga y cumpla con una serie de características necesarias para la recolección de la información. De acuerdo con Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2017)

[...] aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (p. 176).

Este tipo de muestra se caracteriza por estar orientadas a las características de la investigación, para el desarrollo de la presente investigación el procedimiento de muestreo no probabilístico a implementar sería el intencional u opinático, el cual según Scharager y Reyes (2001) “es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su “intención” u “opinión” (p. 1).

De acuerdo con el tipo de muestra planteado, el tipo de muestreo con el que se va a realizar la presente investigación es el muestreo Por Conveniencia, el cual de acuerdo con Izquierdo (2015), “se utiliza cuando se elige una población y no se sabe cuántos sujetos pueden tener el fenómeno de interés, aquí se recurre a los sujetos que se encuentren” (p. 1149). Para la presente investigación, este tipo de muestreo va a permitir seleccionar a las personas que estén disponibles en la recolección de los datos requeridos para el desarrollo de la parte final de proceso investigativo.

Este tipo de muestreo, el cual según Blanco y Castro (2007), “se suele utilizar sobre todo al principio una muestra por conveniencia que se denomina muestra de voluntarios, y se utiliza si el investigador necesita que los posibles participantes se presenten por sí mismos”(p. 2), esto implica que la muestra debe ser seleccionada de acuerdo con los objetivos y la información que se pretende recolectar.

La clasificación en el muestreo por conveniencia según Otzen y Manterola (2017), “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 230). La presente investigación se enfocara en la selección de la muestra a partir de la disponibilidad y lo representativa que pueda llegar a ser en la organización y en la problemática planteada en la investigación.

Tipo de estudio

En la presente investigación, se optó por realizar un estudio transversal, ya que la investigación se realizara en un solo momento, en donde se realizará la comparación de determinados factores o características en un momento o tiempo determinado, esto lleva a que la temporalidad sea igual para todos los individuos que participen en la investigación.

Referente a los estudios transversales, Rodríguez y Cabrera (2007), explican que:

[...] son aquellos en los que se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito se centra en describir variables y analizar su comportamiento en un momento dado (es como tomar una fotografía de algo que sucede) (p. 4).

El estudio transversal va a permitir en el desarrollo de la presente investigación, realizar un ejercicio de estimación de prevalencia, el cual según Bioestadística (55 - 10536) Estudios de prevalencia (transversales) (s. f) es “aquel en el que se examinan las relaciones entre las enfermedades o entre las características relacionadas con la salud y otras variables de interés, del modo en que existen en una población y momento determinados. La presencia o ausencia de la enfermedad y de las otras variables (o, si son de tipo cuantitativo, su nivel) se determinan en cada miembro de la población estudiada o en una muestra representativa en un momento dado” (p. 2), en donde no se va a producir la manipulación de las variables por parte del equipo investigador, proporcionando un trabajo interdisciplinar entre las ciencias sociales y las ciencias de la salud.

Enfoque

La realización de la presente investigación, se va a enfocar en el tipo cualitativo, el cual según Moully (1978) citado por Munarriz (1992), la investigación cualitativa “podemos definirla como el proceso de llegar a soluciones fiables para los problemas planteados a través de la obtención, análisis e interpretación planificadas y sistemáticas de los datos (p. 102).

La escogencia de este tipo de investigación, se basa en la interacción entre los trabajadores(as) y su entorno laboral, mediado por los protocolos de bioseguridad y los factores de riesgo psicosocial intralaborales, en donde según Guerrero Bejarano (2016)

[...] la investigación Cualitativa se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean. Normalmente es escogido cuando se busca comprender la perspectiva de individuos o grupos de personas a los que se investigará, acerca de los sucesos que los rodean, ahondar en sus experiencias, opiniones, conociendo de esta forma cómo subjetivamente perciben su realidad (p. 3).

Este enfoque de investigación, va a permitir al grupo, tener la iniciativa de ser los gestores en el diseño, la planeación y la ejecución de la presente investigación, esto implica la organización del proceso investigativo, por lo cual según Bonilla (1997), citado por Villamil Fonseca (2003), plantea que:

[...] En el proceso de la investigación cualitativa existen tres momentos que incluyen siete etapas a saber:

1. El primer momento es la definición de la situación problema, en ésta se encuentran las etapas de exploración de la situación y el diseño
2. El segundo momento es el trabajo de campo, se encuentran las etapas de: Recolección de datos cualitativos y organización de la información
3. El tercer momento es la Identificación de patrones culturales, en esta se encuentran las etapas de: Análisis, interpretación y conceptualización inductiva (p. 7).

Este tipo de enfoque va a permitir el conocer la forma como están percibiendo y afrontando los trabajadores el proceso de interacción entre sus rutinas diarias mediadas por los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la implementación de los protocolos de bioseguridad derivados del SARS- CoV2.

Tipo de investigación

En cuanto al tipo de Investigación, se constituye la estrategia adoptada por el investigador para responder al problema planteado que implica un grupo interdisciplinario de personas que lleven a poder afianzar los procesos del riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2.

Para la presente investigación el tipo de investigación se basara en el Estudio de Caso, el cual según Yin (1989:23), citado por Martínez Carazo (2006)

[...] considera el método de estudio de caso apropiado para temas que se consideran prácticamente nuevos, pues en su opinión, la investigación empírica tiene los siguientes rasgos distintivos:

- Examina o indaga sobre un fenómeno contemporáneo en su entorno real
- Las fronteras entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes

- Se utilizan múltiples fuentes de datos, y
- Puede estudiarse tanto un caso único como múltiples casos. (p. 174).

El estudio de caso se utiliza para analizar la causa que provoca un determinado evento, las consecuencias que surgen en el paso a paso de esta gran labor, de allí que Eisenhardt (1989), citado por Martínez Carazo (2006), “conciba un estudio de caso contemporáneo como una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares” (p. 174).

En este sentido, Chetty (1996) citado por Martínez Carazo (2006),

[...] indica que el método de estudio de caso es una metodología rigurosa que

- Es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren.
- Permite estudiar un tema determinado.
- Es ideal para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas.
- Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable.
- Permite explorar en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre cada fenómeno, lo cual permite la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen, y
- Juega un papel importante en la investigación, por lo que no debería ser utilizado meramente como la exploración inicial de un fenómeno determinado (p. 175).

El estudio de caso es una herramienta investigativa muy útil en el desarrollo de una investigación y en la generación de los resultados, ya que posibilita la construcción de nuevos paradigmas en los diferentes campos de la ciencia.

Se debe tener en cuenta que el objeto de este trabajo es el análisis de los riesgos psicosociales situación actual del virus, frente a las personas que laboran en estos lugares y el manejo adecuado de los protocolos.

Alcance

Dados los antecedentes del tema de investigación, los cuales son muy recientes y con pocos antecedentes en materia de ubicaciones e investigación, este proyecto va a tener un alcance de tipo exploratorio, del cual según Cauas (2015)

[...] el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Estos estudios sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos. En pocas ocasiones este tipo de estudio constituye un fin en sí, dado que por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables, etc (p. 5).

Llevando a que la visión de los resultados obtenidos no sea la más precisa, esto implica que va ser muy superficial en comparación con otros estudios e investigaciones. La finalidad de este alcance radica en profundizar un poco en el tema de los protocolos de bioseguridad y su relación con el SARS-CoV2, acorde con lo anterior Cauas (2015), explica que

[...] entre los propósitos que se persiguen este tipo de estudios, se puede mencionar el aumentar la familiaridad del investigador con el área problemática de interés y posteriormente realizar un estudio más estructurado de los siguientes niveles; en este marco es posible: aclarar conceptos; obtener un censo de problemas; establecer preferencias para posteriores investigaciones y proponer hipótesis bien fundamentadas (p. 6).

Diseño de investigación

Acorde con el desarrollo de la presente investigación, el tipo de diseño de investigación planteado para la misma, es el diseño No experimental, el cual se sustenta en la observación de los fenómenos en su estado o contexto innatos, lo que llevaría a su posterior análisis sin la necesidad de manipular las variables presentes en la pregunta problema.

De acuerdo con este tipo de diseño, Tres (2008), plantea que “cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental” (p. 5).

El diseño no experimental se fundamenta en que los sujetos objeto del estudio, van a ser observados en su ambiente natural, al cual no se le va a realizar ningún tipo de acondicionamiento, ni tampoco se van someter a una serie de estímulos a las personas o individuos que lo componen. Para comprender este tipo de diseño, es muy importante conocer en que se basa o fundamenta para sustentar su elección e intervención en esta fase del proyecto de investigación, en donde según lo que expone Dzul (s. f), el diseño no experimental

[...] se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. Es por esto que también se le conoce como investigación «ex post facto» (hechos y variables que ya ocurrieron), al observar variables y relaciones entre estas en su contexto (p. 3).

De acuerdo con lo anterior, la temática escogida para el presente proyecto de investigación (factores de riesgo psicosocial y protocolos de bioseguridad), permiten que el diseño no experimental, se pueda desarrollar con mayor objetividad, esto se debe a que los acontecimientos presentados en el último año, han desencadenado una serie de medidas y estrategias a nivel empresarial, las cuales van a permitir la implementación de este diseño basado en la observación entre variables que interactúan en un contexto a ambiente determinado.

Variables

Después de llegar a un punto de conocimiento más amplio acerca del tema objeto de estudio, es necesario delimitar o separar los factores o variables que intervienen en el desarrollo de la investigación.

De acuerdo con La Nuez Bayolo (2008), citado por Moreno (2019), “se debe tener presente que las variables son las características o propiedades cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno de investigación, que adquiere distinto valor” (p.27); están relacionadas con la consecución de los objetivos, la resolución del problema, que en esta oportunidad debemos

llegar a sanear el riesgo psicosocial intralaboral y la efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2.

A partir del planteamiento de la pregunta, se realiza el análisis de los factores que en ella intervienen, para así poder realizar la identificación de las variables, de acuerdo con lo anterior, Básico y Guerrero (1984), explican que las dimensiones de las variables, está dada en la forma como

[...] intervienen como variable en una investigación, cuando nos es útil relacionarla como un todo, con otra u otras variables. En cambio, debemos tomarla sólo como una dimensión cuando su sentido como cualidad aislada sea poco significativo y deba agruparse con otras cualidades para poder ser relevante (p. 40).

A continuación se realiza la definición de las variables, relacionadas en la siguiente tabla:

Tabla 8

Definición de variables

	Variable Independiente
Factores de Riesgo	
Psicosocial Intralaborales	Variable que ejerce la influencia, por lo tanto no depende de ningún factor o variable

Nota: elaboración propia a partir de la pregunta problema

Tabla 9*Definición de variables*

	Variable Dependiente
Efectividad de los protocolos de bioseguridad	Variable que depende de la influencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales

Nota: elaboración propia a partir de la pregunta problema

Tabla 10*Definición de variables*

	Variables Intervinientes
Nivel conocimiento protocolos de bioseguridad.	Intervienen en la relación de los protocolos de bioseguridad y los factores de riesgo psicosocial intralaborales
Disponibilidad recursos.	
Tipo de trabajo (en casa o presencial).	
Cargo y rol en la organización.	
Duración de la jornada laboral.	

Nota: elaboración propia a partir de la pregunta problema

Instrumento de recolección de datos

En cuanto a la técnica para obtener los datos que luego deberán ser procesados y se convertirán en información son: la observación (participante y no participante), la encuesta, la entrevista, la discusión grupal y el focus group.

Dentro de los métodos de investigación que se utilizan en el área cualitativa se encuentra la entrevista, la cual según Peláez, Rodríguez, Ramírez, Pérez, Vázquez, y González (2013), explican que

[...] el tema de la entrevista ocupa un lugar muy destacado dentro de las técnicas aplicadas de recogida de datos ya que es una de las más utilizadas en las investigaciones, después de la técnica de la encuesta, técnica cuantitativa, la entrevista se diferencia de la encuesta en que es una técnica Cualitativa (p. 2).

Desde un contexto cualitativo, la entrevista busca o tiene como objetivo, la resolución a los interrogantes que propone el investigador en el desarrollo de su investigación, la cual se ha determinado bajo una técnica instrumental científica de recolección de datos, altamente confiable en donde se analizan los fenómenos que se derivan de las variables del problema investigativo de tal manera que, se pueda dar respuestas concluyentes a las diferentes hipótesis que se plantea, esto quiere decir que reúne personas participantes en una reunión, cuya finalidad es la de exponer las opiniones sobre un tema específico dado y centrado en la investigación que se está realizando.

En este caso es importante realizar este ejercicio metodológico para poder verificar desde las diferentes perspectivas de los miembros de la empresa el interrogante que se desea aclarar en el contexto que relaciona la investigación propuesta, para así determinar lo pertinente que es su uso como herramienta de recolección de datos, por lo cual según Alonso (1994), citado por Torrecilla (2006) señala que

[...] la pertinencia de la entrevista en profundidad en algunos campos específicos como en la reconstrucción de acciones pasadas (enfoques biográficos, archivos orales o

análisis retrospectivos de la acción), estudios sobre representaciones sociales personalizadas (sistemas de normas y valores asumidos, imágenes y creencias prejuiciales, códigos y estereotipos cristalizados, rutas y trayectorias vitales particulares...) o estudios de la interacción entre constituciones psicológicas personales y conductas sociales específicas (p. 10).

Se decidió utilizar este recurso con el fin de conocer y estudiar la forma de pensar o sentir de los participantes involucrados en relación con las diferentes hipótesis dadas en el ejercicio investigativo. La facilidad que proporciona este ejercicio es la de obtener informaciones, opiniones, actitudes y experiencias desde la actitud de los participantes, la entrevista constituye una de las herramientas muy prácticas con las que cuenta el campo investigativo.

Para el desarrollo de la entrevista, se construyeron previamente cuatro preguntas abiertas las cuales según Torrecilla (2006) van a permitir “al entrevistado la realización de matices en sus respuestas que doten a las mismas de un valor añadido en torno a la información que den” (p. 8), las cuales van a determinar que el tipo de entrevista a desarrollar es semiestructurada, en donde según Torrecilla (2006), “El investigador previamente a la entrevista lleva a cabo un trabajo de planificación de la misma elaborando un guion que determine aquella información temática que quiere obtener” (p. 8).

Instrumento de análisis de datos

Para el desarrollo del proceso de la aplicación del instrumento de recolección de datos, dadas las características metodológicas del presente proyecto, inicialmente se utilizó el instrumento de la transcripción, la cual según María, Bob y Climentc (2010), se fundamenta en que

[...] la entrevista se graba con el consentimiento de los participantes y se transcribe la relación de opiniones elegidas de acuerdo con nuestro esquema de conceptualización de opiniones, junto con las anotaciones pertinentes relativas a los incidentes del proceso y demás manifestaciones. Es conveniente anotar tanto las

palabras literales como los contenidos deducidos de los incidentes ocurridos y de la comunicación no verbal (p. 118).

En la investigación en desarrollo se realizaron entrevistas a dos trabajadoras del área de seguridad y salud en el trabajo (líder y coordinadora SST), las cuales son catalogadas como líderes de opinión por su experiencia y sus roles, en lo relacionado a los riesgos psicosociales intralaborales y los protocolos de bioseguridad.

Previo al encuentro se les socializó un formato de entrevista, el cual contiene los aspectos generales de la entrevista y un consentimiento informado para formalizar la recolección de los datos con el aval de la persona a entrevistar.

Dicho formato se incluye en el respectivo informe derivado del proceso de investigación, a partir de los resultados obtenidos en las entrevistas, los cuales están incluidos en el ANEXO C del presente escrito investigativo.

En el proceso de la transcripción se pretende realizar la elaboración de las unidades de significado relevante para el tema de la investigación, en donde María, Bob y Climentc (2010), explican que

[...] se trata de seleccionar de entre estas unidades de significado las que sean relevantes para el tema que queramos investigar. Cuando los temas se repiten en las unidades de significado, el investigador busca encontrar las convergencias y divergencias entre ellas, construyendo, a partir de ahí, las categorías temáticas. La repetición de los temas indica que ha sido posible llegar a la esencia, al significado del fenómeno estudiado (p. 119).

A partir de lo obtenidos en la transcripción, se busca seleccionar los textos e ideas expresados por las personas entrevistadas, que permitan dar respuesta a los interrogantes planteados, siendo estos construidos a partir de los objetivos planteados al inicio de proceso investigativo.

Validez y confiabilidad

La entrevista como instrumento de recolección de datos, es una gran herramienta dentro de la investigación cualitativa, en donde el rol del investigador es esencial para el desarrollo de la investigación, en la correcta aplicación de los instrumentos y herramientas para la recolección de los datos, en consecuencia Camarillo (1997), explica que “a diferencia de la investigación cuantitativa; en la investigación cualitativa el investigador tiene consciencia de que su participación en la investigación no es neutra” (p. 79), de aquí la parte el concepto de validez en la investigación cualitativa, en este caso se enfoca en la entrevista, como instrumento seleccionado para la presente investigación, la cual va a permitir al investigador “captar la realidad, tal como la perciben los sujetos que participan en el estudio. No interesa captar la realidad “que existe” sino la realidad que se percibe y que a fin de cuentas es la que existe para los participantes” (Camarillo, 1997, p. 78), en este caso la entrevista se enfocó en registrar y analizar las percepciones dos trabajadoras líderes del área de seguridad y salud en el trabajo y gestoras del plan de protocolos de bioseguridad de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA.

La validez de este tipo de investigación representada y fundamentada en la entrevista y según Camarillo (1997), el cual explica que

[...] en la investigación cualitativa; el entendimiento de la realidad es el propósito fundamental. En este sentido, lo que hace que un estudio de casos, por ejemplo, pueda ser considerado “científico” no es la generalización de sus resultados, sino la capacidad de explicar el fenómeno en profundidad y esto se logra básicamente, mediante la presencia crítica del investigador en el contexto de ocurrencia del fenómeno en estudio así como a través de la triangulación de las fuentes de información (p. 78).

En cuanto a la confiabilidad, encontramos que dentro de la investigación cualitativa el concepto de replicar un tema de investigación, se sustenta en que

[...] la replicabilidad del estudio con el propósito de conseguir hallazgos similares constituye una de las más tradicionales fuentes de confiabilidad. Aun cuando los estudios en ciencias sociales son irreplicables en términos absolutos, es posible repetir estudios en contextos similares (Camarillo, 1997, p. 78).

Una de las limitaciones de la investigación cualitativa, implica no poder sustentarse o apoyarse en estudios similares, reduciendo la confiabilidad de los métodos implementados y hallazgos obtenidos, pero para este caso por ser un tema mucho más actual, el cual aún no tiene mucha información, y se han realizado muy pocas investigaciones, la viabilidad se podrá ir consolidando con el pasar de los años y con los estudios a futuro enfocados en la temática del SARS-CoV2 y su relación con los protocolos de bioseguridad, de acuerdo con lo anterior Álvarez-Gayou (2003), expone la siguiente definición:

[...] La confiabilidad se refiere a resultados estables, seguros, congruentes, iguales a sí mismos en diferentes tiempos y previsible. La confiabilidad se considera externa cuando otros investigadores llegan a los mismos resultados en condiciones iguales, e interna cuando varios observadores concuerdan en los hallazgos al estudiar la misma realidad (p. 10).

La confiabilidad requiere de estudios previos y posteriores, para el presente proyecto este concepto puede tener limitaciones, ya sea por la falta de investigaciones y proyectos relacionados con la temática y por lo que la pandemia por SARS-CoV2, aún está vigente en el mundo y los resultados de diversos estudios se encuentran en proceso de revisión, aprobación y socialización.

Análisis de los datos obtenidos

A continuación se relacionan las tablas diseñadas para el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas

Tabla 11*Análisis de datos obtenidos en las entrevistas*

¿Los protocolos de bioseguridad son de gran ayuda como medida de control, en el marco del desarrollo de las actividades laborales durante la pandemia?	<p>De acuerdo con las opiniones dadas por las personas entrevistadas, su percepción y opinión referente a los protocolos de bioseguridad, se fundamenta en el impacto que han tenido los mismos en la vida laboral de los trabajadores, siendo los lineamientos en el proceso de adaptación en cualquier contexto de la sociedad en el marco de una pandemia, de acuerdo con lo anterior López (2021), explica que</p> <p>[...] los protocolos de bioseguridad, son esenciales, para que las personas, tengan un instructivo de cómo desde el ingreso deben comportarse, es decir..., desde el ingreso una toma de Temperatura [...] saber que si tiene un porcentaje del 37.7 hacia adelante, es síntoma de fiebre.</p>
---	--

La implementación de los protocolos en el ámbito organizacional ha sido dirigida y mediada por el gobierno nacional, a raíz de estos lineamientos, las empresas han adoptado y acomodado dichos protocolos según sus instalaciones y la cantidad de personas que laboran en sus respectivas empresas, en el caso de la FINNACIERA PROGRESSA, Silva (2021), manifiesta que

[...] ha sido un apoyo muy importante por parte de la empresa frente a la protección de cada uno de los trabajadores, [...] la implementación que ha dado el gobierno, [...] que ha sido el tema de distanciamiento, desinfección, toma de temperatura, los respectivos registros.

Nota: elaboración propia a partir de las transcripciones basadas en las entrevistas realizadas

Tabla 12*Análisis de datos obtenidos en las entrevistas*

¿Referente a las medidas adoptadas por la empresa, que impacto tuvieron estas en el grupo social de trabajo?	<p>En este aspecto, las repercusiones o el impacto que produjo la aplicación de medidas frente al Covid en los contextos laborales, el cambio en las dinámicas laborales, en donde las relaciones interpersonales, se han desestabilizado por consecuencia del distanciamiento social, referente a este tema, Silva (2021) asegura que</p> <p>[...] con este tema del distanciamiento ya no se puede compartir, [...] por lo menos dentro de la Compañía, todo eso se ha prohibido, [...], se tiene establecido también que un día vienen personas, un día par, un día impar vienen otras persona, entonces digamos que si afectan los factores de riesgos psicosociales intralaborales dentro de la compañía.</p> <p>Según los datos obtenidos en las entrevistas, el tema de las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y los horarios más estrictos y limitados implementados por la alta gerencia, son los de mayor impacto en el grupo social de trabajo, el cual según López (2021) se ve afectado en que “la influencia fue de no poder estar cerca a mi compañero de trabajo”, esto explica la importancia que tienen los roles y el tipo de relación que se tiene con las personas que rodean a un individuo en su entorno laboral.</p>
---	--

Nota: elaboración propia a partir de las transcripciones basadas en las entrevistas realizadas

Continuación Tabla 12

Análisis de datos obtenidos en las entrevistas

<p>¿Referente a las medidas adoptadas por la empresa, que impacto tuvieron estas en el grupo social de trabajo?</p>	<p>Desde otra perspectiva, otro impacto que generó las medidas adoptadas o tomadas por la empresa en el grupo social de trabajo, fue el cambio y adaptación del modelo tradicional de trabajo, el cual cambió a la modalidad de trabajo en casa, esto trajo consigo una serie de consecuencias manifestadas en la carga laboral en mayor proporción para cada trabajador, en relación con lo anterior, López (2021) expone que</p> <p>[...] anteriormente tú tenías un horario de tal hora a tal hora, ya tú te desconectabas, pero ahorita con el tema del trabajo remoto en casa, ha llegado una carga laboral bastante amplia, que ya consideran que como uno está en la casa, pues... puede trabajar mucho más, entonces... no hay horarios, la gente por ejemplo a la hora el almuerzo no la toma, toma 10 minutos, 15 minutos y vuelve y otra vez al rol del computador, porque pues todo es a base de tecnología de computación, entonces sí, la idea es eso nos ha afectado bastante en el manejo de las actividades extralaborales.</p> <p>La implementación de las medidas relacionadas con los protocolos de bioseguridad, el distanciamiento social y el trabajo en casa, tienen una estrecha relación, la cual desde un punto de vista global, es el principal motor en las dinámicas del grupo social de trabajo.</p>
--	---

Nota: elaboración propia a partir de las transcripciones basadas en las entrevistas realizadas

Tabla 13*Análisis de datos obtenidos en las entrevistas*

¿Qué hecho o acción relacionada con la efectividad de los protocolos de bioseguridad, afecto significativamente el desarrollo de las actividades diarias de la empresa?	<p>Las conductas de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, traen consigo una serie de repercusiones, las cuales pueden llegar a verse reflejadas en las medidas y controles adoptados por la organización, en este contexto la vida extralaboral de los trabajadores, fue una de las principales causas que determino el curso y el camino a seguir por parte de la empresa, apoyándose en su área de Seguridad y salud en el trabajo, según lo comentado por López (2021)</p> <p>[...] tuvimos un caso de brote, porque uno de los muchachos eeh... tenía un familiar que trabajaba, bueno su padre era, trabaja en una droguería y esto nos conllevó a un pico de bastante brote, ¿Por qué?, porque no mantuvieron el distanciamiento, eeh... hubo reuniones, entonces tuvimos que hacer un cerco Epidemiológico, tuvimos que sacar a aislamiento a diez personas.</p> <p>Lo anterior evidencia que los controles al interior de la empresa no fueron suficientes, y que la conducta y las medidas tomadas en la parte extralaboral, no fueron las más adecuadas, las más conscientes, ni las más efectivas, llevando a que la organización se reorganice y tome medidas inmediatas y severas frente al contagio de más de sus trabajadores, en donde se tomó la decisión de enviar a varios de sus trabajadores a laborar desde sus hogares.</p>
--	---

Nota: elaboración propia a partir de las transcripciones basadas en las entrevistas realizadas

Tabla 14*Análisis de datos obtenidos en las entrevistas*

<p>¿Dentro del grupo social de trabajo, si ha existido el trabajo en equipo y la cohesión, en medio de la pandemia y la implementación de Los protocolos de bioseguridad?</p>	<p>El grupo social de trabajo, hace parte de la estructura de los riesgos psicosociales intralaborales, el cual se caracteriza por el trabajo en equipo y la cohesión. Según lo obtenido en la recolección de datos, la forma como se ha desenvuelto y desarrollado los roles y las labores como tal en la FINANCIERA PROGRESSA, se evidencia según lo expresado por López (2021)</p> <p>[...] si hemos logrado un trabajo en equipo, pero pues ha sido un tema bastante largo de trabajar con la gente, porque la gente ya está cansada, ya no quiere trabajar sino lo que le toque y ya..., eeh... no todos, tampoco puede decir que el 100%, pero si en un 70% , ¡a mí no me toca eso!, ¡yo ya trabaje en mi jornada!, ¡entonces ahora tengo que trabajar más tiempo!, ¡pues no me voy a poner trabajar en más cosas, por las cuales no me contrataron!.</p> <p>La carga laboral desde el trabajo en casa, ha tenido un incremento bastante alto, el cual se ve Evidenciado en las jornadas laborales más extensas y en muchos casos por las altas exigencias de los jefes con sus subalternos, llevando a que el trabajo en equipo se vea afectado de manera significativa. Frente a la cohesión, esta se ve reflejada e en el apoyo entre compañeros y el apoyo de los jefes o superiores, frente a esta temática, Silva (2021) argumenta que</p> <p>[...]si, si, si..., en ese aspecto si, digamos que la gran mayoría de personas han sabido entender la situación y han respetado cada uno de los protocolos y digamos que ha habido el apoyo por cada una de las áreas, por cada uno de los jefes, entonces se ha tenido como completamente el apoyo.</p>
--	--

Nota: elaboración propia a partir de las transcripciones basadas en las entrevistas realizadas

Resultados

Después de analizar los datos obtenidos en las entrevistas, los resultados de los mismos son los siguientes:

Los factores de riesgos psicosocial intralaborales referentes a la grupo social de trabajo, si tuvieron una gran influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad relacionados con el SARS- CoV2, esto se debe a que el trabajo en equipo y la cohesión entre el área de seguridad y salud en el trabajo y el resto de áreas de la organización, lograron trabajar conjuntamente, logrando que todo el personal cumpliera y se adaptará a los protocolos de bioseguridad en la fase inicial de la pandemia en Colombia.

El acompañamiento de la ARL fue esencial para que la empresa se organizara y estructura de acuerdo con los lineamientos y la normatividad que exigía el gobierno nacional, a través del ministerio de salud y los entes encargados de coordinar y vigilar el comportamiento y el cumplimiento de los protocolos por parte de todos sectores de la sociedad, siendo el sector laboral el de mayor relevancia para el presente proyecto.

Los comportamientos y los factores de riesgo psicosocial extralaborales, fueron determinantes en lo referente a la detección y afrontamiento de casos positivos en algunos de los trabajadores de la empresa, llevando al área de seguridad y salud en el trabajo a tomar medidas más estrictas, las cuales implicaban la realización de pruebas de SARS- CoV2, para descartar más contagios al interior de la organización.

El trabajo en casa fue una de las alternativas implementadas por la alta gerencia, la cual con el acompañamiento y la coordinación del área de seguridad y salud en el trabajo, realizaron una adaptación de los puestos de trabajo, con el único fin de evitar más contagios en la población

trabajadora y en sus núcleos familiares, de acuerdo con lo anterior, Rodríguez-Rojas (2020), explica que “los colaboradores bajo esta modalidad han tenido que adecuar sus espacios de trabajo en sus casas, con los recursos con lo que cada uno cuenta, aspecto que deriva otros peligros emergentes del teletrabajo y el trabajo en casa” (p. 10).

Según el testimonio de las personas entrevistadas, uno de los factores que más afectó la parte psicológica y emocional de los trabajadores(as), fue el no poder interactuar, ni compartir con sus compañeros en las áreas comunes, como lo hacían habitualmente, en donde este aislamiento llevó a que las personas se sintieran más encerradas, incomunicadas y alejadas social y laboralmente.

El trabajo en casa se logró llevar a cabo de forma positiva, en donde la población trabajadora, si logró adaptarse a su entorno laboral, en la comodidad y seguridad de sus hogares, pero se evidenció inconformismo y rechazo por el incremento de la carga laboral, el cual fue identificado por las quejas y reclamos de algunos trabajadores(as), los cuales expresaron sentirse más presionados y con exigencias que se salían de las funciones y roles de sus cargos, llevando a tener algún tipo de roces y diferencias con sus compañeros y jefes inmediatos.

La cohesión a nivel general de la empresa, fue mediada por la alta gerencia, la cual fue asertiva en el acompañamiento y apoyo para todas las áreas de la organización, mostrando interés y empatía con la situación que tuvieron que vivir sus trabajadores(as) durante los primeros meses de la cuarentena.

Los resultados obtenidos, permitieron la construcción de un plan de capacitaciones (Anexo B), orientado y enfocado en la temática de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su influencia en los protocolos de bioseguridad, siendo este plan una nueva alternativa para la empresa, la cual le va a ofrecer una herramienta complementaria al plan de capacitaciones de las áreas de seguridad y salud en el trabajo y de recursos humanos.

La respuesta ante la pandemia y la cuarentena, a nivel general de la organización, fue analizada, estructurada, gestionada, coordinada, vigilada y supervisada, de tal forma que siempre hubo un interés en el bienestar físico y mental de los trabajadores(as), su estabilidad laboral y el aporte de un granito de arena a la sociedad en general, en pro de la contención y el afrontamiento

en todo lo relacionado al SARS- CoV2 y sus consecuencias a nivel nacional e internacional, en relación con lo anterior, Rodríguez-Rojas (2020), explica que:

[...] la seguridad y la salud en el trabajo cada vez cobra mayor importancia en las organizaciones y en la vida de los trabajadores, ya que la salud y la seguridad también pueden verse influenciadas por condiciones extralaborales y del orden de la salud colectiva (p. 10).

Conclusiones

De acuerdo con el proceso de formulación, planteamiento y estructuración tanto del problema a investigar, como de los objetivos del presente proyecto y el marco de construcción de la estrategia metodológica implementada, los hallazgos realizados después de la recolección de los datos a través de la entrevista como instrumento de investigación cualitativa permitieron dar repuesta o solución a los objetivos planteados, los cuales están enfocados en los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes a las características del grupo social de trabajo y su influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad en la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA.

Inicialmente se establecieron los factores psicosociales intralaborales de mayor influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad, los cuales son el trabajo en equipo y la cohesión, siendo los más relevantes y de mayor impacto en la población trabajadora. El trabajo en equipo fue esencial para transmitir la información relacionada con los protocolos de bioseguridad, en donde el área de seguridad y salud en el trabajo fue la encargada y designada para mitigar este tipo de situaciones, siendo esencial en este proceso de gestión y acompañamiento, ha esto se suma el hecho de que la población trabajadora fue lo suficientemente orientada y preparada, a través de capacitaciones, campañas visuales y todo tipo de ayudas digitales, las cuales tenían como objetivo contextualizar y sensibilizar a los trabajadores frente al tema del SARS- CoV2. De acuerdo con lo anterior Torrelles Nadal, Coiduras Rodríguez, Isus, Carrera, París Mañas, y Cela (2011), con referencia al trabajo en equipo, explican que

[...] en la actualidad, debido a su gran importancia ha generado un cambio en la manera de trabajar, dando lugar a un incremento de los equipos de trabajo. Esta

competencia participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo (p. 330).

En materia de la cohesión como característica del grupo social de trabajo y según los resultados obtenidos, se identifica que el apoyo de la ARL fue importante para la empresa, este se debió a que estuvieron prestos a comunicar y fortalecer por medio de tips el direccionamiento y cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, otro aspecto dentro de la cohesión es la importancia que tuvo el apoyo y acompañamiento tanto del área de seguridad y salud en el trabajo, como el apoyo, supervisión y direccionamiento de la alta gerencia de la empresa, esto permitió que el trabajo en equipo fluyera de manera positiva en pro de que la implementación de los protocolos de bioseguridad fuera mucho más efectiva.

En el objetivo planteado, referente a las características sociodemográficas de la población trabajadora, los aspectos más relevantes identificados fueron: rango de edades, estado civil, género, número de hijos, tipo de vivienda y nivel de escolaridad. Estas características visualizan y brindan de manera general, información y datos de los trabajadores relacionados con los factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales, como extralaborales, esto implica que existe una interacción entre la vida laboral y la vida extralaboral, mediada características y aspectos como el género, la edad, el estado civil, la conformación familiar, el tipo de vivienda en la que habita y convive el trabajador y la preparación académica que ha tenido a lo largo de su vida.

Dentro de las características sociodemográficas más importantes de los trabajadores(as) de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, se encuentran:

El 40% de la población trabajadora se encuentra en el rango de edades entre los 20y 40 años.

El 56% de la población trabajadora son solteros, contra un 44% que ha formalizado su relación en pareja.

El 64% del personal de la empresa, son mujeres.

El 55% de los trabajadores(as) tienen entre 1 y 4 hijos.

En las características referentes al tipo de vivienda el 36% de la población trabajadora vive en arriendo, contra un 64 % que vive o habita en una vivienda propia o familiar.

En lo referente al nivel de escolaridad, resalta un 44% de formación universitaria, con un 21% de formación en posgrado.

Los datos y porcentajes mencionados, fueron obtenidos del informe sociodemográfico de la Financiera Progressa del año 2019.

Otro aspecto importante identificado, es lo relacionado con la determinación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, referentes al grupo social de trabajo en los colaboradores de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, por lo que previamente se habían resaltado el trabajo en equipo y la cohesión como las principales características en relación con los protocolos de bioseguridad, pero también es importante resaltar en los trabajadores de la compañía, lo expuesto por Naranjo, (2011), la cual habla sobre el riesgo psicosocial intralaboral enfocado en el “liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: son los tipos particulares de relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores” (p. 83)., de este enunciado parte la importancia de los roles y las funciones bien definidas en los diferentes grupos sociales en los contextos laborales.

Como producto entregable, se relaciona el plan de capacitaciones planteado en el objetivo general, el cual se encuentra en el ANEXO D del presente escrito.

A modo de aspecto final es muy importante mencionar que la relación entre los riesgos psicosociales intralaborales (grupo social de trabajo) y los protocolos de bioseguridad, es muy estrecha y recíproca, esto se debe a la forma como se desarrollen las dinámicas laborales, las relaciones interpersonales y los procesos tanto internos como externos de la organización, en donde todo este sistema global debe estar sincronizado en pro del buen funcionamiento de la empresa. Si el grupo social de trabajo tiene un buen funcionamiento en materia de comunicación, cohesión y trabajo en equipo, su relación directa con los protocolos de bioseguridad será mediada en la forma como los trabajadores(as) van a adoptar las medidas necesarias en pro de su salud física y mental.

Recomendaciones

En esta oportunidad como equipo de estudiantes investigadores realizaremos las siguientes recomendaciones para la empresa **FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA**, sus administrativos, colaboradores, ciudadanos y proveedores que interactúan en la labor de la compañía en su cotidianidad, en cuanto a los cuidados ante el riesgo psicosocial intralaboral y la efectividad en el uso de los protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2.

1. Según la naturaleza de su actividad económica, se debe tomar como prioridad ampliar el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto con sus colaboradores de forma asertiva, trabajando de forma táctica e inteligente mediante la referenciación y prospección de potenciales clientes y nuevos clientes enfocando sus esfuerzos en aquéllos estratégicos los cuales generen un mayor impacto en la productividad de la empresa, evitando en lo posible la gestión face to face entre colaboradores y clientes que no sea necesaria o que por su poca relevancia no constituyan elementos de gran importancia en la rentabilidad de la compañía, para mitigar el riesgo psicosocial de la pandemia y de contagio en la labor que desarrolla el empleado.
2. Mantener la implementación de horarios flexibles para disminuir riesgo de contagio en horas pico, en concordancia con el concepto N° 208581 de 2020 emitido por el departamento administrativo de función pública y que por su carácter preventivo pudiera ser adoptado.
3. Tener a disposición el establecimiento de servicios virtuales para la solución de situaciones comerciales como transferencias bancarias, pagos de servicios públicos, etc., que lo ameriten, y así descongestionar la labor que realiza el encargado de estas áreas, disminuyendo en la gestión del riesgo de carga laboral asignada en el desempeño profesional de este confinamiento.

4. Realizar la concientización en los empleados y sus familias con respecto a la distribución y aprovechamiento de los tiempos en la labor y en casa y, el uso de los protocolos adecuadamente para su efectividad, beneficio de la salud, mitigación del contagio y el fortalecimiento de la productividad de la ciudad-región.
5. Fortalecer a los trabajadores mediante capacitación inicial y periódicas en el proceso de interacción entre sus rutinas diarias, mediadas por los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la implementación efectiva de los protocolos de bioseguridad, de tal manera que se pueda socializar los resultados y hallazgos concluyentes y las recomendaciones dadas en este trabajo investigativo.
6. Fortalecer con la ARL lo relacionado con temas de asesoría y acompañamiento para atender las necesidades de salud mental de los trabajadores o colaboradores, incluidos los casos de aislamiento social en concordancia con la resolución 666 de 2020.
7. Capacitar a los trabajadores en temas relacionados con las relaciones interpersonales intralaborales y extralaborales, en la calidad de las interacciones en tiempo de pandemia, fortaleciendo el tema de cohesión laboral, trabajo en equipo y de las interacciones sociales como elementos mitigantes o aniquilantes de los factores de riesgos psicosociales.
8. Capacitar a los trabajadores y colaboradores en aspectos relacionados con la forma en que se transmite el SARS-CoV2 y las maneras de prevenirlo; así mismo en el protocolo de etiqueta respiratoria definido por la empresa, siguiendo los lineamientos expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social:
 - Disponer de información general relacionada con los lugares de la empresa en los que puede haber riesgo de exposición.
 - Factores de riesgo del hogar y la comunidad.
 - Factores de riesgo individuales.
 - Signos y síntomas.
 - Importancia del reporte de condiciones de salud.
 - Protocolo de actuación frente a síntomas.
9. Se deben realizar las pausas activas, de conformidad con lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Para la ejecución de dichas pausas no es necesario retirarse los elementos de protección personal como los tapabocas

o guantes. Al finalizar las pausas activas, es necesario realizar lavado de manos antes de volver a la realización de las actividades laborales.

10. Garantizar a los empleados la distribución y dotación de los elementos de protección personal y de bioseguridad que deban utilizarse para el cumplimiento de las actividades laborales que desarrollen, en concordancia con la resolución 666 de 2020. El empleador, Los trabajadores y colaboradores no deben compartir los elementos de protección personal.
11. Se debe prohibir la manipulación de teléfonos celulares, sin un lavado de manos y desinfección previa si hay algún tipo de contacto con materiales o equipo que provenga o sea posteriormente entregado a otro trabajador o persona. Evitar igualmente la manipulación de los mismos durante los periodos de alimentación.

Listado de referencias

Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39444266/Como_hacer_una_investigacion_cualitativa.pdf?1445907858=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D

[Como_hacer_una_investigacion_cualitativa.pdf&Expires=1617233359&Signature=f9~~4OosUpezt9DhmvLK2m9T7XQdRnuzDy2P3U7iZpw8g3u01PhCTsM5X64yJDffFO7K5BeM6~VkZK9KEoODJ8IZjvoaqtMKZoUjRH-OZsQQ~7NIIdU7EdAPD8phWJ4nwJZ6WGezBsIB0Fy6aA03IbJfTq3XiTs5GHhFPU4NXy89Bo5eClOUxZdYqyvNWE0tDIa77AonMpdIURKq0YO7vkdQaMQNDtQQjgBR2x6cbfA6lCN1UUi0rQYYc1C9XEqSIVFeD9BbOgerI7VbxZ8O3R07LUT89JFBtYugFcz3lRD2qXQ5NuRxxdHvM-Yrh02GuQXGVTGykHW6O-teDTlwxFA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39444266/Como_hacer_una_investigacion_cualitativa.pdf?Expires=1617233359&Signature=f9~~4OosUpezt9DhmvLK2m9T7XQdRnuzDy2P3U7iZpw8g3u01PhCTsM5X64yJDffFO7K5BeM6~VkZK9KEoODJ8IZjvoaqtMKZoUjRH-OZsQQ~7NIIdU7EdAPD8phWJ4nwJZ6WGezBsIB0Fy6aA03IbJfTq3XiTs5GHhFPU4NXy89Bo5eClOUxZdYqyvNWE0tDIa77AonMpdIURKq0YO7vkdQaMQNDtQQjgBR2x6cbfA6lCN1UUi0rQYYc1C9XEqSIVFeD9BbOgerI7VbxZ8O3R07LUT89JFBtYugFcz3lRD2qXQ5NuRxxdHvM-Yrh02GuQXGVTGykHW6O-teDTlwxFA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de cali, colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79829185005>

Básico, B., & Guerrero, A. M. G. F. (1984). Metodología de la Investigación.

<https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents>.

BBC. (2020). Coronavirus: ¿qué es "aplanar la curva" y por qué es tan importante para "retrasar y contener" la propagación del covid-19?. BBC News World.

www.bbc.com/mundo/noticias-51835806

- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16(3), 222-229.
<https://www.scielosp.org/article/gs/2002.v16n3/222-229/es/>
- Bioestadística (55 - 10536) Estudios de prevalencia (transversales). (s. f).
<http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/amalonso/esp/bstat-tema4.pdf>
- Blanco, M. C. M. C., & Castro, A. B. S. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure investigación*, 27(4).
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340/330>
- Botero Álvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*. 28(48), 117-132.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos. *Derechos y Valores*, XX(40), 159-172.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=876/87652654011>
- Camarillo, G. (1997). Confiabilidad y validez en estudios cualitativos. *Educación y ciencia*, 1(15), 77-82.
https://www.researchgate.net/profile/Graciela-Cortes-Camarillo/publication/279495973_Confiabilidad_y_validez_en_estudios_cualitativos/links/56e09c1408aee77a15fe9d22/Confiabilidad-y-validez-en-estudios-cualitativos.pdf
- Castañeda Llanos, Z. R., Camargo Bolívar, J. M., & Cardozo Tabares, D. C. (2020). Percepción de los clientes comerciales de la empresa harinera del valle sobre la gestión organizacional en la emergencia sanitaria por Covid19.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28491/5/2020_percepci%c3%b3n_clientes_comerciales.pdf

Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: *biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/IVariables.pdf?1425133203=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1613501533&Signature=C6jPLaoA4nJPmv~RSvzORTC2zPwSsHOEDLFXVXBp3mKxEHz73HodgCAzD05MN4DUmYQsjBf7UBTUPEwYzVubnFOI2nVYW5Kha75cO4jrVfu6K2AQ83go671QVI2TWw5jVjy4vJjcoNi3GB5uac7gAKHDVodk1J3C2JvXh5IH0OAaPGWG7SXzQumIUtleKIyemup58HAbIa4NSLsDGcmU6DynO9zDyBSgJaZwaWy3PtgomXYcPoUDnHOSHWMJu6Q3Fp7ZcUrkaB2RdryYvZ6kdccedhzITUM8tQmhb6mMoi a2wbJOddyN0b99dW0oUZAqOqXnKqknivCZKTXSEw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Charria O, Víctor H., & Sarsosa P, Kewy V., & Arenas O, Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.

<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Clínica Universidad de Navarra (2020). Diccionario médico. Navarra España.

<https://www.cun.es/diccionario-medico>

Colombia. Ministerio de Salud. Programa Nacional de Prevención y Control de ETS/SIDA. (1997). *Conductas básicas en bioseguridad: Manejo integral*. Ministerio de Salud.

<http://www.saludcapital.gov.co/sitios/SectorBelleza/Galera%20de%20descargas/Publicaciones/Bioseguridad/Conductas%20Basicas%20Bioseguridad%20Manejo%20Integral%20-%20Ministerio%20de%20Salud%20-1997.pdf>

Churata Salon, F. (2020). Factores psicosociales y medidas de bioseguridad durante desempeño laboral de médicos residentes Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019.

http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6541/churata_sf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Descriptores en Ciencias de la Salud: DeCS. (2017). Sao Paulo (SP): BIREME / OPS / OMS.

<http://decs.bvsalud.org/E/homepagee.htm>

- Dzul, M. (s. f). Unidad 3. Aplicación básica de los métodos científicos. “Diseño No-experimental”. *Universidad autónoma del Estado de Hidalgo*.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Extremera, N. (2020). Coping with the stress caused by the COVID-19 pandemic: future research agenda based on emotional intelligence ((Afrontando el estrés causado por la pandemia COVID-19: futura agenda de investigación desde la inteligencia emocional)). *International Journal of Social Psychology, Revista de Psicología Social*, 35(3), 631-638.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02134748.2020.1783857>
- Financiera Progressa. (2020). Historia. Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda.
<https://www.progressa.coop/nosotros/>
- García García, S. C., & González Quijano, H. F. (2020). Propuesta de un protocolo de bioseguridad frente al Covid-19 para el personal de la Fundación Social por Colombia.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/608/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (1998). Marco metodológico. Metodología de la Investigación. *McGraw-Hill/Interamericana (Ed), Mexico, DF*, 5-12.
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0055830/cap03.pdf>
- Izquierdo, G. M. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150.
<https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- López, N. (2021). Entrevista contextualización riesgo psicosocial y los protocolos de bioseguridad, Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda [Virtual]. Zoom.
- María, R., Bob, R. M., & Climentc, C. I. (2010). Propuesta de análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista. *UT. Revista de Ciéncies de lEducació*.
<https://www.researchgate.net/profile/Ricard-Molla>
3/publication/234112049_Propuesta_de_Analisis_Fenomenologico_de_los_Datos_Obtidos_en_la_Entrevista/links/592300b6a6fdcc4443f777d1/Propuesta-de-Analisis-Fenomenologico-de-los-Datos-Obtenidos-en-la-Entrevista.pdf
- Martínez Carazo, Piedad Cristina (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, (20), 165-193
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64602005>
- Mejía, C. (1998). Indicadores de efectividad y eficacia. Obtenido de Centro de Estudios en Planificación, Políticas Públicas e Investigación Ambiental
<http://www.ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf>.
- Minsalud. (2020). ABECÉ Protocolos de bioseguridad (Resolución 666 del 24 de abril de 2020). Ministerio de Salud. República de Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/abece-resolucion-666.pdf>

- MinTic. (s. f.). Teletrabajo. Definición. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. República de Colombia.
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Moreno, S. (2019). Sistematización de la practica una grata experiencia de recibir y compartir aprendizajes en la educación inicial. Universidad Minuto de Dios.
www.repository.uniminuto.edu.co
- Mundo Adecco. (2018). ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial y por qué los miden las empresas?. Mundo Adecco.
<https://mundoadecco.com/que-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial-y-por-que-los-miden-las-empresas/>
- Múnera-Palacio, M. M., Saenz-Agudelo, M. L., Cardona-Arango, D. (2011) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, *Universidad CES. Medellín, Rev CES Med. 2013, 27(2)*, 163-175.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en investigación cualitativa.
<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/8533/CC02art8ocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública, 2(1)*, 80-84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>
- Nogareda, C. (1986). NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. *Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.*
https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/ntp_179.pdf
- OMS. (2009). ¿Qué es una pandemia?. Organización Mundial de la salud.
https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (2013). La entrevista. Universidad autónoma de México
http://www.uaes/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/E
- Pérez Noriega, S. N., & García Castillo, Y. Z. (2020). Estrés en funcionarios de las organizaciones de Santander.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28445/1/2020_estres_funcionarios.pdf
- Resolución 1155 de 2020. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y el control del riesgo del coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación. 14 de julio de 2020.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201155%20de%202020.pdf
- Resolución 2646 de 2008. [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de Julio de 2008.
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Resolución 666 de 2020. [Ministerio de salud y Protección Social]. 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. 24 de abril de 2020.
<https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>

- Roa Montes, A., Godoy León, I. M., Casas González, J. A., & Cruz González, M. C. (2020). Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales SAS (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios) https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10950/UVDTE.RLA_RoaAlexandra_GodoyIsabela-CasasJuly-CruzMar%c3%ada_2020.?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M. C. M., & Cabrera, I. P. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3587/358741821004>
- Rodríguez-Rojas, Y. L. (2020). COVID-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 12(2), 9-11. <https://doi.org/10.15332/24631140.5933>
- SAMPIER, R., COLLADO, C., & BAPTISTA, P. (1998). Marco metodológico. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/Interamericana (Ed), Mexico, DF, 5-12. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0055830/cap03.pdf>
- Sánchez Arboleda, L. E., Rodríguez González, O. J., & García Bonilla, Á. M. (2020). Diagnóstico para el diseño de un SG-SST para la Empresa Estación de Servicio Pueblo Mágico de Roldanillo con base en la Resolución 0312 de 2019. Universidad Católica de Manizales. <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2868/Angela%20Mar%C3%ADa%20Garcia%20trabajo.pdf?sequence=1>
- Sarmiento. M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>

- Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V., & Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Gerencia Y Políticas De Salud*, 13(27), 348-361.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyys13-27.cрпи>
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, 1-3.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31715755/muestreo.pdf?1376397424=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Escuela.pdf&Expires=1613496512&Signature=OwcuBFakx8sj5dihtzu3lTo~kV8YUojxOhVgSRaUgPG~~2xtLcQyheY4CMG4c2RXLbBJ0yMQ64Cr2qYbOsIxPoJIf78lLoAFvjLsloxxJvR~Ewc0rqiVduaTEyriGghh0HH7D1gC1crV~nRor4QEMmaTaI743ZR0GRKvAjOGkSvUGOBO8IS4nb3j1pMq00IADp50bJke~rwDElwQ4Kte8RmJOEdbf7~VZjeasYmXtZA4iTyTkI48xgodGCibSIGoo30P0ezpTTjb2vkSxkJXSar0eFx_zhXvwdZUkwdOzaHHYb-3UqXUnkklSCLuzFAVQqpKaWOFWNjV4IJEiwqwHA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Silva, J. (2021). Entrevista contextualización riesgo psicosocial y los protocolos de bioseguridad, Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda [Virtual]. Zoom.
- Solarte, M. G. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 25(42), 43-61.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>
- Torrecilla, J. M. (2006). La entrevista. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf
- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344.
<https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tres, S. E. S. I. O. N. (2008). Metodología de la Investigación.
<http://www.ceavirtual.ceuniversidad.com/material/3/metod1/353.pdf>
- Trilla, A. Peri, J.M., Violan, M., Vieta Pascual, E., & Rubinat. M. (2020). COVID-19. ¿Qué es el Coronavirus SARS-CoV-2?. Clínic Barcelona.
<https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/covid-19/definicion>
- Tropiano, Y., & Noguera, A. (2020). El protocolo de bioseguridad, bajo el modelo de varios países de América Latina, y papel de los servicios y/o comité de seguridad y salud laboral ante el Covid-19. *Noticias CIELO*, (5), 10.
http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/05/tropiano_noguera_noticias_cielo_n5_2020.pdf
- Truora. (2021). Trabajo remoto: Ventajas y desventajas de trabajar a distancia
<https://www.truora.com/blog-es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia>
- Universidad del rosario (2021). Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.
https://www.urosario.edu.co/Documentos/Facultad-de-Jurisprudencia/Observatorio-legislativo/Documentos-2021/Resumen-LEY-2088_2021.pdf
- Velástegui-Jaramillo, C. A., Guerrero-Velástegui, C. A., & González-Garcés, L. E. (2020). Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 03-21.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1785/3443>
- Villamil Fonseca, O. (2003). Investigación cualitativa, como propuesta metodológica para el abordaje de investigaciones de terapia ocupacional en comunidad. *Umbral Científico*, (2), 0.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=304/30400207>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387_es.pdf?sequence=1

ANEXO A

Matriz legal

La presente matriz legal permite contextualizar la investigación en materia de legislación, a través de las diferentes resoluciones decretadas por el gobierno Colombiano, en pro del bienestar físico y mental de los trabajadores, lo cual va a ofrecer las herramientas y conocimientos necesarios para acoplarse y cumplir con los requerimientos establecidos a raíz de la pandemia mundial por el SARS- CoV2.

Figura 1.

Matriz requisitos legales

		RIESGO PISCOSOCIAL INTRALABORAL Y SU EFECTIVIDAD EN PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD PARA SARS COV2					Código: FTH.108			
							Versión: 02			
		MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES					FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	DÍA	MES	AÑO
TIPO DE REQUISITO	NOMBRE	AÑO PUBLICACIÓN	EMISOR	DESCRIPCIÓN	ARTÍCULO QUE APLICA	DESCRIPCIÓN DE LA OBLIGACIÓN	ÁMBITO DE APLICACIÓN			
RESOLUCION	RESOLUCION 2646	2008	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Artículo 13, 15 y 18.	Artículo 13 : Criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría de empresas. Artículo 15 : Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores sociales intralaborales , artículo 18: Determinación del origen.	Todas las empresas a Nivel Nacional.			
RESOLUCION	RESOLUCION 2404	2019	MINISTERIO DEL TRABAJO	Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de los factores de Riesgo psicosocial , la guía técnica para la promoción , prevención, intervención de factores psicosociales y su efecto en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones	Artículo 4 y 6.	Artículo 4: Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Artículo 6: Guía técnica general y protocolos para la promoción , prevención e intervención de los factores psicosociales y su efecto en la población trabajadora	Todas las empresas a Nivel Nacional.			
RESOLUCION	RESOLUCION 1155	2020	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Por medio del cual se adopta el Protocolo de Bioseguridad y control de riesgo de coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas , apoyo y alimentación	Artículo 3	Vigilancia de cumplimiento de Protocolo	Todas las empresas a Nivel Nacional			

Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo de Excel diseñado para el presente proyecto

ANEXO B

Cronograma del proyecto de investigación

Figura 1.

Cronograma del proyecto de investigación

CRONOGRAMA DE TRABAJO PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN "Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS CoV2"			
AÑO	MES	Concepto	HORAS DE TRABAJO
2020	SEPTIEMBRE	Formulación de la propuesta, trabajo en equipo para poder crear la formulación de la propuesta a implementar en este estudio de investigación.	160
2020	OCTUBRE	Aprobación y ajustes de la propuesta	
2020	NOVIEMBRE	Desarrollo Capitulo I Antecedentes, Planteamiento del problema, justificación, Referentes Teóricos y Conceptuales, Método de la investigación	
2020	DICIEMBRE	Desarrollo Capitulo II Caracterización de la empresa, para poder tener la certeza del cumplimiento del estudio de la investigación planteada.	
2021	FEBRERO	Desarrollo del capitulo III Análisis de la realidad encontrada en la empresa y sus integrantes	60
2021	MARZO	Desarrollo del Capitulo IV. Propuesta de mejoramiento para implementar en la empresa	60
2021	ABRIL	Entrevistas Son dos entrevistas para interactuar y categorizar el planteamiento del problema y sus condicionamientos al intervenir en este tema	70
2021	ABRIL	Análisis de resultados e instrumentos aplicados para los resultados	80
2021	ABRIL	Resultados esperados y verificados - Plan de mejora empresarial	120
2021	MAYO	Socialización y ponencia del proyecto culminado "Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARSCoV2"	30
TOTAL TIEMPO INVERTIDO - 8 MESES			580

Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo de Excel diseñado para el presente proyecto

ANEXO C

Informe entrevistas

Introducción

De acuerdo con el planteamiento metodológico, se realizó la aplicación de una entrevista semiestructurada, como instrumento de recolección de datos, la cual está conformada por cuatro preguntas abiertas, las cuales permitieron obtener las percepciones y opiniones de dos líderes de opinión de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, en donde se realizaron las respectivas transcripciones y análisis de los aspectos más relevantes e importantes, referentes a los riesgos psicosociales intralaborales y su influencia en los protocolos de bioseguridad derivados del SARS- CoV2 .

Criterios de selección

Relación de factores de riesgo psicosocial intralaboral referentes a grupo social de trabajo, con los protocolos de bioseguridad, que permita identificar y analizar los aspectos más importantes y relevantes frente a esta temática.

Objetivos

Comparar las opiniones y percepciones de las personas del área de seguridad y salud en el trabajo (SST), frente a los riesgos psicosociales y los protocolos de bioseguridad.

Conocer la situación actual de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, a partir de las apreciaciones de las personas encargadas del área de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1*Perfiles de las personas entrevistadas*

	Nombre	Cargo	Funciones	Antigüedad
Persona entrevistada	Nidia Maritza	Coordinadora SST	Diseño, implementación y coordinación	1 año y
	López Fuentes		del SG-SST. Implementación, supervisión y coordinación de los protocolos de bioseguridad	6 meses
Persona entrevistada	Jeimi Lorena	Líder SST	Diseño, implementación y coordinación	1 año y
	Silva Pinzón		del SG-SST. Coordinación y supervisión De los protocolos de bioseguridad	2 meses

Nota: elaboración propia a partir de la información brindada por las personas entrevistadas

Aspectos generales de las entrevistas

El proceso de realización de las entrevistas, permitió llevarlas a cabo en un horario extra laboral nocturno por disposición de las personas participantes, en donde previamente se les informó del tipo de entrevista (semiestructurada) y del número de preguntas que se iban a realizar y adicionalmente se pidió la aprobación para el manejo de la información a través de un consentimiento informado.

Las preguntas son abiertas y de carácter subjetivo, las cuales no requieren de la intervención directa del entrevistador, en donde se tiene como opción lo complejo y abstracto de la información que se va a recolectar.

Dicha información previa a la entrevista se encuentra en el formato de entrevista presentado a continuación, con su respectivo consentimiento informado diligenciado y firmado por la personas entrevistadas

Figura 1.*Consentimiento informado coordinadora SST*

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

UNITEC

Entrevista

Proyecto: Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2

La presente entrevista, tiene como objetivo principal recopilar y analizar las percepciones y conceptos que tienen los trabajadores(as) de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, ubicada en la ciudad de Bogotá, en materia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo y su influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS-CoV2.

El propósito de la presente investigación es exclusivamente académico y no será utilizado ni tenido en cuenta para otros fines, sin la aprobación ni el consentimiento de las personas participantes, en este caso dos trabajadoras del área de SST de la empresa, a las cuales les agradecemos su participación, su sinceridad y veracidad al dar sus respuestas y por tomarse el tiempo de participar en nuestro proyecto, ya que su aporte es de vital ayuda para el desarrollo del mismo.

Desarrollo de la entrevista

Antes de dar inicio a la entrevista se le indica a la persona a entrevistar, que esta será grabada para su posterior transcripción, a lo que el entrevistado acepta brindando unos datos personales básicos y con su firma en el presente formato de entrevista.

La entrevista tiene una duración aproximada entre 15 y 20 minutos

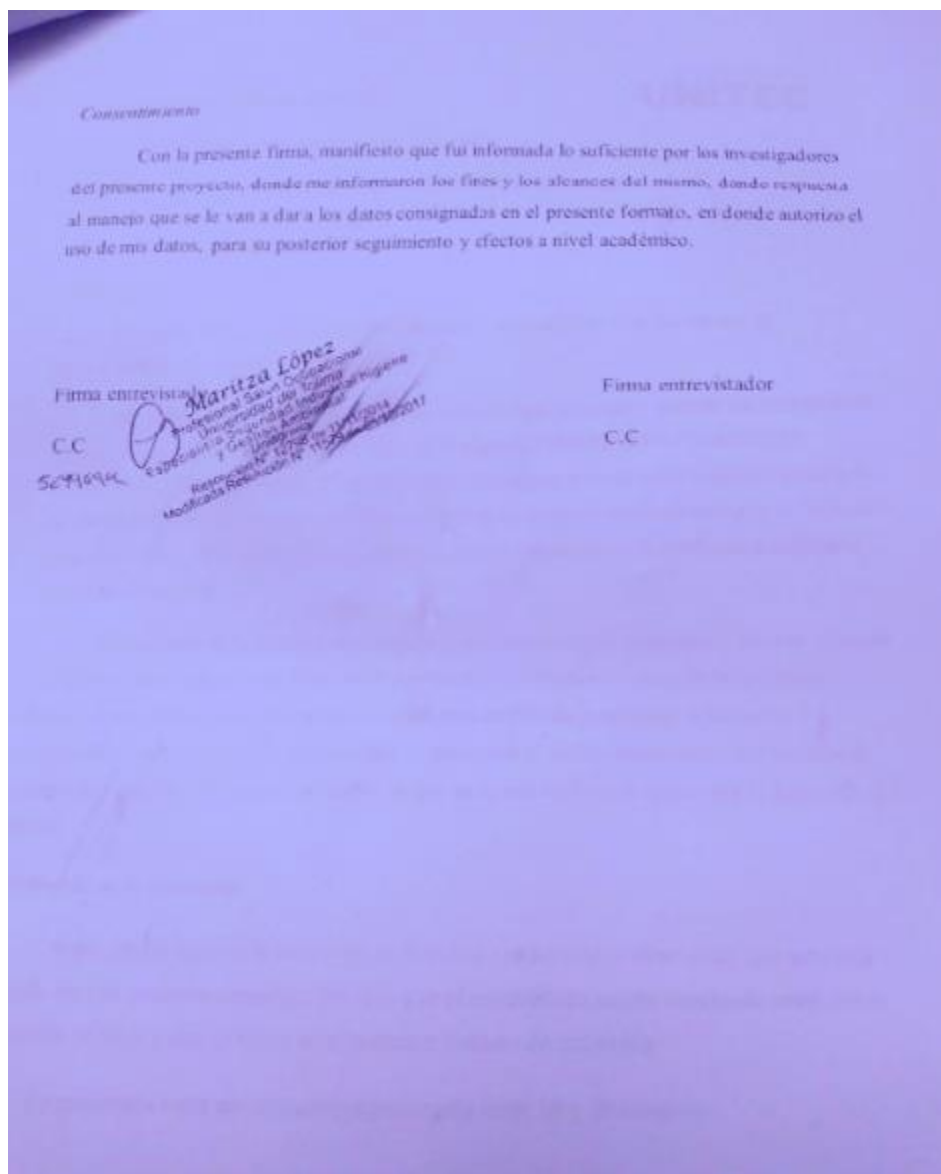
Datos personales del entrevistado(a)

Fecha de la entrevista	17/03/2021
Nombre completo	Nidia Maritza López Fuentes
Ciudad de nacimiento	Bogotá
Área de la empresa a la que pertenece	Coordinadora SST
Responsable de la entrevista	Cristian Eduardo Páez Cardona
Observaciones	Persona entrevistada Profesional en Salud Ocupacional con Especialización en Seguridad Industrial e Higiene y Gestión Ambiental – 10 años de experiencia

Nota: elaboración propia a partir del presente proyecto

Preguntas desarrolladas durante la entrevista

1. ¿Cuál es su opinión frente a la implementación de los protocolos de bioseguridad, referentes a la pandemia generada por el SARS-CoV2?
2. ¿Considera que los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, tienen influencia en los protocolos de bioseguridad?
3. ¿Qué nivel de conocimiento, referente a los protocolos de bioseguridad, considera que tienen los trabajadores(as) de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA?
4. ¿Referente a la efectividad de los protocolos de bioseguridad, que factores de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el grupo social de trabajo, considera más relevantes e importantes frente a esta temática?



Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo escaneado por la persona que autoriza el desarrollo de la entrevista.

Figura 2.

Consentimiento informado Líder SST

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Entrevista

Proyecto: Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2

La presente entrevista, tiene como objetivo principal recopilar y analizar las percepciones y conceptos que tienen los trabajadores de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, ubicada en la ciudad de Bogotá, en materia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo y su influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS-CoV2.

El propósito de la presente investigación es exclusivamente académico y no será utilizado ni tenido en cuenta para otros fines, sin la aprobación ni el consentimiento de las personas participantes, en este caso dos trabajadoras del área de SST de la empresa, a las cuales les agradecemos su participación, su sinceridad y veracidad al dar sus respuestas y por tomarse el tiempo de participar en nuestro proyecto, ya que su aporte es de vital ayuda para el desarrollo del mismo.

Desarrollo de la entrevista

Antes de dar inicio a la entrevista se le indica a la persona a entrevistar, que esta será grabada para su posterior transcripción, a lo que el entrevistado acepta brindando unos datos personales básicos y con su firma en el presente formato de entrevista.

La entrevista tiene una duración aproximada entre 15 y 20 minutos

(Datos personales del entrevistado/a)

Fecha de la entrevista	18-03/2021
Nombre completo	Jeimi Lorena Silva Pinzón
Ciudad de nacimiento	Ocamonte Santander
Área de la empresa a la que pertenece	Lider SST
Responsable de la entrevista	Cristian Eduardo Paz Cardona
Observaciones	Persona entrevistada Profesional en Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral – 9 años de experiencia

Nota: elaboración propia a partir del presente proyecto

Preguntas desarrolladas durante la entrevista

1. ¿Cuál es su opinión frente a la implementación de los protocolos de bioseguridad, referentes a la pandemia generada por el SARS-CoV2?
2. ¿Considera que los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, tienen influencia en los protocolos de bioseguridad?
3. ¿Qué nivel de conocimiento, referente a los protocolos de bioseguridad, considera que tienen los trabajadores(as) de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA?
4. ¿Referente a la efectividad de los protocolos de bioseguridad, que factores de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el grupo social de trabajo, considera más relevantes e importantes frente a esta temática?

Con la presente firma, manifiesto que fui informada lo suficiente por los investigadores del presente proyecto, donde me informaron los fines y los alcances del mismo, dando respuesta al manejo que se le van a dar a los datos consignados en el presente formato, en donde autorizo el uso de mis datos, para su posterior seguimiento y efectos a nivel académico.

Leimi Lorena Silva Pinzón
Firma entrevistado

cc 37708040

Firma entrevistador

cc

Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo escaneado por la persona que autoriza el desarrollo de la entrevista.

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Formato Entrevista

Proyecto: Riesgo psicosocial intralaboral y su efectividad en protocolos de bioseguridad para SARS-CoV2

La presente entrevista, tiene como objetivo principal recopilar y analizar las percepciones y conceptos que tienen los trabajadores(as) de la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, ubicada en la ciudad de Bogotá, en materia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo y su influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad en el contexto de la pandemia relacionada con el SARS- CoV2.

El propósito de la presente investigación es exclusivamente académico y no será utilizado ni tenido en cuenta para otros fines, sin la aprobación ni el consentimiento de las personas participantes, en este caso dos trabajadoras del área de SST de la empresa, a las cuales les agradecemos su participación, su sinceridad y veracidad al dar sus respuestas y por tomarse el tiempo de participar en nuestro proyecto, ya que su aporte es de vital ayuda para el desarrollo del mismo.

Desarrollo de la entrevista

Antes de dar inicio a la entrevista se le indica a la persona a entrevistar, que esta será grabada para su posterior transcripción, a lo que el entrevistado acepta brindando unos datos personales básicos y con su firma en el presente formato de entrevista.

La entrevista tiene una duración aproximada entre 15 y 20 minutos

Datos personales del entrevistado(a)

Fecha de la entrevista _____

Nombre completo _____

Ciudad de nacimiento _____

Área de la empresa
a la que pertenece _____

Responsable de la
entrevista _____

Observaciones _____

Nota: elaboración propia a partir del presente proyecto

Preguntas desarrolladas durante la entrevista

1. ¿Cuál es su opinión frente a la implementación de los protocolos de bioseguridad, referentes a la pandemia generada por el SARS- CoV2?

2. ¿Considera que los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, tienen influencia en los protocolos de bioseguridad?

3. ¿Qué nivel de conocimiento, referente a los protocolos de bioseguridad, considera que tienen los trabajadores(as) de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA?

4. ¿Referente a la efectividad de los protocolos de bioseguridad, que factores de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el grupo social de trabajo, considera más relevantes e importantes frente a esta temática?

Consentimiento

Con la presente firma, manifiesto que fui informada lo suficiente por los investigadores del presente proyecto, donde me informaron los fines y los alcances del mismo, dando respuesta al manejo que se le van a dar a los datos consignados en el presente formato, en donde autorizo el uso de mis datos, para su posterior seguimiento y efectos a nivel académico.

Firma entrevistado

C.C

Firma entrevistador

C.C

Análisis de la información

Después de realizar las entrevistas, se procede a desarrollar la transcripción de las mismas, para su posterior análisis e identificación de los aspectos más relevantes, en pro de la obtención de los resultados.

A continuación se relacionan los links de acceso a los videos de las entrevistas con las transcripciones obtenidas de las mismas:

Coordinadora SST

https://drive.google.com/file/d/1TThB2Jj4VJSUxvX1VwN8451TjLXaBL_j/view?usp=drive_web

Líder SST

https://drive.google.com/file/d/1Ls1u_7LwAUIOu7n1hEBsW4yVNx5Y-0Xt/view?usp=drive_web

Transcripción Entrevistas

Primera entrevista

Persona entrevistada: Nidia Maritza López fuentes

Cargo: Coordinadora SST

Fecha: 17/03/2021

Hora: 7:00 - P:M

Transcripción

Cristian: Maritza, buenas noches, ¿cómo estás?, ¿cómo te ha ido?

Maritza: Buenas noches señor Cristian, ¿como esta?

Cristian: Bien gracias, oye... primero te quiero agradecer por regalarnos este espacio

Maritza: Con gusto.

Cristian: Antes de la entrevista, te había comentado, que pues...., nos toca grabarla, nos toca hacerle una transcripción.

Maritza: Si, yo te autorizo sin problema

Cristian: Muchas gracias..., yo te había enviado un formatico, pues para que lo vieras, conocieras como iba a ser el desarrollo de la entrevista...

Maritza: ¡Si señor!

Cristian: Listo perfecto..., entonces pues vamos a entrar en contexto, te había comentado, esto es un ejercicio netamente académico, que estamos realizando, pues contigo estamos trabajando desde el año pasado, eh... el eje principal, son los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su influencia en la efectividad de los protocolos de bioseguridad, referentes al Covid 19, Coronavirus, tu sabes todos los sinónimos que tiene.

1:05: Se realiza la primera pregunta.

Cristian: Entonces para que ya entremos en contexto, te voy leer la primera pregunta, entonces: ¿Cuál es su opinión frente a la implementación de los protocolos de bioseguridad, referentes a la pandemia generada por el SARS- CoV2 o Covid 19, Coronavirus?

Maritza: eeh..., los protocolos de bioseguridad, son esenciales, para que las personas, tengan un instructivo, de cómo desde el ingreso debe comportarse, es decir..., desde el ingreso una toma de temperatura, eeh... saber que si tiene un porcentaje del 37.7 hacia adelante, es síntoma de fiebre, pues... entonces uno hace el aislamiento en el sitio donde determinamos como área del cuidado de la salud, eeh... esos protocolos nos han conllevado a cambiar muchas cosas dentro de los procesos, es decir, eeh... desde el inicio y también a la salida nuevamente la toma de temperatura, eeh... también saber si una persona esta con cualquier síntoma viral, pues... no puede presentarse a la oficina, como protocolo, eeh... iniciamos con la limpieza de suelas también, aunque ya ahorita por norma no está manejando, sin embargo nosotros, creemos que, continuar haciéndola, seguimos realizándola, eeh... la entrega de los tapabocas, nosotros como empresa Progres, eeh... les entregamos diaria, de manera diaria, los tapabocas desechable, eeh... ellos realizan su cambio al ingreso a la oficina, eeh... cambian porque vienen de calle y ya utilizan el de nosotros, como empresa que le entregamos, eeh... tenemos gente queee.. líderes que se llaman rastreadores, que son las personas encargadas de hacer las tomas de temperatura , durante el ingreso, donde les entregamos careta, eeh... tratamos de que mantengan el distanciamiento de dos metros , para aunque es un poco difícil la toma de temperatura, pues... porque para el tema de la toma de temperatura, debes estar al menos a un metro de distancia, eeh... organizamos los horarios, nosotros manejamos, eeh... manejábamos un horario diferente de seis a cuatro, de siete a cinco y de ocho a siete de la noche , esto nos conlleva a que la empresa el año pasado, en la primera fase que se presentó, trabajamos remoto en casa, entonces pues todo esto nos conlleva a tener unos cambios, pues porque la gente, no tenía sus puestos habilitados, eeh... Progres decidió darle, pues... los computadores portátiles para que trabajaran desde su casa, entonces si esto nos ha conllevado, a unos cambios bastante eeh... diferentes , desde marzo, que empezó pues la pandemia, que nosotros tuvimos, como hasta junio, a todo el mundo trabajando remoto en casa, ya después la gerencia decidió que hicieran unos días unas personas, eeh... impares y otros días pares, para evitar que la gente se aglomerara y diseñamos pues todos los puestos con los distanciamiento, eeh... la primera fase también no

manejamos solo un horario, de... siete a una de la tarde, donde tratamos pues evitar el tema de consumo de alimentos, en este caso, en el tema de almuerzo, entonces si nos ha conllevado a unos cambios, eeh... tanto como para las personas, eeh... no poder saludar, el no poder abrazar, no poder celebrarle el cumpleaños a las personas, en que todo se maneja en reuniones virtuales, entonces si nos ha llevado a un cambio bastante drástico.

4:46: finaliza la respuesta a la primera pregunta.

4:57: Se realiza la segunda pregunta.

Cristian: Perfecto Maritza, listo pues... tú ya me hablaste de cómo les toco adaptare y organizarse, eeh... también por los protocolos, listo entonces esto nos lleva a la segunda pregunta: ¿Considera que los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, tienen influencia en los protocolos de bioseguridad?

Maritza: Claro, eeh... de hecho, umm..., lo que te comentaba inicialmente, de hecho la influencia fue de no poder estar cerca a mi compañero de trabajo, eeh... tuvimos varios, tuvimos un caso de brote, porque uno de los muchachos eeh... tenía un familiar que trabajaba, bueno su padre era, trabaja en una droguería y esto nos conlleva a un pico de bastante brote, por que?, porque no mantuvieron el distanciamiento, eeh... hubo reuniones, entonces tuvimos que hacer un cerco epidemiológico, tuvimos que sacar a aislamiento a diez personas, de esas diez personas, pues... eeh... cuatro personas salieron positivas en su prueba, sin embargo las otras personas tuvieron que hacer su aislamiento desde casa, entonces obviamente el tema, aunque desde la empresa no hace descuentos por porque ellos tengan aislamiento preventivo en su casa, entonces, si claro nos ha influenciado bastante el tema de intralaboral.

6:14: finaliza la respuesta a la segunda pregunta.

4:57: Se realiza la tercera pregunta.

Cristian: Perfecto, ya trabajamos que si tuvo mucho influencia los protocolos, en los factores de riesgo psicosocial intralaboral, eeh... ahora que comparto esta pregunta: Qué nivel de conocimiento, referente a los protocolos de bioseguridad, considera que tienen los trabajadores(as) de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA?

Maritza: Si, nosotros diariamente por correo electrónico, les enviamos infografías, eeh... bajo un correo donde todas las personas, incluyendo los contratistas, eeh... ven el correo, también tenemos grupos de whatsapp, donde también se les envía información. eeh... realizamos la encuesta diaria de condiciones de salud, por síntomas asociados al Covid 19, donde también pues ellos están, mmm...., eeh... diligenciando diariamente, obviamente hay gente que se le olvida, pues porque esto ya se volvió algo rutinario, pero sin embargo, hay mucha gente que no, a pesar de que tienen la tecnología al alcance, no lo diligencian, entonces eeh..., la capacitación con ellos ha sido constante, a través, nosotros tenemos ARL Sura y el año pasado tuvimos bastante acompañamiento con ellos, tuvimos temas de salud mental, eeh... el tema del Covid, eeh... pues todo esto si considero que los trabajadores saben que es el Covid, como se puede uno contagiar, eeh... saben y se les ha dado bastante instrucciones, nosotros tenemos un calendario donde indica cada tres horas como recordatorio, donde la gente, les sale un aviso que les dice, ¡recuerda que te debes lavar cada tres horas las manos!, si entonces, la gente pues, si obviamente la gente ya deja, hasta de hecho uno mismo, eeh... ya, el tema del Covid nos ha dado un marco, ya realmente de hasta aquí el tema¡, pero pues sabemos y somos consciente de que hay seguir y como dicen ¡no bajar la guardia!, y menos en estos momentos que somos quinta etapa de vacunación, que hasta ahora pues, las personas de mayores de ochenta años, son la primera línea del Covid 19, pues son los que se están en este momento vacunando, entonces no vamos a bajar la guardia, pues que logremos tener el esquema de vacunación de las personas.

8:37: finaliza la respuesta a la tercera pregunta.

8:48: Se realiza la cuarta pregunta.

Cristian: Perfecto Maritza, listo... ya abordamos entonces, tiene, tienen el nivel muy altísimo de conocimientos, pues... entonces con la colaboración de la ARL, entonces pasamos a la cuarta y última pregunta: ¿Referente a la efectividad de los protocolos de bioseguridad, que factores de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el grupo social de trabajo, considera más relevantes e importantes frente a esta temática?

Maritza: Si, el hecho de la salud mental de las personas, eeh... la primera fase, que nosotros llevamos, eeh... indico que no podíamos salir de la casa, quee... no podíamos ir al cine, eeh... no podíamos compartir con nuestros seres queridos, de hecho en diciembre, que no

pudimos estar con esas personas, todo remoto, si sabíamos que había estado en un sitio esa persona , pues que no odia estar en el entorno familiar, realmente eso si llevo a afectar bastante a los colaboradores, el hecho de no poder compartir con la gente, el tema de salud mental ha sido bastante amplio, porque pues... eeh... igual pues hemos trabajado mucho en ello, el tema de salud mental, entonces realmente si considero que esa es la parte que más del riesgo psicosocial, ahora también el tema de mayores tareas, porque es que tu estas en la casa y ya todo el tiempo tienes que estar conectado, entonces anteriormente tu tenías un horario de tal hora a tal hora, ya tú te desconectabas, pero ahorita con el tema del trabajo remoto en casa, ha llegado una carga laboral bastante amplia, que ya consideran que como uno está en la casa, pues... puede trabajar mucho más, entonces... no hay horarios, la gente por ejemplo a la hora el almuerzo no la toma, toma 10 minutos, 15 minutos y vuelve y otra vez al rol del computador, porque pues... todo es a base de tecnología de computación, entonces sí, la idea es eso nos ha afectado bastante en el manejo de las actividades extralaborales, en el sentido de que como estas en la casa, pues tú tienes más tiempo, eeh... otros factores buenos, ha sido que la gente no se ha tenido que trasladar, no?, pues eso también es esencial, en que no tener que tomar un bus, porque la mayoría tienen vehículo ,no tienen vehículo sino transporte urbano, eeh... entonces ¡unas por otras!, no entonces ahí nos ha afectado mucho, que trabajas más del tiempo también, eeh... que te exige pues un horario, como antiguamente le manejábamos.

Cristian: Listo..., para complementar aquí lo del grupo social de trabajo, ¿consideras que han podido trabajar en equipo?, ¿si ha habido cohesión?, ¿desde el grupo de trabajo?, ya a nivel general de la...

Maritza: Pues mira que la gente, eeh..., nosotros tenemos, los jefes que son como la cabeza, y afortunadamente si hemos tenido buena acogida en actividades que de pronto requieren de más tiempo en trabajarse ¿sí?, si ha sido efectiva, porque la gente, ha sido consciente de... bueno..., digamos que desafortunadamente por el tema de la pandemia hemos tenido, bueno...desde la gerencia ha tenido que, por tema económico disminuir la gente, ¿sí?, entonces, esta carga también ha aumentado, entonces, eeh... en cuanto a actividades, como por ejemplo, retiraron el mensajero, eso lleva a que otra persona , que va a tener que hacer esas actividades, más las otras que tenía, ¿sí?, eeh..., si hemos logrado un trabajo en equipo, pero pues ha sido un tema bastante largo de trabajar con la gente, porque la gente ya está cansada, ya no quiere

trabajar sino lo que le toque y ya..., eeh... no todos, tampoco puede decir que el 100%, pero si en un 70% , ¡a mí no me toca eso!, ¡yo ya trabaje en mi jornada!, ¡entonces ahora tengo que trabajar más tiempo!, ¡pues no me voy a poner trabajar en más cosas, por las cuales no me contrataron!.

12:45: finaliza la respuesta a la cuarta pregunta

Cristian: Perfecto Maritza, listo..., yo creo que con estas cuatro preguntas, pues ya... tenemos como una percepción, ya a nivel general, de la influencia que han tenido los factores de riesgo, aquí con los protocolos de tu empresa, entonces pues... te agradezco mucho el tiempo, igual cuando ya eeh... tengamos los resultados, te los vamos a enviar, te avisamos, para que estés al tanto, de lo que logremos hallar, entonces te agradezco mucho y que estés muy bien.

Maritza: ¡Muchas gracias por el espacio!, por el acompañamiento que tuviste el año pasado con la gente, eeh... realmente si fue, tú con tu profesión de psicólogo, pues nos colaboraste mucho en el tema, eeh... agradecerte, que estés bien.

Cristian: Listo, que estés muy bien

Maritza: ¡Gracias!

Cristian: Hasta luego, Buena noche.

Segunda entrevista

Persona entrevistada: Jeimi Lorena Silva Pinzón

Cargo: Líder SST

Fecha: 18/03/2021

Hora: 8:15 - P:M

Transcripción

Cristian: Lorena, buenas noches, ¿cómo estás?, ¿cómo te ha ido?

Lorena: Buenas noches Cristian, bien gracias

Cristian: Ah..., bueno Lorena, primero te quería agradecer por abrir el espacio, sé que andas muy ocupada con el trabajo y todo eso, pues el grupo de trabajo te lo agradece muchísimo. Yo te había enviado un formatico para que observarás y todo eso, mirábamos lo que íbamos a trabajar en esta corta entrevista y ahí está como un consentimiento para que tú lo firmes, te había comentado que esto es netamente académico, igual los resultados y lo que tengamos se socializa contigo.

Lorena: Claro que sí

Cristian: ¡Listo!

Lorena: Listo, perfecto ya

0:50: Se realiza la primera pregunta

Cristian: Listo Lorena no te preocupes, te voy hacer una serie de preguntas, son cuatro exactamente para que me comentes del área que estás ahí en Progressa, que es Seguridad, Salud en el trabajo, tu eres la líder de esta área. Entonces te leo la primera pregunta: ¿Cuál es su opinión frente a la implementación de los protocolos de bioseguridad, referentes a la pandemia generada por el SARS- CoV2?

Lorena: Bueno..., digamos que la implementación que se ha realizado aquí en la empresa, digamos ha sido un apoyo muy importante por parte de la empresa frente a la protección de cada uno de los trabajadores, pues digamos que la implementación que ha dado el gobierno, no todo lo que ha sido el tema de distanciamiento, desinfección, toma de temperatura, los respectivos registros, entonces digamos que se ha trabajado mucho en todo esto ha sido muy bueno y esto se ha visto como reflejado en todos los casos digamos que son positivos hubo uno dentro de la compañía.

Relativamente han sido muy pocos por no decirte que hasta el momento hemos tenido uno solo, pues entonces ha sido muy bueno el tema de la implementación del protocolo.

2:07: finaliza la respuesta a la primera pregunta

Cristian: Perfecto, listo ya me dijiste que ha sido muy positivo y les ha ayudado

2:15: Se realiza la segunda pregunta

Cristian: Pasamos a la segunda pregunta: ¿Considera que los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, tienen influencia en los protocolos de bioseguridad?

Lorena: Sí, claro, si se ha tenido mucho, porque digamos que con este tema del distanciamiento ya no se puede compartir, ya digamos hasta el, digamos, en los momentos de almuerzo con las personas que estaban cerca de ellos comentaba con ellos ya ahorita por lo menos dentro de la compañía, todo eso se ha prohibido, ya se toman es como ciertos horarios tanto como para la toma estos alimentos, todo es bajo unos horarios, las personas, digamos, se tiene establecido también que un día vienen personas, un día par, un día impar vienen otras personas, entonces digamos que si afectan los factores de riesgos psicosociales intralaborales dentro de la compañía, Si.

3:24: finaliza la respuesta a la segunda pregunta.

Cristian: listo, tú me dices que si hay como una influencia, habla mucho de las relaciones por el distanciamiento.

Lorena: ¡Exactamente!

Cristian: ¡Perfecto!

3:34: Se realiza la tercera pregunta.

Cristian: ¿Qué nivel de conocimiento, referente a los protocolos de bioseguridad, considera que tienen los trabajadores(as) de la FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA?

Lorena: listo; que se ha hecho acá dentro de la compañía, pues... digamos el tema de las capacitaciones, se le ha dado capacitación referente al tema de los protocolos que se han implementado dentro de la compañía, acá también se tiene por parte de la ARL se les envía información como tips, infografías con respecto a todo lo que tiene ser o lavado de manos, digamos el no compartir qué efectos puede ocasionar, digamos el no reporte, sino reporta alguna sintomatología, ahí también tenemos un tema reporte por medio de un link, pues para que todos los trabajadores estén en su casa o estén aquí en las instalaciones de la empresa reporten todo el tema de sintomatología, entonces digamos que la información se ha llevado a cabo de las diferentes formas.

Cristian: Perfecto, mira ya trabajamos la parte de la importancia pues conocí tu opinión de los protocolos, la influencia que tiene y me dice que si tiene pues su conocimiento pues los haz capacitado mucho. Listo. Pasamos a la cuarta pregunta.

4:55: finaliza la respuesta a la tercera pregunta.

4:58: Se realiza la cuarta pregunta.

Cristian: ¿Referente a la efectividad de los protocolos de bioseguridad, que factores de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el grupo social de trabajo, considera más relevantes e importantes frente a esta temática?

Lorena: Bueno... digamos que acá se ha presentado el caso positivo que vimos, digamos que fue una persona que resultó positiva y esto se dio digamos por un compartir como que un fin de semana por medio de la familia, entonces el compañero después vino a la compañía no informo, digamos que uno de los familiares había sido positivo, entonces él vino acá y después eso infecto digamos a otro compañero y ya después que él vio que era positivo, ahí si vino y nos

informó, digamos ahí hubo una falta de él por parte del compañero de trabajo, una falta de compromiso y ya pues a pesar que tenía toda la información, él pues que obvio esa parte importante de informar el tema de que era la familia, dentro del familiar había una persona positiva.

Cristian: Perfecto, listo Lorena, para complementar esa como la cuarta pregunta, pues frente a lo que has visto de los protocolos y los factores de riesgo social intralaboral, ¿tú consideras qué has podido trabajar en equipo?, ¿si ha habido conexión?, ¿buen clima laboral, a pesar del distanciamiento? y ¿pues todos los inconvenientes que se ha presentado durante el desarrollo de la pandemia?

Lorena: si, si, si..., en ese aspecto si, digamos que la gran mayoría de personas han sabido entender la situación y han respetado cada uno de los protocolos y digamos que ha habido el apoyo por cada una de las áreas, por cada uno de los jefes, entonces se ha tenido como completamente el apoyo.

6:42: finaliza la respuesta a la cuarta pregunta

Cristian: ¡Perfecto Lorena!, bueno Lorena, te agradezco mucho tu colaboración y tus respuestas y todo desde tu punto de vista. Así como te comenté, ya está es la parte final del proyecto pues te estaré comentando los resultados y todo eso, te enviaría el formaticó.

Lorena: ¡Listo Cristian!

Cristian: Listo Lorena, ¡muchas gracias!

Lorena: Muchas gracias, igual a ustedes, gracias por la oportunidad, igual para ti.

Cristian: ¡Hasta luego!, que estés bien.

Los respectivos análisis de las entrevistas se encuentran en las tablas 11 al 14 del presente escrito, como parte del desarrollo del marco metodológico, en la sección de Instrumento de análisis de datos.

Resultados obtenidos

De acuerdo con las transcripciones realizadas a las entrevistas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Las entrevistas permitieron visualizar y analizar las posturas y percepciones que tienen las trabajadoras de área de SST, frente a la implementación de los protocolos de bioseguridad.

En lo referente al distanciamiento social, se evidencia que esta práctica preventiva, si ha afectado las relaciones interpersonales laborales, llevando que las personas se sientan incómodas y aisladas, al no poder interactuar y compartir con sus compañeros.

En el tema de la implementación de los protocolos de bioseguridad, se observa que la aplicación y exigencia de los mismos, fue determinante para el correcto desarrollo de las actividades laborales diarias.

Se identifica que la empresa y el área de SST, tuvieron la necesidad de enviar a varios trabajadores (as) a trabajar desde la casa, como medida preventiva y de aislamiento, por la presencia de una persona que dio positivo para SARS- CoV2.

La falta de autocuidado, la desinformación y las actividades extralaborales, fueron los factores determinantes, para que las personas estuvieran expuestas y en algunos casos se contagiaron de SARS- CoV2.

Las estrategias implementadas por la empresa, fueron diseñadas y aplicadas por el área de SST, en donde su tuvieron que implementar horarios con diferentes horas de ingreso y de salida, para que los trabajadores(as) tuvieran el menor contacto posible.

La ARL fue de gran apoyo, en lo referente a la tema de capacitaciones, actualizaciones y medidas tomadas por el gobierno nacional, en todo lo referente a el SARS- CoV2.

Las dos personas entrevistadas coinciden en que los factores de riesgo psicosocial intralaborales referentes al grupo social de trabajo, si tuvieron influencia en la efectividad de protocolos de bioseguridad, debido a que la cohesión y el trabajo en equipo permitieron que todos los espacios y herramientas destinadas para la bioseguridad, fueran aprovechadas, utilizadas y direccionadas de forma correcta para el bienestar físico y mental de los trabajadores (as).

A pesar de que la carga laboral se incrementó de manera significativa, debido al trabajo aislado y al trabajo en casa, las diferentes áreas de la empresa si lograron trabajar en equipo, y lograron un buena cohesión, debido al grado de conciencia de cada individuo y al seguimiento y apoyo por parte del área de SST, a los jefes de cada área y a la alta gerencia de la empresa.

ANEXO D

Plan de capacitaciones

Introducción

Como parte del proceso de socialización de los resultados y conclusiones obtenidas en el presente proyecto, y en relación con el objetivo general planteado para el mismo, el presente plan de capacitaciones, es el resultado final del proceso de investigación, análisis y construcción de estrategias a futuro, en pro de la población trabajadora que actualmente labora en la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA, el cual está enfocado en los aspectos más relevantes e importantes, referentes a los riesgos psicosociales intralaborales y su influencia en los protocolos de bioseguridad derivados del SARS- CoV2 .

Criterios de selección

Resultados adquiridos a partir de los testimonios y datos obtenidos, durante el desarrollo de la presente investigación, los cuales están sustentados en la temática de los factores de riesgo psicosocial intralaboral referentes a grupo social de trabajo y su directa e influyente relación con los protocolos de bioseguridad, relacionados con SARS- CoV2 .

Objetivos

Construir un plan de capacitaciones, destinando a ser un factor complementario al plan ya establecido por las del área de seguridad y salud en el trabajo (SST) y recursos humanos (RRHH), frente a los riesgos psicosociales y los protocolos de bioseguridad.

Determinar las temáticas y módulos a trabajar y socializar durante el desarrollo del plan de capacitaciones en la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA

Desarrollar el cronograma de actividades, para dinamizar el trabajo interdisciplinar entre las áreas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y recursos humanos (RRHH).

Fases del plan

El plan se efectuara en 3 fases o bloques, los cuales eran desarrollados durante un año, entre los meses de mayo del presente año y el mes de mayo del próximo año 2022, estas fases serán desarrolladas por las áreas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y recursos humanos (RRHH), de acuerdo al cronograma y a los temas de las capacitaciones.

Las fases del plan de capacitaciones se dividen en los siguientes grupos:

Inducción/re inducción SST

Esta es la fase inicial, la cual está relacionada y orientada a los procesos de inducción para el personal nuevo en la empresa y el proceso de reinducción para el personal antiguo, en materia de reforzar los conceptos y conocimientos previamente aprendidos.

Dentro de esta fase se abarcaran temas de interés general en materia de seguridad y salud en el trabajo, tecnología, bioseguridad y trabajo en casa.

Seguridad y salud en el trabajo

Como segunda fase, se encuentra la intervención del comité de paritario de seguridad y salud en el trabajo, como parte del desarrollo y ejecución del SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo), el cual será organizado, supervisado y controlado por el área de SST.

Dentro de esta fase se realizaran capacitaciones en temáticas como legislación y normatividad en SST, bioseguridad laboral, riesgo biológico y los protocolos de bioseguridad.

Salud mental

La tercera fase contara con la intervención del área de RRHH, con la colaboración del comité de convivencia laboral, como parte del desarrollo de las temáticas y panes de sensibilización y concientización en todo lo relacionado a la salud mental

El tema principal de esta fase son los factores de riesgo psicosocial y su influencia en las tres esferas de ser humano.

Cronograma y matriz de capacitaciones

A continuación se relacionan el cronograma y la matriz de capacitaciones como producto entregable para la empresa FINANCIERA PROGRESSA CORPORACIÓN DE AHORRO Y VIVIENDA


Figura 1.*Plan de capacitaciones-Temario*

	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMATO
	COMPONENTE: PLANEAR	F001 - SG-SST
	ACTIVIDAD: PLAN DE CAPACITACIONES,	03/05/2021
	MATRIZ DE CAPACITACIONES	PÁG 1 de 1
CAPACITACION	TEMARIO	
INDUCCION/ REINDUCCION SST	POLITICA DE SST	
	ACTUALIZACIÓN SARS-CoV2	
	PANDEMIA-CUARENTENA	
	DEBERES Y DERECHOS EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	
	IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES	
	INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL	
	AUTOCUIDADO	
	RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES EN SST	
	TECNOLOGIA RESPONSABLE	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	TRABAJO EN CASA - TELETRABAJO	
	BIOSEGURIDAD LABORAL	
	RESOLUCION 1155 DE 2020	
	RIESGO BIOLOGICO: VIRUS Y BACTERIAS	
	PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD	
SALUD MENTAL	BIOSEGURIDAD: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL- RESOLUCION 2646 DE 2008	
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES	
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES	
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INDIVIDUALES	
	RESOLUCION 2404 DE 2019	
	TRABAJO EN EQUIPO	
COHESIÓN Y COMUNICACIÓN ASERTIVA		

Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo de Excel entregable para la empresa Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda.

Figura 2.


Plan de capacitaciones - Cronograma 2021

		FORMATO CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES					Fecha: Mayo 03 de 2021											
		F002 - SG-SST					Versión: 1 Página 1 de 1											
		P: PROGRAMADO	E: EJECUTADO	Fecha de Actualización: 03 de mayo de 2021 - hasta mayo 2022														
		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY				
		TEMA	FRECUENCIA	OBJETIVO	CAPACITADOR	LUGAR												
INDUCCIÓN/ REINDUCCIÓN SST	POLITICA DE SST	Anual	Capacitar sobre SG-SST	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 71	p												
	ACTUALIZACIÓN SARS-CoV2	Anual	Reintroduccion tematica COVID-19	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 72		P											
	PANDEMIA- CUARENTENA	Anual	Aprender la diferencia entre los dos conceptos	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 73		P											
	DEBERES Y DERECHOS EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	Anual	Conocer y manejar adecuadamente los derechos y deberes en riesgos laborales	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 74			P										
	INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL	Anual	Conceptualización en conceptos deSST	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 75				P									
	AUTOCUIDADO	Anual	Aprender a cuidarse	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 76					P								
	RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES EN SST	Anual	Contextualización en las responsabilidades como trabajadores	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 77						P							
	TECNOLOGIA RESPONSABLE	Anual	Aprender a manejar la tecnologia responsablemente	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 78							P						
TRABAJO EN CASA - TELETRABAJO	Anual	Sensibilizar frente a las nuevas tendencias y dinamicas laborales	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 79					P									
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	BIOSEGURIDAD LABORAL	Anual	Conocer los procedimientos requeridos para la implementación de los protocolos de bioseguridad	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 81							P						
	RESOLUCION 1155 DE 2020	Anual	Conocer y manejar adecuadamente la nomatividad referente a os protocolos de bioseguridad	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 80							P						
	RIESGO BIOLÓGICO: VIRUS Y BACTERIAS	Anual	Dar a conocer e riesgo con traen consigo los riesgos biológicos	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 91							P						
	PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD A NIVEL LABORAL	Anual	Aprender a identificar y aplicar los protocolos de bioseguridad a nivel laboral	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 92							P						
	BIOSEGURIDAD: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Anual	Conocer Los EPP requeridos en la bioseguridad	Area SST	Transversal 21 No. 98 – 93							P						
SALUD MENTAL	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL- RESOLUCION 2646 DE 2008	Anual	Conocer sobre los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud mental	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 83								P					
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES	Anual	Sensibilizar y contextualizar frente al riesgo psicosocial intralaboral	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 84		P											
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES	Anual	Sensibilizar y contextualizar frente al riesgo psicosocial extralaboral	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 85		P											
	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INDIVIDUALES	Anual	Sensibilizar y contextualizar frente al riesgo psicosocial individual	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 86		P											
	RESOLUCION 2404 DE 2019	Anual	Conocer la importancia de la bateria de riesgo psicosocial	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 88		P											
	TRABAJO EN EQUIPO	Anual	Estar preparados para trabajar en equipo	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 89									P				
	COHESIÓN Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	Anual	Identificar como la cohesin y la cmunicación asertiva son conceptos complementarios	Area RRHH	Transversal 21 No. 98 – 90									P				

Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo de Excel entregable para la empresa Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda.

Figura 3.

Plan de capacitaciones- Matriz de capacitaciones

		FORMATO MATRIZ DE CAPACITACIONES														Fecha: Mayo 03 de 2021						
		F003 - SG-SST														Versión: 1						
																Página 1 de 1						
No	No. Identificación	Nombre(s)	Apellido(s)	Cargo	MES				MES				MES				MES				TOTAL	
					RENDUCCIÓN		TEMA		TEMA		TEMA		TEMA		TEMA		TEMA		P	E		
					(DD/MM/AA)		(DD/MM/AA)		(DD/MM/AA)		(DD/MM/AA)		(DD/MM/AA)		(DD/MM/AA)		(DD/MM/AA)					
					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
1																		0	0			
2																		0	0			
3																		0	0			
4																		0	0			
5																		0	0			
6																		0	0			
7																		0	0			
8																		0	0			
9																		0	0			
10																		0	0			
11																		0	0			
12																		0	0			
13																		0	0			
14																		0	0			
15																		0	0			
16																		0	0			
17																		0	0			
18																		0	0			
19																		0	0			
20																		0	0			
21																		0	0			
22																		0	0			
23																		0	0			
24																		0	0			
25																		0	0			
26																		0	0			
27																		0	0			
INDICADORES																						
TOTAL ASISTENTES PROGRAMADOS / TOTAL PERSONAS ASISTENTES					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
TOTAL DE APRENDIZAJES ESPERADOS / NUMERO DE CONDUCTAS IDENTIFICADAS REFERENTES A LOS PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
INVERSIÓN REALIZADA / BENEFICIO OBTENIDO POR LA CAPACITACIÓN					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

Nota: Elaboración propia, a partir del pantallazo del archivo de Excel entregable para la empresa Financiera Progressa Corporación de Ahorro y Vivienda

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y SU EFECTIVIDAD EN PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD PARA SARS COV2**, 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. Cristian Eduardo Paez Cardona
CC. 80.026.939



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y SU EFECTIVIDAD EN PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD PARA SARS COV2**, 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. Cesar Augusto Urbina Mancera
CC. 77.094.942