

LA NORMATIVIDAD COMO FACTOR REGULADOR DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA APARICIÓN DE LA COVID-19. UNA MIRADA RETROSPECTIVA

.....

**NORMATIVITY AS A REGULATORY
FACTOR OF ORGANIZATIONAL CHANGE
SINCE THE APPEARANCE OF THE
COVID-19. A RETROSPECTIVE VIEW**



Angela Viviana García Salamanca

Psicóloga. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Magíster en Educación en Formación Doctoral. Docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Correo: viviana.garcia@unad.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-4265>

Nacionalidad: colombiana.

Mayra Esther Britto Hurtado

Enfermera. Magíster en Enfermería. Líder de Investigación Escuela de Ciencias de la Salud. Docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Correo: mayra.britto@unad.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8905-5603>

Nacionalidad: colombiana.

Rafael Ruiz Calatrava

Licenciado en Ciencias del Trabajo. Licenciado en Derecho. Doctor en Seguridad y Salud Laboral. Presidente del Consejo General de SST de España

Correo: rafaelruizc@icam.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7952-6253>

Nacionalidad: español.

Palabras clave: cambio organizacional, COVID-19, normatividad, SARS-CoV-2, seguridad y salud en el trabajo, revisión.

Keywords: organizational change, COVID -19, regulations, SARS-CoV-2, occupational safety and health (OSH), review.

INTRODUCCIÓN

A continuación, en este capítulo encontrará el desarrollo del primer objetivo: contrastar la normatividad pertinente y aplicable en salud para la prevención de la COVID-19 en los entornos laborales de trabajo en Colombia, en el marco del proyecto denominado “Adaptación del protocolo evaluación de riesgos laborales frente al coronavirus (Sars-CoV-2) diseñado por el Consejo General de Seguridad y Salud en el Trabajo de España en su segunda versión con base en la legislación en salud pertinente para Colombia”.

Su propósito tiene como fin comprender la evolución de la legislación laboral colombiana para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos asociados a la COVID-19.

En el transcurso del estudio realizado se pudo identificar que la adaptación de la normativa se parametrizaba respecto a dos vías; la primera, hacia la prevención de enfermedades respiratorias causadas por el contacto estrecho o contagio por contacto; y la segunda, a las nuevas formas de trabajo como mecanismo de reactivación económica a nivel global.

La investigación desarrollada se enmarcó en una metodología de tipo cualitativo, documental y retrospectiva mediante fuentes secundarias recolectadas de la legislación emitida por las instituciones normalizadoras, así como de artículos científicos pertinentes a la temática desarrollada.

Los resultados y conclusiones revelan que la pandemia impulsó al sector productivo y legislativo a adoptar innovaciones y nuevas formas de operar en un contexto desafiante. Este proceso abrió oportunidades para identificar y abordar nuevas problemáticas, entre ellas la prevención de enfermedades respiratorias relacionadas con las secuelas de la pandemia.

Desarrollo del contenido

La pandemia generó un traumatismo importante en el área laboral, afectando profundamente la humanidad al ser confinados por la exposición del COVID-19. Las causas del confinamiento llevaron a la población mundial a una crisis económica y social. De igual forma, en el estudio realizado por Ledesma Andrade & Ordoñez Valencia (2022) se evidenció que las organizaciones enfrentaron una serie de desafíos sin precedentes, entre los que destacan la disminución de las ventas, la alteración de los ingresos económicos debido a la reducción de la actividad comercial y, en algunos casos, el cierre definitivo de empresas.

El impacto negativo de la pandemia en la comercialización de servicios obligó a las organizaciones a replantear sus estrategias y adoptar nuevas formas de ofrecer sus productos. Ante la disminución de la demanda y los cambios en los hábitos de consumo, las empresas se vieron en la necesidad de innovar y transformar sus modelos de negocio con el fin de garantizar la sostenibilidad y el bienestar de sus empleados. Según Parra et al. (2022), la gestión estratégica y a salud en trabajadores evidencian que

la pandemia de COVID-19 ha ejercido una presión significativa sobre la sostenibilidad de las organizaciones.

Las empresas se han visto obligadas a adaptarse a un entorno cambiante, lo que ha generado un aumento de los costos operativos debido a la inversión en medidas de protección para los empleados y la recuperación de servicios ambientales. Por otra parte, el cambio de la gestión estratégica en las organizaciones ha generado un enfoque renovado en la salud y la seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta que las empresas están obligadas a implementar medidas de protección. Si bien esto puede mejorar las condiciones laborales, también puede implicar cambios en la forma en que se trabaja, como el teletrabajo o la reestructuración de equipos (Parra et al., 2022).

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido proactiva en la formulación de recomendaciones para fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo a nivel empresarial. Así mismo, y en respuesta a los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19, la OIT ha hecho hincapié en la necesidad de adaptar las normativas laborales que garanticen la protección de los trabajadores y el respeto a los principios del trabajo decente. En el informe de la OIT (2020) se enfatiza la importancia de una legislación laboral flexible y adaptable, que sea capaz de responder a las cambiantes realidades del mundo del trabajo, en procura de generar una guía común para la gestión de las nuevas dinámicas organizacionales respecto al trabajo.

De igual forma, la pandemia del COVID-19 ha acelerado de manera muy rápida la transformación digital de los entornos laborales. Para Rimbau-Gilabert (2022), el teletrabajo, la virtualización de reuniones, el trabajo en red y la adopción de herramientas colaborativas en línea se han convertido en la nueva normalidad para muchas organizaciones. Por tanto, este cambio en las organizaciones mundiales ha generado la necesidad de desarrollar competencias digitales tanto en los trabajadores como en las empresas, así como la importancia de contar con infraestructuras tecnológicas adecuadas en procura de la seguridad y salud de los trabajadores.

Adicionalmente, se advierte que las nuevas formas laborales plantean nuevos desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo. La falta de control directo sobre el entorno laboral, la dificultad para establecer límites entre la vida personal y profesional, y la ausencia de mecanismos de vigilancia de la salud son algunos de los riesgos asociados a estas nuevas formas de empleo. Por ello, es de vital importancia adaptar las normativas en seguridad y salud en el trabajo que permitan la garantía de protección a los trabajadores ante estos contextos cambiantes.

En cuanto al trabajo presencial, la pandemia de SARS-CoV-2 ha generado un conjunto de secuelas que trascienden la fase aguda de la enfermedad y plantean desafíos

significativos para el retorno seguro al trabajo presencial. En el estudio desarrollado por Acosta Morales y Espinosa Herrera (2022) se documentaron una amplia gama de complicaciones causadas por el COVID-19, entre ellas se incluyen las disfunciones neurológicas como los problemas de memoria y concentración, así como las afecciones respiratorias, renales y musculoesqueléticas. Estas secuelas, que pueden persistir durante meses o incluso años, pueden impactar significativamente la capacidad laboral de los individuos, generando ausentismos, incapacidades y enfermedades laborales aunado con las nuevas formas de trabajo.

En este sentido, el COVID-19 ha dejado secuelas significativas en la salud de los individuos, impactando tanto a nivel físico como mental. Por su parte, Urriola (2021) evidenció que las secuelas directas del SARS-CoV-2 incluyen problemas neurológicos, cardíacos, metabólicos y renales, mientras que las secuelas indirectas del SARS-CoV-2 están relacionadas con la postergación de atenciones médicas y el agravamiento de condiciones preexistentes. Estas complicaciones pueden generar una mayor vulnerabilidad y discapacidad, afectando la capacidad de las personas para desempeñar sus roles laborales.

Por último, los trastornos de salud mental asociados al COVID-19, como la ansiedad y la depresión, pueden limitar la participación en actividades laborales y sociales en las organizaciones. Además, la persistencia de síntomas y el miedo al contagio pueden generar un círculo vicioso que dificulta la recuperación completa y la reinserción laboral, generando ausentismo laboral y pérdida de la productividad diaria en la organización.

Con base en las nuevas dinámicas laborales y ante las secuelas del COVID-19, a continuación se presenta la evolución normativa que permitió la prevención de la propagación del SARS-CoV-2 como mecanismo de protección en los entornos de trabajo en Colombia, adoptando así una reglamentación para las nuevas formas de trabajo en procura de la seguridad y salud de los trabajadores.

Metodología del estudio

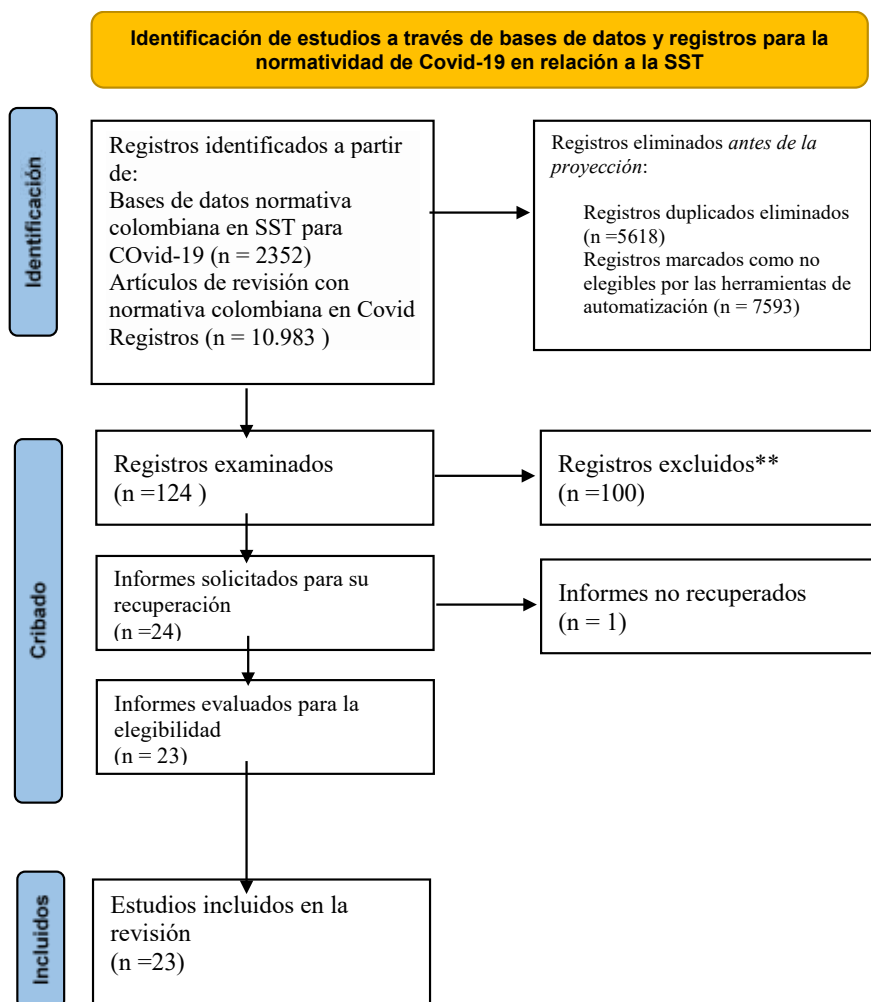
De acuerdo con el rigor del objetivo propuesto, se trata de una metodología de tipo cualitativo, documental-normativa, con una retrospectiva que abarca del 2024 al 2020.

Para esta investigación se consideró lo expuesto por Mendoza-Núñez (2023) respecto a una revisión panorámica histórica, la cual tiene como propósito mapear la literatura existente sobre la evolución de la normativa colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo ante la pandemia de COVID-19. Este enfoque metodológico permitió

identificar los principales lineamientos legales que buscan garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos asociados al SARS-CoV-2, para poder determinar el grado en que esta normativa ha sido efectiva en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Para la elaboración del estudio también se consideraron a Valle-Cruz y Gil (2022), quienes proponen la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyse), la cual está basada en los siguientes 4 pasos (ver Figura 1):

Figura 1. Diagrama metodológico para la revisión de la literatura



Fuente: elaboración propia.

De igual forma, en la Tabla 1 se detallan los criterios de inclusión y exclusión aplicados a los documentos analizados en este estudio.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión y exclusión	
Inclusión	- Documentos normativos y regulatorios en el área de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. - Artículos de revisión u originales que contengan la legislación en seguridad y salud en el trabajo respecto al COVID-19 y la adaptación a nuevas formas de trabajo. - Documentos que contengan investigaciones en las temáticas: prevención del SARS-CoV-2, COVID-19, seguridad y salud en el trabajo y empresas/organizaciones. - Período entre 2020-2024.
Exclusión	- Documentos normativos y regulatorios en el área de seguridad y salud en el trabajo internacionales. - Períodos anteriores a 2020.

Fuente: elaboración propia.

Los documentos resultantes de la revisión de la normativa pertinente y aplicable para la prevención de la COVID-19 en los entornos laborales de trabajo en Colombia fueron extraídos de normativas como resoluciones, decretos, circulares y artículos científicos que cumplieran con los criterios para la búsqueda de información.

Resultados de la investigación

Con el fin de analizar la evolución de la legislación laboral colombiana en el contexto de la pandemia de COVID-19, resulta fundamental realizar un recorrido histórico desde la declaración de emergencia sanitaria global. Este análisis permitirá comprender el proceso normativo que ha llevado a la adopción de las medidas actuales destinadas a prevenir las enfermedades respiratorias causadas por el SARS-CoV-2, con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en Colombia.

1. Declaración de la pandemia por COVID -19 y su impacto mundial en las organizaciones

La Organización Mundial de la Salud (2020), ante la evidencia contundente de la propagación global del virus SARS-CoV-2 —que originó la enfermedad denominada COVID-19—, tomó la decisión histórica de declarar una pandemia el 11 de marzo de 2020. Esta declaración institucional mundial, precedida por la declaración de emergencia de salud pública, reflejó la gravedad de la situación y la necesidad de una respuesta coordinada a nivel internacional. El virus, originado en Wuhan, China, se había extendido rápidamente por múltiples países, causando un número creciente de contagios y muertes.

Respecto a la declaración emitida por la OMS, Fernández Fernández (2020) especifica que el SARS-CoV-2, como nuevo coronavirus identificado inicialmente en Wuhan, China, demostró una capacidad de transmisión interhumana excepcionalmente alta, lo que propició su rápida dispersión global, caracterizada por la generación de una enfermedad denominada COVID-19. Este virus, clasificado dentro de la subfamilia de los *Orthocoronavirinae*, presenta una alta homología genética con otros coronavirus de origen animal, lo que sugiere un evento de zoonosis como desencadenante de la pandemia. Debido a esto, la rápida propagación del virus a nivel mundial, facilitada por la globalización y la densidad poblacional, superó rápidamente las fronteras nacionales, desencadenando una crisis sanitaria.

Para Urriola (2021), el COVID-19 presenta un cuadro clínico caracterizado por una evolución clínica heterogénea, donde los síntomas más comunes son la fiebre, la tos seca y la dificultad respiratoria. Estos síntomas iniciales pueden evolucionar hacia complicaciones más severas, como la neumonía y el daño multiorgánico. Si bien la mayoría de los pacientes experimentan síntomas leves a moderados, una proporción significativa puede desarrollar formas graves de la enfermedad. De igual forma, otros síntomas reportados en la evolución clínica de los pacientes incluyen fatiga, mialgias, trastornos gastrointestinales, cefalea, astenia y alteraciones del olfato y el gusto. Además, se comprobó que el proceso de incubación promedio fue de aproximadamente 5 días.

En cuanto al contagio de la COVID-19, Rosas Arango et al. (2020) nos indican que la transmisión del SARS-CoV-2 se produce a través de la inhalación de aerosoles y gotas respiratorias emitidas por personas infectadas mediante acciones como la tos, el estornudo y el habla. Así mismo, el virus resiste en un periodo de tiempo en superficies solidas dependiendo de diversos factores ambientales, incluyendo la temperatura y la humedad. De igual forma, el contacto directo con personas infectadas también constituye una vía de transmisión relevante. En la Figura 2 se muestran las cuatro fuentes de contagio.

Figura 2. Formas de contagio del SARS-CoV-2



Aerosoles y gotas respiratorias

Personas que al toser, estornudar o hablar contagian a otras. Estas pequeñas gotas pueden viajar a corta distancia y ser inhaladas por personas cercanas



Superficies contaminadas

El virus puede sobrevivir en superficies durante un tiempo, dependiendo de las condiciones ambientales



Contacto cercano

El contacto directo con una persona infectada, como abrazos o apretones de manos, también puede facilitar la transmisión del virus.



Condiciones ambientales

Factores como la humedad y la temperatura pueden influir en la viabilidad del virus

Fuente: adaptado de Rosas Arango et al. (2020).

Este mismo estudio realizado por Rosas Arango et al. (2020) identificó un enfoque multifactorial para prevenir la propagación del virus, que incluye el uso de mascarillas, el distanciamiento físico, la higiene de manos, la ventilación adecuada, la detección temprana y el aislamiento de las personas en caso de contagio, lo que generó una nueva forma de vida en todo el mundo.

En este sentido, y respecto a las organizaciones, la pandemia de la COVID-19 desencadenó una crisis económica global, impactando profundamente en el financiamiento de las empresas, las cuales no estaban preparadas para implementar las medidas de salud dadas (Organización Mundial de la Salud, 2022a). De este modo, las restricciones

impuestas a la movilidad y al desplazamiento a los sitios de trabajo generaron interrupciones en las cadenas de suministros y, sobre todo, de la actividad laboral, conduciendo a una contracción significativa de la producción económica de las empresas. Según Ruiz Ramírez (2021), aproximadamente el 84 % de las empresas a nivel mundial experimentaron una disminución en sus ingresos, con una reducción promedio de alrededor del 50 %.

El impacto rotundo de la pandemia y la no preparación de las empresas ante una amenaza mundial como lo fue la Covid-19 desató un aumento significativo del riesgo de insolvencia y desaparición de muchas empresas a nivel global.

2. Evolución del marco jurídico para la reactivación económica en Colombia ante el COVID-19

Ante la emergencia por pandemia causada por el virus del SARS-CoV-2, y de acuerdo a los hallazgos de la investigación realizada por Nogueira et al. (2021), la vulnerabilidad económica y organizacional a nivel estructural de América Latina fue evidenciada en la pandemia de COVID-19. En este contexto, la promoción de la gestión organizacional y de la salud mediante reglamentaciones se presenta como una solución integral para abordar las desigualdades sociales, económicas y de salud. Ahora bien, los llamados principios rectores como la intersectorialidad, la sostenibilidad y la equidad brindan un marco conceptual sólido para reorientar las políticas públicas y crear sociedades más saludables y justas.

En el contexto colombiano, el Estado implementó diferentes medidas normativas materializadas en decretos legislativos, acuerdos y resoluciones. Estos instrumentos normativos se centraron en contener la propagación del virus, protegiendo la salud pública y mitigando los impactos socioeconómicos. Áreas como la salud, la economía, el trabajo y la educación fueron objeto de una intensa regulación, adaptándose a las nuevas realidades impuestas por la pandemia.

En respuesta a la pandemia del COVID-19, el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia emitió una serie de normativas que desempeñaron un papel crucial en la regulación de las actividades económicas del país, garantizando, al mismo tiempo, la protección de la salud pública y de los trabajadores colombianos. Estos instrumentos normativos proporcionaron un marco de referencia para la reactivación económica, asegurando el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad que se tuvieron que implementar en el transcurso del tiempo y de manera inmediata, mitigando los riesgos asociados a la propagación del virus.

Según el rastreo de la normatividad identificada para esta investigación, se pudieron identificar cuatro tipologías de normativas que rigieron el desarrollo de este estudio (ver Tabla 2).

Tabla 2. Tipologías de normas expedidas en pandemia por COVID-19

<i>Tipo de normativa</i>	<i>Alcance</i>	<i>Contenido</i>	<i>Jerarquía</i>
Resolución	Específico	Protocolos, procedimientos	Inferior a decretos y leyes
Decreto	Amplio	Medidas excepcionales	Superior a resoluciones
Ley	General	Principios generales	Máxima jerarquía
Circular	Limitado	Instrucciones, orientaciones	Interna

Fuente: adaptado de Ministerio de Salud y Protección Social (2020).

La comprensión clara de la jerarquía y el alcance de las normas emitidas por las instituciones reguladoras resultó fundamental para la implementación efectiva de medidas de prevención y control del COVID-19 en los entornos laborales. El conocimiento detallado de resoluciones, decretos, leyes y circulares permitió a las organizaciones diseñar protocolos específicos y adaptados a sus particularidades, contribuyendo significativamente a mitigar el riesgo de contagio. Un ejemplo de la aplicación de la normatividad en las organizaciones puede observarse en la implementación de protocolos de bioseguridad en hospitales para la atención de pacientes con COVID-19 (ver Figura 3).

Figura 3. Ejemplo de implementación de protocolos de bioseguridad



Fuente: adaptado del Ministerio de Salud y Protección Social (2020).

En síntesis, el marco normativo colombiano proporcionó una estructura coordinada para gestionar la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 a partir de 2020. Por tanto, este marco sirvió como guía fundamental para la respuesta de salud pública a nivel nacional.

De igual forma, ante la situación de emergencia, las instituciones públicas y privadas en Colombia tomaron medidas inmediatas para mitigar los efectos del COVID-19. En este contexto, el ámbito laboral se vio especialmente afectado, lo que llevó a la promulgación de una variedad de normativas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Por lo tanto, los resultados de la normativa analizada se centrarán en aquellas disposiciones que, en el contexto organizacional, estuvieron orientadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos asociados al SARS-CoV-2.

Desde el inicio de la pandemia en 2020 hasta su finalización, las regulaciones de COVID-19 para empresas y trabajadores en Colombia han cambiado, por lo que es importante destacar que, con el tiempo, algunas disposiciones pueden haber sido modificadas o derogadas.

Declaración de la pandemia en Colombia y medidas de protección en los trabajadores

El Gobierno nacional, a través de una serie de decretos y resoluciones, implementó medidas excepcionales para contener la propagación del virus y mitigar sus impactos socioeconómicos. Entre las disposiciones más significativas se destacan los Decretos 417 y 457 de 2020, los cuales establecieron el marco normativo para enfrentar esta crisis sanitaria sin precedentes.

De igual forma, en el Decreto 417 de 2020 se declaró una emergencia económica, social y ambiental en todo el país, como respuesta inmediata del gobierno ante la emergencia sanitaria. El Gobierno redireccionó la capacidad instalada para implementar medidas adicionales para abordar la crisis sanitaria y sus consecuencias secundarias debido a esta situación inusual. Al otorgar facultades extraordinarias algunas instituciones, el Estado colombiano se dotó de los instrumentos necesarios para responder de manera flexible y oportuna a las cambiantes dinámicas de la pandemia.

De manera posterior, la primera medida de aislamiento preventivo obligatorio en Colombia fue establecida por el Decreto 457 en 2020. La movilidad de la población fue limitada por esta disposición, se suspendieron actividades no esenciales y se promovió el trabajo remoto. El aislamiento preventivo obligatorio se convirtió en una herramienta crucial para cortar las cadenas de transmisión del virus y reducir la curva de contagios.

Teletrabajo y trabajo en casa como medida de protección de los trabajadores

La pandemia de COVID-19 propició una aceleración en la adopción del trabajo remoto y teletrabajo, convirtiéndose en una modalidad laboral de múltiple aceptación. El Gobierno nacional implementó diversas normativas con el propósito de regular esta nueva forma de empleo, asegurando los trabajadores y delineando las responsabilidades

de los empleadores. En este contexto, se procederá a analizar dos de las normativas más significativas: el Decreto 771 de 2020 y la Ley 2088 de 2021.

A partir del 18 de enero de 2021, con la promulgación de Ley 2088 de 2021, se formalizaron y ampliaron las regulaciones del teletrabajo en Colombia. La implementación, las condiciones y los procedimientos del teletrabajo y el trabajo en casa se establecieron con el fin de restringir la movilidad de los trabajadores en el país. La ley destaca la necesidad de un acuerdo mutuo entre empleador y empleado para llevar a cabo el teletrabajo y el trabajo en casa con el fin de fomentar la seguridad y salud en el trabajo, así como las de sus familiares.

En este sentido, la Ley 2088 de 2021 marca la diferencia clara entre el concepto de trabajo en casa y el de teletrabajo. El trabajo en casa se define como la realización de actividades laborales en el domicilio del trabajador, de manera temporal y excepcional, como resultado de circunstancias ajenas a su voluntad, tales como una emergencia sanitaria. En contraste, el teletrabajo se caracteriza por ser una modalidad laboral que puede ser permanente o temporal, en la cual el trabajador ejecuta sus funciones fuera de las instalaciones del empleador, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación.

De manera complementaria a la Ley 2088, y en respuesta a la necesidad de asegurar que los trabajadores pudieran ejercer sus funciones de forma remota, el Decreto 771 de 2020 implementó un auxilio de conectividad. Esta medida compensatoria tiene como objetivo mitigar los costos adicionales que los empleados deben afrontar al desempeñar sus labores desde el hogar, tales como el consumo de servicios de internet, energía eléctrica y otros servicios públicos.

De igual forma, el decreto estipuló que los trabajadores que perciban hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes y que, como consecuencia de la emergencia sanitaria, deban trabajar desde casa, tienen derecho a recibir dicho auxilio de conectividad. Este beneficio reemplazó el auxilio de transporte, reconociendo que los trabajadores que operan en modalidad remota no incurrieron en gastos relacionados con el desplazamiento.

Salud y seguridad en el trabajo en organizaciones presenciales de trabajo

Con el fin de proteger la salud de los trabajadores y preservar la estabilidad laboral durante la pandemia, Colombia estableció protocolos de bioseguridad en los entor-

nos laborales presenciales. Normativas como la Resolución 223 de 2021 y la Circular 017 de 2020 fueron fundamentales en este proceso, ya que promueven la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores para adaptar las condiciones de trabajo a las nuevas realidades y garantizar la continuidad de las actividades productivas.

La Resolución 223 de 2021 promueve una gestión de la bioseguridad en los entornos laborales que responde de manera dinámica a la evolución de la pandemia. Al adoptar un enfoque basado en el riesgo, la norma permite una mayor flexibilidad en la aplicación de las medidas, ajustándolas a las características particulares de cada sector económico y empresa. Sin embargo, enfatiza la necesidad de mantener un enfoque preventivo, considerando que el contexto epidemiológico es variable y requiere una adaptación continua de las estrategias de protección.

Por otro lado, la Circular 017 de 2020 se constituyó en un instrumento legal al establecer lineamientos para la preservación del empleo y la continuidad de las relaciones laborales, con el fin de mitigar los impactos socioeconómicos de la crisis sanitaria. Su principio de negociación colectiva, como un mecanismo estratégico para enfrentar los desafíos laborales derivados de la pandemia, fomentó el diálogo entre empleadores y trabajadores. Esta norma buscó preservar la estabilidad laboral y evitar medidas drásticas como los despidos masivos. Este enfoque no solo priorizó la protección del empleo —reconocido como pilar fundamental de la estabilidad económica y social—, sino que también fortaleció los mecanismos de participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales.

Vacunación como prevención de la seguridad y salud de los trabajadores

La normalización de la vacunación contra el COVID-19 fue un paso importante para promover la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que la vacunación masiva permitió la reactivación de diversas actividades laborales y la reducción de los riesgos relacionados con la enfermedad. El Plan Nacional de Vacunación en contra del SARS-CoV-2 fue creado y llevado a cabo por el Gobierno de Colombia, el cual estableció pasos, grupos prioritarios y estrategias específicas para la distribución y aplicación de las vacunas. Este plan comenzó brindando prioridad a los grupos de mayor riesgo, como los adultos mayores y los trabajadores de la salud, antes de expandirse a la población general. La implementación de la compleja red de logística y distribución requirió la colaboración de varios niveles de gobierno y entidades.

En tal sentido, se creó el Plan Nacional de Vacunación con el Decreto 109 de 2021. Esta normativa permitió sentar las bases para una estrategia de inmunización masiva,

priorizando la reducción de la morbilidad y mortalidad asociadas a la enfermedad. Se identificaron grupos poblacionales de alto riesgo, como personal sanitario y adultos mayores. Para la aplicación de la vacuna en Colombia, se llevó a cabo un proceso de aplicación en fases y etapas, lo cual garantizó una distribución equitativa de las dosis. Así mismo, el decreto proporcionó una guía en cuanto a las responsabilidades de los actores involucrados en la cadena de suministro y aplicación de las vacunas, así como los mecanismos de financiamiento necesarios. De esta manera, se buscó no solo salvaguardar la salud pública, sino también contribuir a la reactivación económica y fortalecer la resiliencia del sistema de salud ante futuras crisis sanitarias.

Frente al Decreto 109 de 2021, se dispusieron algunas prohibiciones para los empleadores, como exigir la vacunación como requisito para mantener el empleo. Aunque, de manera positiva, se introdujo la Circular 049 de 2021, la cual tuvo como principal objetivo proporcionar pautas para adaptar los entornos laborales a la nueva cultura de seguridad y salud en el trabajo. Para llevar a cabo los propósitos de la circular, se actualizaron los protocolos de bioseguridad, considerando los avances científicos en la comprensión del virus. Esto permitió tener lineamientos claros para un retorno seguro y gradual a las actividades presenciales.

Seguido de la emisión normativa de la circular, se diseñó e implementó estrategias para la vacunación de los trabajadores, y la creación de protocolos para la gestión de casos positivos de COVID-19 en el lugar de trabajo. Por último, se trabajó en la importancia del bienestar psicológico de los colaboradores con el fin de asegurar la salud y seguridad y mantener la continuidad de las operaciones de las organizaciones en Colombia.

Normatividad para la reactivación económica y laboral en las organizaciones

Con el propósito de mitigar los efectos económicos generados por la pandemia de COVID-19 en Colombia y promover la reactivación económica, el Gobierno nacional implementó un conjunto de medidas a través de diversos decretos.

En un primer momento, el Gobierno nacional emitió el Decreto 639 de 2020, que estableció el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), orientado a la preservación del empleo mediante la provisión de subsidios a las empresas para el pago de salarios. En paralelo, el Decreto 558 de 2020 introdujo reducciones temporales en las contribuciones a pensiones, tanto para empleados como para empleadores, como respuesta a la crisis económica. Y, por último, el Decreto 539 de 2020 se centró en la reactivación

gradual de la economía, estableciendo protocolos de bioseguridad que permitieran la reapertura de ciertos sectores, bajo la condición de que se garantizaran las medidas necesarias para prevenir contagios.

El presente marco normativo no solo tuvo como finalidad la adaptación de los entornos laborales a las nuevas realidades sanitarias derivadas de la pandemia de COVID-19, sino que también estableció objetivos específicos que contemplan la actualización de los protocolos de bioseguridad de acuerdo con los avances científicos relacionados con el virus.

Así mismo, se definieron directrices para permitir un retorno seguro y gradual a las actividades presenciales, se implementaron estrategias destinadas a la vacunación de los empleados y se desarrollaron protocolos para la gestión de casos positivos de COVID-19 en el ámbito laboral.

Protección de la salud mental y bienestar laboral en las organizaciones

El aislamiento social generó distintas consecuencias que afectaron la salud mental de los trabajadores. En respuesta a esta situación, el Gobierno de Colombia llevó a cabo una serie de acciones orientadas a promover el bienestar psicológico de los trabajadores, reconociendo el impacto emocional que la pandemia ha generado en la población.

Las estrategias psicosociales articuladas a la cultura organizacional de la empresa tenían como objetivo aliviar el sufrimiento emocional causado por la pandemia, así como preservar la productividad y la competitividad de las organizaciones, reconociendo la relación intrínseca entre la salud mental y el desempeño laboral.

En el contexto de la pandemia, Colombia no solo emitió normatividad en materia de bioseguridad laboral, sino que también implementó un enfoque integral de cuidado de los trabajadores. La Resolución 2646 de 2020, en particular, estableció lineamientos para prevenir el riesgo psicosocial en el trabajo, promoviendo medidas para mitigar el estrés, la ansiedad y otras afectaciones mentales derivadas de la pandemia y el trabajo remoto.

A través de la implementación de este marco normativo, el Gobierno colombiano incentivó a las organizaciones a adoptar prácticas que priorizaran la salud mental de sus empleados. Estas medidas permitieron el diseño de programas de apoyo psicológico,

la capacitación en habilidades socioemocionales para líderes y la flexibilización de horarios, ya que con esto buscaban fortalecer la resiliencia de los trabajadores y mejorar el clima organizacional.

3. Protocolos de bioseguridad para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos asociados al COVID-19

La normatividad en Colombia se convirtió en una respuesta clara hacia la reactivación económica, así como para salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones. En este sentido, los protocolos de bioseguridad se convirtieron en una ruta orientadora para salvaguardar la vida de los trabajadores, los cuales se implementaron de manera experimental, dado el carácter inédito de la crisis sanitaria.

Cabe resaltar que los protocolos de bioseguridad se posicionaron como herramientas fundamentales para prevenir y mitigar los riesgos asociados al contagio del virus. A través de la sensibilización de los trabajadores y la implementación de medidas de control, estos protocolos se convirtieron en un eje central para la adaptación de los entornos laborales a las nuevas realidades organizacionales, generando un cambio en la cultura de las empresas.

En Colombia, los protocolos utilizados y mejorados en el transcurso del tiempo de pandemia se estructuraron en la Resolución 666 de 2020, la Resolución 777 de 2021, la Resolución 223 de 2021 y la Resolución 350 de 2022.

Con base en la evolución del virus SARS-CoV-2, los protocolos de bioseguridad en las empresas colombianas fueron evolucionando de manera gradual según las necesidades específicas. A continuación, se describe el desarrollo de cada uno de ellos.

Con la Resolución 666 de 2020, el Gobierno colombiano emitió una respuesta contundente para la implementación obligatoria de los protocolos de bioseguridad, los cuales eran aplicables a todos los sectores económicos. Por tanto, este marco normativo estableció procedimientos organizacionales como la medición de temperatura, el uso de mascarillas, el lavado frecuente de manos y el distanciamiento social, con el propósito de evitar la difusión del virus en los lugares de trabajo. A medida que avanzaba la pandemia y se profundizaban los conocimientos sobre el SARS-CoV-2, la normatividad evolucionó de manera dinámica, adaptándose a las nuevas evidencias científicas y a las cambiantes condiciones epidemiológicas.

De igual forma, con el fin de mantener un equilibrio entre la prevención del contagio y la reactivación económica, el Gobierno colombiano llevó a cabo una revisión periódica de los protocolos de bioseguridad. La Resolución 223 de 2021 y la Resolución 350 de 2022 reflejaron esta dinámica, introduciendo ajustes en medidas como el uso obligatorio de tapabocas y las restricciones de aforo, en función del avance en la cobertura vacunal y la disminución de la transmisión comunitaria del virus.

Finalmente, la Resolución 777 de 2021 introdujo un enfoque basado en indicadores epidemiológicos para la gestión de la pandemia, permitiendo una mayor personalización de las medidas de bioseguridad a nivel local. Al establecer un esquema de reactivación gradual y condicionado al avance en la vacunación, esta resolución garantizó una transición segura hacia una nueva normalidad, reduciendo los riesgos de rebrotes y protegiendo la salud de la población.

CONCLUSIONES

Con el fin de concluir el recorrido normativo para comprender la evolución de la legislación laboral colombiana con la que se garantizó la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos asociados a la COVID-19, en la Tabla 3 se presenta siguiente síntesis:

Tabla 3. Síntesis de normatividad COVID-19 en seguridad y salud en el trabajo

<i>La normatividad como factor regulador del cambio organizacional a partir de la aparición de la COVID -19</i>		
Categoría	Normativa	Descripción
<i>Declaración de la pandemia en Colombia y medidas de protección en los trabajadores.</i>	Decreto 417 de 2020	Declaración de emergencia y habilitación de facultades extraordinarias.
	Decreto 457 de 2020	Implementación del aislamiento preventivo obligatorio y trabajo remoto.

<i>Teletrabajo y trabajo en casa como medida de protección de los trabajadores.</i>	Decreto 771 de 2020	Regulación del auxilio de conectividad para teletrabajadores.
	Ley 2088 de 2021	Regulación del trabajo en casa y teletrabajo.
<i>Salud y seguridad en el trabajo en organizaciones presenciales de trabajo.</i>	Resolución 223 de 2021	Actualización del protocolo de bioseguridad y flexibilización de medidas.
	Circular 017 de 2020	Lineamientos para la protección del empleo y mantenimiento de la relación laboral.
<i>Vacunación como prevención de la seguridad y salud de los trabajadores.</i>	Decreto 109 de 2021	Creación del Plan Nacional de Vacunación.
	Circular 049 de 2021	Prohibición de exigir la vacunación como requisito para mantener el empleo.
<i>Normatividad para la reactivación económica y laboral en las organizaciones.</i>	Decreto 639 de 2020	Creación del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF).
	Decreto 558 de 2020	Reducción del aporte de pensión para aliviar la carga económica.
	Decreto 539 de 2020	Lineamientos para la reapertura gradual de sectores económicos.
<i>Protección de la salud mental y bienestar laboral en las organizaciones.</i>	Resolución 2646 de 2020	Lineamientos para prevenir el riesgo psicosocial en el trabajo.

<i>Protocolos de bioseguridad para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos asociados al COVID-19.</i>	Resolución 666 de 2020	Establecimiento del protocolo general de bioseguridad para empresas.
	Resolución 223 de 2021	Actualizaciones en los protocolos de bioseguridad y flexibilización de medidas.
	Resolución 350 de 2022	
	Resolución 777 de 2021	Esquema de reactivación gradual y normalización de actividades.

Fuente: elaboración propia.

La respuesta normativa colombiana ante la pandemia de COVID-19 se caracterizó por su dinamismo y capacidad de adaptación a un escenario en constante evolución. La transformación del trabajo se orientó, en muchas de las organizaciones que ofertan servicios, hacia la promoción del teletrabajo, trabajo en casa y la flexibilización de horarios laborales, impactando significativamente en la cultura y la comunicación interna organizacional.

De igual forma, es importante resaltar que la implementación rigurosa en las empresas, en cuanto a los protocolos de bioseguridad, incluyeron medidas como la desinfección de espacios, el uso de equipos de protección personal y la monitorización de la salud de los empleados. Estos nuevos procedimientos reconfiguraron las actividades operativas en las empresas, generando nuevos costos y desafíos logísticos que fueron adaptados y reestructurados en el transcurso del tiempo según el desarrollo del virus.

Es imperativo recordar que la normatividad no solo se limitó en guiar protocolos de bioseguridad, sino que también reforzó de manera integral la responsabilidad de los empleadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Al involucrar a los trabajadores en procesos de capacitación y participación en comités paritarios, se buscó fortalecer la identificación, evaluación y control de los riesgos biológicos asociados al SARS-CoV-2, adaptando las medidas de prevención a las características específicas de cada puesto de trabajo. Adicionalmente, los comités paritarios de SST se fortalecieron como un mecanismo fundamental para garantizar la efectiva gestión de la seguridad y salud ante el COVID-19. Finalmente, la normativa dota a las autoridades competentes de las herramientas necesarias para vigilar el cumplimiento de estas disposiciones y aplicar las sanciones correspondientes, asegurando así un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acosta Morales, A. G. y Espinosa Herrera, F. V. (2022). Secuelas del COVID-19, un desafío de la salud pública: Revisión bibliográfica. *Revista de Salud Vive*, 5(15), 889–908. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i15.196>
- Betancourt, J., Calzadilla, W., Velázquez, R. y Suárez H. (2020). Protocolo de Bioseguridad para Centros de Aislamiento de Contactos a COVID-19. *Correo Científico Médico*, 24(3), 1–17. <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v24n3/1560-4381-ccm-24-03-871.pdf>
- Circular 017 de 2020 (30 de marzo), por la cual se establecen medidas temporales y transitorias durante la emergencia sanitaria por COVID-19 en el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con personas naturales. Instituto de Desarrollo Urbano (IDU). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=90795>
- Circular 049 de 2021 (17 de junio), emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., dirigida a secretarios(as) de despacho, directores(as) de departamentos administrativos, gerentes y directores(as) de unidades administrativas especiales, gerentes, presidentes(as) y directores(as) de establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales, sociedades públicas, sociedades mixtas, subredes integradas de servicios de salud, empresas prestadoras de servicios públicos, alcaldes locales y rector(a) del ente universitario autónomo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119043>
- Decreto 417 de 2020 (17 de marzo), por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional. *Diario Oficial* 51.259. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110334>
- Decreto 457 de 2020 (22 de marzo), por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, incluyendo el aislamiento preventivo obligatorio nacional del 25 de marzo al 13 de abril de 2020. *Diario Oficial* 51.264. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=91461>
- Decreto 539 de 2020 (13 de abril), por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. *Diario Oficial* 51.284. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=112279>

Decreto 558 de 2020 (15 de abril), por el cual se implementan medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones, proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado y se dictan otras disposiciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. *Diario Oficial* 51.286. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=113620>

Decreto 639 de 2020 (8 de mayo), por el cual se crea el Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 637 de 2020. *Diario Oficial* 51.308. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=120720>

Decreto 771 de 2020 (3 de junio), por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=127302>

Decreto 109 de 2021 (29 de enero), por el cual se adopta el Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19 y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 51.572. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=157252>

Fernández Fernández, R. (2020). Implicaciones jurídico-laborales de la COVID-19: lecciones judiciales para garantizar un futuro más seguro. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 19–62. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.968>

Ledesma Andrade, A. y Ordoñez Valencia, H. J. (2022). Impacto del Covid-19 en las organizaciones: innovación y emprendimiento en la ciudad de Cuenca. *Killkana Social*, 6(1), 47–56. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v6i1.1029>

Ley 2088 de 2021 (12 de mayo), por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 51.511. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Ley 1562 de 2012 (11 de julio), por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. *Diario Oficial* 48.488. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Mendoza-Núñez, V. M. (2023). Tipos de revisiones sistemáticas para la síntesis del conocimiento científico. *Casos y Revisiones de Salud*, 5(2), 5–8. <https://doi.org/10.22201/fesz.26831422e.2023.5.2.1>

Nogueira, J., Rocha, D. G. y Akerman, M. (2020). Políticas públicas adoptadas en la pandemia de la COVID-19 en tres países de América Latina: contribuciones de la Promoción de la Salud para no volver al mundo que existía. *Global Health Promotion*, 28(1), 117–126. <https://doi.org/10.1177/1757975920977837>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/frente-la-pandemia-garantizar-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Organización Mundial de la Salud. (2020, 11 de marzo). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 10 de mayo). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público*. <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

Parra, Y., Almanza, C. y Aponte, D. (2022). Cambios en la gestión estratégica de las organizaciones chinas a causa de los conflictos comerciales y la pandemia covid-19. *FACE: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(2), 38–51. <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/face/article/view/1328>

Resolución 666 de 2020 (24 de abril), 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. *Diario Oficial* 51.295. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119938>

Resolución 2646 de 2008 (17 de julio), 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, así como para la determinación del origen de patologías causadas por estrés ocupacional. Ministerio de la Protección Social. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Resolución 223 de 2021 (25 de febrero), por medio de la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico, orientando las medidas generales de bioseguridad en el marco de la pandemia COVID-19. *Diario Oficial* 51.599. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=159688>

Resolución 777 de 2021 (2 de junio), por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo general de bioseguridad para la ejecución de estas. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=163987

Resolución 350 de 2022 (1 de marzo), por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado. Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=179746>

Rimbau-Gilabert, E. (2022). Personas y organizaciones ante las ¿nuevas? formas de trabajar. *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, 19, 1–6. https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/19/OIKO19_00_ES_editorialrimbau.pdf

Rosas Arango, S. M., Del Ángel-Caraza, J. y Soriano-Vargas, E. (2020). Infección por COVID-19, una mirada a los factores ambientales relacionados con la pandemia. *Revista Nova publicación científica En Ciencias biomédicas*, 18(35), 101–105. <https://doi.org/10.22490/24629448.4193>

Ruiz Ramírez, H. (2021). El impacto de COVID-19 en las empresas de México. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 19(4), 79–95. <https://doi.org/10.51896/oel/MTTA8939>

Urriola, R. (2021). Secuelas sanitario-epidemiológicas y económicas de la covid-19. *Cuadernos Médico Sociales*, 61(2), 43–50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9510064>

Valle-Cruz, D. y Gil-García, J.R. (2022). Tecnologías emergentes en gobiernos locales: Una revisión sistemática de literatura con la metodología PRISMA. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, (11)21, 9–28. <https://www.remap.ugto.mx/index.php/remap/article/download/376/293>

