



EFFECTOS DE LA POS-PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE  
TRABAJADORES EN MISIÓN

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Johana Báez ID 834143

Lorena Mongua ID 826634

Adriana Pérez ID 383728

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

Agosto de 2022

EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Johana Báez ID 834143

Lorena Mongua ID 826634

Adriana Pérez ID 383728

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos

Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

WILDER HERNANDEZ DUARTE

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

**Dedicatoria**

*Dedicamos este trabajo a Dios por darnos la fortaleza necesaria para salir adelante a pesar de  
las dificultades*

*Proyecto dedicado a las personas que han influenciado y apoyado en nuestras vidas  
aconsejándonos y haciéndonos mejores personas cada día.*

*A los seres que más amamos nuestros padres, esposos, hermanos e hijos por ser la fuente de  
nuestra inspiración y motivación para superarnos cada día más.*

*Adriana*

*Johanna*

*Lorena*

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## **Agradecimientos**

*En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos iniciar con este proyecto de crecimiento profesional, darnos sabiduría y habernos permitido llegar a este punto dándonos lo necesario para salir adelante y cumplir con los objetivos establecidos para el presente año*

*En segundo lugar, le agradecemos a nuestros Padres, esposos e hijos que son el apoyo en este proceso de crecimiento personal y profesional.*

*Agradecemos a esos profesores que nos han ayudado en nuestro crecimiento de adquirir nuevos conocimientos en nuestro campo y ganar confianza en nosotros mismos para progresar profesionalmente.*

EFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

**Tabla de contenido**

Resumen ejecutivo	8
INTRODUCCIÓN	9
1. PROBLEMA	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	13
2. OBJETIVOS	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos	14
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. MARCO DE REFERENCIA	17
4.1 Marco Teórico	17
4.1.1 Tercerización.	17
4.1.2 Que es la Tercerización Laboral	18
4.1.3 Objetivos de la Subcontratación Laboral.	18
4.1.4 Modalidades de tercerización en Colombia	19
4.1.5 Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia	20
5. MARCO LEGAL	21
6. METODOLOGÍA	26
6.1 Enfoque y Alcance de la Investigación:	26
6.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	27
6.2.1 Palabras Clave	27
6.2.2 Frases de Búsqueda	27
6.2.3 Criterios de Búsqueda	28
6.3 Instrumentos	28
6.4 Procedimientos	29
6.5 Análisis de la Información	29
6.6 Consideraciones Éticas	29
7. CRONOGRAMA	30
8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

9.	CARACTERÍSTICAS DE LOS ARTÍCULOS	32
9.1	Factores de riesgo en las condiciones de trabajo que generan algún impacto en los trabajadores en misión en época de pos pandemia.	40
9.2	Efectos producidos en la salud de los trabajadores en misión bajo circunstancias de pos pandemia conforme a revisión literaria.	46
9.3	Alternativas correctivas de mejoramiento para mitigar los efectos negativos a causa de la pandemia en los trabajadores en misión según literatura científica.	53
10.	CONCLUSIONES	58
11.	RECOMENDACIONES	61
12.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## Tabla de Gráficas

Ilustración 1 Distribución porcentual de los documentos, según bases de datos de	31
Ilustración 2 Distribución porcentual del tipo de estudio.	31
Ilustración 3 Distribución porcentual del alcance del estudio.	32
Ilustración 4 Distribución porcentual de los agentes involucrados	33
Ilustración 5 Distribución porcentual de Tipo de estudio.	35
Ilustración 6 Distribución porcentual del sector económico impactado	35

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## Resumen ejecutivo

Actualmente nos encontramos retomando una vida que veíamos normal y que cambió por una emergencia sanitaria como lo fue el COVID 19 donde dejó al mundo en aislamiento total y con ello trajo incertidumbre y efectos en la salud mental de las personas.

Uno de los grupos que fueron afectados por esta emergencia sanitaria fue la clase obrera entre ellos los trabajadores en Misión

Muchos de los trabajos que eran realizados por personas fueron sistematizados y con ello creció el desempleo o tiene una perspectiva muy baja de una estabilidad futura por tanto la situación del país, la pérdida económica y el desempleo genera graves consecuencias en la salud mental

Es por este motivo que con la presente investigación queremos inicialmente revisar los antecedentes de planes de mejoramiento para el evidente crecimiento de enfermedades laborales post pandemia de los trabajadores en misión y brindar una propuesta de mejora para mitigar el aumento de esta problemática o disminuir el efecto de los mismos.

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## INTRODUCCIÓN

El funcionamiento de una organización indica la ejecución de un conjunto de procesos y actividades de una manera sistemática, enlazados para lograr sus objetivos. Sin embargo, muchos directivos se enfocan en el cumplimiento de metas de producción, ventas y servicios que garanticen la rentabilidad y estabilidad de la empresa, direccionado a la obtención de resultados tangibles.

Con la llegada de la pandemia Covid - 19 la economía descubrió una nueva fragilidad, ya que como dice el (Director General de la OIT, Guy Ryder) “el coronavirus no es sólo una crisis sanitaria, también es una crisis social y económica, para que nuestra respuesta sea eficaz, debe tener en cuenta todos estos factores y debe ser llevada a cabo de forma coordinada y global”.

“Esta pandemia ha expuesto sin piedad los profundos fallos de nuestros mercados laborales, empresas de todos los tamaños cesaron sus operaciones, redujeron las horas de trabajo y despidieron al personal. Muchas aún están al borde del colapso, a medida que fueron cerrando tiendas y restaurantes, se cancelaron vuelos y reservas de hoteles y las empresas optaron por el trabajo a distancia.

En un mundo en el que solo una de cada cinco personas tiene derecho a una prestación por desempleo, los despidos son una catástrofe para millones de familias. Al no tener derecho, en muchos casos, a una licencia por enfermedad remunerada, cuidadores y repartidores, de los que

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

todos requerimos en pandemia, suelen verse presionados a seguir trabajando incluso si están enfermos. Del mismo modo, en el mundo en desarrollo, los trabajadores a destajo, los jornaleros y los comerciantes informales vivieron la misma presión ante la necesidad de alimentar a sus familias” (Ryder, 2020).

Actualmente la situación de los trabajadores de servicios temporales y en misión es un tema nuevo en el que se debe ahondar y el que vamos a tratar en este estudio, “la recuperación económica que está viviendo el país y las proyecciones que se vienen dando frente a los procesos de globalización e internacionalización de la economía, estimulados por el entorno global y la incidencia de las nuevas modalidades de trabajo que están surgiendo, traen consigo la necesidad de respuestas ágiles, oportunas y pertinentes de recurso humano por parte del sector productivo del país, para atender los requerimientos de una economía con creciente dinamismo”(Pérez, 2019). Y es allí donde aparece el trabajador en misión.

Tema en el que trataremos en este estudio monográfico, enfocado en la situación actual de Colombia y el mundo, se quiere analizar y describir investigando las consecuencias y efectos de post pandemia en dichos trabajadores y desde luego la participación y el punto de vista del área en seguridad y salud en el trabajo.

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## 1. PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

Cada vez, con mayor fuerza, el proceso de contratación de nuevos trabajadores se torna más exigente y demandante para los empleadores en general. (Kinnunen y Parviainen, 2016). Si bien es algo que debe hacerse, las empresas con mucha frecuencia evalúan qué tan viable es incurrir en dichos trámites y costos (Clouet, 2020) cuando los trabajadores entran a suplir necesidades temporales. Como una alternativa aparece la tercerización, también conocidas como aquellas entidades o agencias de empleo privado, empresas de outsourcing cuyo función principal es de contratar la producción de bienes o la prestación de servicios de manera directa o indirecta, parcial o total a través de agencias de empleo, cooperativas y empresas temporales que ofertan mano de obra especialmente bajo la modalidad de contrato por obra o labor (Agudelo & Diossa, 2012, Organización Internacional del Trabajo, 1997) y se le considera necesaria para afrontar los desafíos de una economía en permanente cambio que exige flexibilización del mercado laboral. Mediante la tercerización se contrata esencialmente personal de apoyo, aunque muchas empresas están tercerizando actividades primarias para abaratar costos de producción, especialmente costos laborales (Belmont et al., 2012).

No obstante, la tercerización en Colombia ha generado 350.000 empleos (3.2% del empleo total) y representa un 1.2% del PIB nacional, siendo unos de los países de América Latina más atractivos para la tercerización de servicios (Colombia Productiva, 2016).

En el contexto de las medidas de contención del COVID-19, se prevé que el empleo en el comercio, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera se cuente entre el más afectado, mientras que el trabajo en sector agropecuario (indispensable para la subsistencia general, con la

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

posibilidad de mantener el distanciamiento físico en el trabajo) está con un riesgo de pérdida (temporal) medio-bajo (CEPAL / OIT, 2020). 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 (CEPAL et al., 2020). En el entorno de la crisis sanitaria, varios países han tomado medidas legales o administrativas para su fomento (CEPAL y OIT, 2020).

La reactivación gradual del aparato productivo deberá llevarse a cabo con especial atención en la seguridad, la salud y en el trabajo (CEPAL y OIT, 2020). Esto requiere, entre otros, considerar cambios en el transporte público, controles y mediciones en el acceso a los lugares de trabajo y posiblemente, la reorganización de ciertos lugares de trabajo.

La pandemia del Coronavirus ha impactado gran parte del sector económico y productivo de varios países del mundo incluido, por supuesto, Colombia. Uno de los gremios más afectados en el país es, sin duda, el de las empresas de servicios temporales, que emplean a más de 420 mil personas y representa – por lo menos hasta antes de la emergencia sanitaria- cerca del 5% de la fuerza laboral del país.

Ante esta coyuntura, la Federación Colombiana de Gestión Humana ACRIP entrevistó a Miguel Pérez García, Presidente de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales ACOSET, quién deduce que la contratación temporal es muy importante para reemplazos, vacaciones y picos laborales, pero se ha visto afectada durante la pandemia ya que se evidenció que algunas actividades se pueden desarrollar desde casa, más conocido como teletrabajo, lo cual se acopla quizás más a actividades administrativas y no operativas, por lo cual se evidencia una afectación considerable en aquellos trabajadores en misión, lo cuales durante la

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

pandemia fueron a los primeros que tuvieron que realizar una suspensión en su contrato para no colocar en riesgo su salud y no teniendo otra opción algunas empresas el despido.

En la actualidad y desde la reactivación económica no solo las empresas, también los trabajadores se enfrentan a un nuevo ambiente laboral, en el cual los principales efectos de este tendrán algún tipo de repercusión en los trabajadores contratados por empresas de servicios temporales ya que esta son uno de los principales sectores económicos con mayor contratación de personal en diferentes actividades laborales y en donde se maneja una alta tasa de accidentalidad y enfermedades laborales. El clima psicológico del lugar de trabajo es uno de los elementos que puede afectar en gran medida a la mayor probabilidad de los trabajadores temporales por agencia de padecer accidentes laborales. En este sentido, estos trabajadores se sienten inseguros sobre su empleo y son pesimistas sobre su futuro (Feldman, Doeringhaus, y Turnley, 1994), y esto los podría conducir a cometer acciones inseguras, y por ende a provocar o sufrir un accidente.

Por lo cual se hace necesario identificar los efectos que se pueden desarrollar después de acoplarnos a una pandemia y de volver a una rutina, pero con ciertas diferencias en el ámbito y condiciones laborales.

### **1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Qué efectos en los trabajadores en misión trae la post pandemia en el ámbito laboral?

# EFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo general

Identificar los efectos generados de la post pandemia en los trabajadores en misión en su desempeño laboral, a partir de la literatura científica.

### 2.2 Objetivos específicos

- Conocer los factores de riesgo en las condiciones de trabajo que generan algún impacto en los trabajadores en misión en época de pos pandemia.
- Especificar los efectos producidos en la salud de los trabajadores en misión bajo circunstancias de pos pandemia conforme a revisión literaria
- Identificar alternativas correctivas de mejoramiento para mitigar los efectos negativos a causa de la pandemia en los trabajadores en misión según literatura científica.

## 3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se observa un aumento considerable en que las diferentes organizaciones optan por contratar los servicios de las empresas temporales por los diferentes beneficios que trae su tipo de contrato. Durante y después de la pandemia esta fue una de las mejores opciones para las diferentes empresas por la reducción de costos y cubrir lo antes posible sus vacantes y en la necesidad de optimizar sus procesos, por lo cual cada vez hay más población como trabajadores en misión y luego de la reactivación económica estos presentaron algún tipo de efecto negativo o positivo durante post pandemia. También ha perjudicado más a las mujeres, como han señalado

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

A. Gómez y J. Ramos, aunque en algunos aspectos no ha sido así. Los elementos positivos son el alto porcentaje de empleadas por las Administraciones Públicas (el 20% de las trabajadoras), más baja proporción de autónomas que entre los hombres y más alto nivel de estudios. Los negativos, que dentro de la Administración Pública hay un alto porcentaje de contratos temporales y que en general sus condiciones laborales ya eran peores antes de la pandemia (remuneración, tasa de paro, inactividad, etc.)

A este impacto desigual habrían contribuido las diferencias respecto a la posibilidad de acceder al teletrabajo como instrumento para mantener la producción y el empleo. Adams-Prassl et al. (2020). Muestra que la probabilidad de perder el empleo aumenta marcadamente con la proporción de las tareas que no pueden realizarse a través del teletrabajo, mientras que Yasenov (2020) encuentra para los Estados Unidos que la posibilidad de trabajar desde la casa es significativamente menor para trabajadores de bajos ingresos y de bajo nivel educativo, jóvenes, así como miembros de minorías étnicas y migrantes.

Para el año 2020 la reducción de costos se convirtió en el principal motivo de la contratación por temporal, ya que el impacto que ocasionó el COVID-19 a nivel mundial cambió abruptamente todo el mercado. (Deloitte, 2020).

Mediante esta monografía se quiere analizar y describir los efectos que causó la post pandemia en los trabajadores en misión que a hoy se encuentran activos. Este proyecto aportará a las empresas de varios sectores económicos, una herramienta que les ayudará a identificar y

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

mejorar sus procesos en los cuales puedan percibir algún tipo de falencia relacionado con la salud de sus trabajadores, de igual forma generar condiciones seguras en el puesto de trabajo y satisfacción de los trabajadores, lo que facilita y garantiza un bienestar mental y una estabilidad económica.

Todas las organizaciones buscan cumplir sus objetivos para alcanzar los resultados esperados, por lo cual es importante la salud y el bienestar de sus colaboradores, por este motivo se debe contribuir para que los trabajadores estén sanos, seguros y con una adecuada estabilidad económica, lo cual les permitirá ser productivos y contribuir al cumplimiento de los propósitos como compañía al ser el recurso humano una de sus principales fuentes.

Por medio de los resultados de este trabajo se busca identificar y describir los diferentes efectos ocasionados a los trabajadores durante la post-pandemia y con esto se quiere contribuir, para que se realice la implementación de diferentes medidas que toda compañía debe integrar en temas de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con el mejoramiento continuo de su sistema y el bienestar del trabajador. Adicional evitar que estos efectos se conviertan en posibles riesgos de tal forma que se pueda generar una evaluación, un control inicial eficaz del riesgo.

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 Marco Teórico

#### 4.1.1 Tercerización.

La tercerización, es un fenómeno que nació a finales de los años 70 principio de los 80, como salvavidas para las grandes empresas las cuales se encontraban al borde de la quiebra debido a la recesión global, y este a su vez se ha convertido en una barrera para el desarrollo progresivo del derecho laboral en especial para el derecho de asociación sindical”(ESPINOSA, 2016), entonces desde este punto de vista en el que hubo los primeros inicios de actividades en lo que conocemos como negociar, la tercerización laboral se ha venido generalizando para referirse a la contratación de servicios, involucrando la vinculación indirecta de trabajadores, e identificando dos actividades diferenciadas por la Organización Internacional del Trabajo y la legislación colombiana.

Este modelo de contratación es práctica común en la actualidad, la tercerización del recurso humano, pero la decisión de Tercerizar debe analizarse detenidamente ya que cuando no se miden las ventajas y desventajas, se corre el riesgo de perjudicar la imagen de la empresa (ESPINOSA, 2016), además existen diferentes grados de tercerización o también conocido como outsourcing como lo son:

**Total:** en ella se pone en manos de la empresa externa contratada todas las funciones relacionadas con los recursos humanos (RRHH), definiendo lineamientos y prioridades en conjunto con las directivas, con el tiempo puede generar mayor eficiencia y rentabilidad en la operatividad.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

**Parcial:** como su nombre lo indica se delega algunas funciones que la compañía no puede cubrir o decide no atender por motivos estratégicos, es una buena opción para los que por primera vez quieren probar este método o que no requieran una gestión integral de todas las funciones (Martín, 2016).

### **4.1.2 Que es la Tercerización Laboral**

En términos generales, la tercerización laboral consiste, básicamente, en que una empresa «transfiere a terceros la ejecución de ciertas actividades complementarias para el desarrollo de su actividad empresarial» (Fe desarrollo, 2017, p3, Como se citó en Contreras-Pacheco, 2021) De acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo, el propósito preponderante de dicha figura consiste en el suministro de mano de obra (p. ej., trabajadores tercerizados) por parte de una entidad-proveedora a una entidad-cliente, la cual puede requerir que dichos trabajadores ejecuten sus funciones en sus instalaciones junto con sus propios empleados o que lo hagan en otra parte, si los procesos organizacionales así lo requieren (Organización Internacional del Trabajo, 2015, como se citó en Contreras-Pacheco, 2021).

### **4.1.3 Objetivos de la Subcontratación Laboral.**

De acuerdo a un estudio de la OIT sobre la subcontratación en diferentes partes del mundo, los principales objetivos para recurrir a ella son: la búsqueda de flexibilidad frente a los cambios del entorno frente al abastecimiento puntual del número de trabajadores necesarios, la transferencia del control disciplinario y su reforzamiento, la reducción de obligaciones administrativas, el

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

debilitamiento del poder sindical y la evasión del contrato colectivo.(Egger, 1997, como se citó en Leite & Iranzo, 2005)

### 4.1.4 Modalidades de tercerización en Colombia

Existen tres formas o modalidades de tercerización laboral, las cuales son: el contrato sindical regulado en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del trabajo y por el Decreto 1429 de 2010., las cooperativas de trabajo asociado reguladas principalmente por la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006 y la Ley 1233 de 2008 y por último, las empresas de servicios temporales Decreto 4369 de 2006, el cual sigue la misma línea de la Ley 550 de 1990 y 1072 de 2015.

De otro lado, se encontró que el trabajador, es el actor principal de esta modalidad de tercerización laboral, para este, las *ventajas* que se presentan son las siguientes:

1. Por medio de dicha contratación, existe la posibilidad de darse a conocer en el campo laboral.
2. Las empresas de trabajo temporal ayudan a mejorar la formación en los puestos de trabajo.
3. Las empresas de servicios temporales ofrecen todo tipo de trabajo, desde profesional, hasta sin requerir algún tipo de experiencia.

Sin embargo, existe una lista más larga de *desventajas*, las cuales, desde esta perspectiva, serían las siguientes:

1. Inestabilidad laboral
2. Salario bajo por parte de la empresa usuaria
3. Temporalidad de los contratos, poco tiempo, lo que va ligado con la inestabilidad laboral
4. Desestabilidad emocional para el trabajador

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

5. Poco reconocimiento a la labor realizada

6. Riesgo de que la empresa usuaria se exceda en el tiempo de contratación, desdibujando una verdadera relación laboral.

7. Falta de libertad sindical.

En consecuencia, para el trabajador, son más las desventajas que puede ver reflejadas por esta modalidad, que las ventajas, sin embargo, en Colombia, una gran cantidad de personas se ven obligadas a recurrir a este tipo de contrataciones, debido a la necesidad de laborar. (Muñoz, 2020).

### **4.1.5 Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia**

“Las EST deben estar constituidas como personas jurídicas de derecho privado; inscribirse en el registro mercantil de la Cámara de Comercio; obtener autorización de funcionamiento del Ministerio de Protección Social; tener un capital social no inferior a 300 veces el salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de constitución de la sociedad; su reglamento interno de trabajo debe incluir cláusulas especiales para los trabajadores en misión; deben constituir una póliza de garantía no inferior a 500 veces el salario mínimo legal mensual vigente para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la empresa, y depositarla ante el Ministerio de Protección Social; presentar informes periódicos estadísticos y la constitución de sucursales o agencias en otros lugares distintos a la sede principal ante el Ministerio.

Son responsables de la salud ocupacional de los trabajadores en misión; les está prohibido prestar servicios a usuarias con las que tengan vinculación económica, y están obligadas a afiliarse a sus trabajadores en misión y pagar las cotizaciones para el sistema general de seguridad social en

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

pensiones, salud y riesgos profesionales de sus trabajadores, así como asumir la responsabilidad por el pago de aportes parafiscales, subsidio familiar, bienestar familiar y servicio de aprendizaje”(Blanco Rivera, 2007).

### 5. MARCO LEGAL

#### **Resolución 2021 del 2018**

Establece que “ninguna persona natural o jurídica diferente a las Empresas de Servicios Temporales (EST) podrán suministrar personal de manera directa, indirecta o encubierta a un tercero con el cual tengan una relación contractual, puesto que de hacerlo se encontrará incurso en una intermediación laboral ilegal.”

#### **Decreto 4369 de 2006**

Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990

#### **Artículo 14. Salud ocupacional.**

La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Las Empresas de Servicios Temporales (EST) conforme a lo dispuesto en los Artículos 71 al 94 de la Ley 50 de 1990 son las únicas autorizadas para colaborar temporalmente en la actividad misional de las empresas usuarias, para lo cual se envía por parte de la EST unas personas naturales que son definidas como trabajadores en misión, a las dependencias de la empresa usuaria (Artículo 74, Ley 50 de 1990), para ejecutar el servicio temporal de colaboración (Artículo 77, Ley 50 de 1990 y parágrafo artículo 6, Decreto 4369 de 2006) contratado por éste.

Los trabajadores en misión conforme a la ley citada, tienen los mismos derechos laborales de cualquier trabajador en Colombia (Artículo 75 Ley 50 de 1990) y prestan sus servicios a las empresas usuarias bajo la subordinación delegada (tiempo, modo y lugar) de estas y en sus centros de trabajo; es decir, en materia de gestión de riesgos, el trabajador en misión está expuesto a los peligros y riesgos de la empresa usuaria donde ejecuta el servicio temporal de colaboración contratado y que es objeto del contrato comercial suscrito entre la EST y la empresa usuaria.

### **Resolución 2346 de 2007 Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales**

#### **Resolución 2646 de 2008**

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

### **El Decreto 1072 de 2015**

Estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores, dentro de las cuales expresamente se señalan las Empresas de Servicios Temporales (EST) y los trabajadores en misión

#### **Artículo 2.2.4.2.4.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST.**

Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria

#### **Artículo 2.2.4.2.4.3. Pago de las cotizaciones.**

Las empresas de servicios temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el Sistema General de Riesgos Laborales de sus trabajadores a la correspondiente ARL donde los hayan afiliado.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

### **Artículo 2.2.4.2.4.4. Cotización de las empresas de servicios temporales.**

El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales de las Empresas de Servicios Temporales, será de la siguiente manera:

Para los trabajadores de planta según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales.

Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo

### **Artículo 2.2.4.2.4.5. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.**

Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia

los artículos 5° y 6° del Decreto 4369 de 2006 compilado en el citado Decreto 1072 de 2015, regulan los derechos de los trabajadores en misión, los casos y el término de duración en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales, así:

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Artículo 2.2.6.5.5. Derechos de los trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación. Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria. (Decreto 4369 de 2006, art. 5) Con fundamento en lo anterior, es claro que la actividad de suministro de personal para prestar servicios a terceros beneficiarios sólo puede ser desarrollada a través de las Empresas de Servicios Temporales, quienes celebran contratos de prestación de servicios con empresas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades propias de éstas, mediante el envío de trabajadores en misión, quienes ejecutarán la labor contratada, teniendo presente en todo caso que estos trabajadores son contratados directamente por la Empresa de Servicios Temporales y por tanto, es para todos los efectos la verdadera empleadora, obligada a cumplir las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo

**Artículo 2.2.6.5.6. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales.** Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

**Artículo 2.2.6.5.12. Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.** Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliarse y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales.

### 6. METODOLOGÍA

#### 6.1 Enfoque y Alcance de la Investigación:

Este trabajo consistió en el método de búsqueda, recopilación y revisión documental de fuentes registradas relacionadas en conocer los efectos de la pos pandemia de los trabajadores en misión y sus consecuencias.

De acuerdo a Reza, (1997), cuando se habla de investigación documental nos referimos al requerimiento de información que se obtuvo de documentos que han existido y que se encontraron en: revistas, libros, estadísticas, investigaciones realizadas, este tipo de investigación requirió que el investigador supiera ordenar y analizar la investigación.

Para realizar esta investigación fue necesario haber realizado una descripción del tema a desarrollar, en nuestro caso los efectos de la pos pandemia en los trabajadores en misión, de

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

acuerdo a las investigaciones realizadas en cuanto a la pandemia, por lo cual se requirió de un análisis de lo conocido.

### 6.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Se realizó una búsqueda automatizada en diferentes buscadores con el fin de encontrar información de calidad en el menor tiempo posible con artículos relacionados al tema tratado en el presente trabajo de investigación.

#### 6.2.1 Palabras Clave

De acuerdo a la consulta de Tesauros Descriptores en ciencias de la salud (DeCS) se obtuvieron los siguientes resultados:

Subcontratación, tercerización, Outsourced Services, epidemiología, pandemia, efectos, Salud, enfermedades, trabajadores, salud mental, Lugar de Trabajo, prevención & control, síntomas, factor de riesgo o (**Risk Factors**), impacto, consecuencias, condiciones de trabajo, riesgo.

#### 6.2.2 Frases de Búsqueda

\*Tercerización AND Pandemia; Outsourcing And Pandemic.

Subcontratación AND Pandemia AND trabajadores;

\*pandemia AND Subcontratación AND efectos AND trabajadores; Pandemic AND Subcontracting AND effects AND workers

\*Tercerización AND Pandemia AND Salud AND Efectos; Outsourcing AND Pandemic AND Health AND Effects;

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

\*Salud AND pandemia, health AND pandemic.

\*Lugar de trabajo AND pandemia AND prevención & control AND Subcontratación; workplace AND pandemic AND prevention & control AND outsourcing.

\*pandemia AND prevención & control OR Salud AND Tercerización, pandemic AND prevention & control OR Health AND Outsourcing

Factores de riesgo AND condiciones de trabajo AND pandemia AND consecuencias AND Tercerización.

\*Seguridad AND Salud AND pandemia, safety AND health AND pandemic

### 6.2.3 Criterios de Búsqueda

Se realizó una búsqueda sistemática de literatura, con el objetivo de identificar publicaciones que se adaptaran a los criterios de inclusión predefinidos por los autores. Se consultaron bases de datos como Proquest, Scielo, Redalyc, Sciencedirect. El periodo de tiempo consultado fue 2017-2022. En caso de encontrar pocos estudios se amplía el periodo de tiempo.

### 6.3 Instrumentos

Para la presente monografía se generó una base de datos que se incluyeron los diferentes artículos que cumplen con los criterios solicitados en la búsqueda y que contienen las siguientes variables: Año, autor, nombre del artículo, bases de datos de origen, fuente, resumen, alcance del estudio, sector impactado, agentes involucrados, impacto en la salud, impacto en la seguridad, Alternativas.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mnfN6e1YUApZGUZpG8lN6JykxsdIJ8zu/edit#gid=1632760670&range=B2:O2>

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## **6.4 Procedimientos**

Se realizó una búsqueda de términos MESH, luego de establecer los términos claves, se procede a la construcción de las frases o ecuaciones principales y se procede a la búsqueda en la base de datos del buscador SCIEDIRECT, Dialnet plus, REDALYC, SCIELO estableciendo criterios de búsqueda artículos originales y revisión sistemática de los últimos 5 años.

## **6.5 Análisis de la Información**

La información recolectada en la base de datos, se analizará por cada una de las variables establecidas, se registran las ideas principales de cada uno de los artículos encontrados y todos los que cumplen con los criterios del tema.

## **6.6 Consideraciones Éticas**

El presente apartado, tiene como propósito fundamental tratar un tema de especial interés y estudiar exhaustivamente la literatura disponible dentro de un marco de tiempo propuesto. Indican la metodología para la selección de los textos, las categorías a analizar y el objetivo del análisis.

Se lleva a cabo una revisión literaria en la cual se cita cada párrafo para evitar el plagio con el fin de destacar , respetar el trabajo y las respectivas investigaciones realizadas por terceros las cuales nos ayudan a complementar y generar nuevos conocimientos teniendo en cuenta que se deja registro de donde fue obtenida cada información.

EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

**7. CRONOGRAMA**

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definir el tema a tratar	11//06 /2022	14/06 /2022	se establece como tema central de la monografía: Efectos de la pos pandemia en empleados bajo la modalidad de trabajadores en misión
2	Descripción del problema, planteamiento de la pregunta de investigación y justificación	15//06 /2022	23/06/ 2022	Se determinan variables para la descripción de la pregunta de investigación y se establece la justificación
3	Definición de objetivo general y específicos, marco teórico y legal	24//06 /2022	01/07/ 2022	Se establecen los objetivos generales, específico , se realiza consulta sobre el marco teórico y marco legal
4	Diseño metodológico	02/07/ 2022	09/08/ 2022	Se establecen criterios de búsqueda en la base de datos , para encontrar y

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

				consolidar bibliografía de acuerdo al tema a tratar
5	Resultados y Discusión	31/07/ 2022	06/08/ 2022	Se consolida base de datos y se genera interpretación y resultados de la revisión bibliográfica
6	Ajustes Finales	07/08/ 2022	13/08/ 2022	Generación de documento Final

### 8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Realizada la búsqueda de información en las bases de datos descritas, se encontró un total de *108* documentos. Aplicados los criterios de inclusión y revisados los documentos detalladamente, un total de 17 artículos cumplieron con la temática. En el caso de la base de datos de Scienedirect se amplió el periodo de búsqueda a 10 años dado que se encontraron pocos estudios en el plazo inicialmente propuesto.

# EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

## 9. CARACTERÍSTICAS DE LOS ARTÍCULOS

*Ilustración 1 Distribución porcentual de los documentos, según bases de datos de origen*



En lo referente de los documentos basada en la base de datos generada, se evidencia que entre las tres fuentes Scielo reportó mayor porcentaje en los resultados confirmando que al ser latinoamericana, posee mayor índice de búsqueda, seguida de Redalyc también por su facilidad de uso y con menor porcentaje Sciencedirect al contener la información en inglés es una característica que dificulta la selección y análisis cuando no se tiene un manejo 100% del idioma.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

*Ilustración 2 Distribución porcentual de los artículos según tipo de estudio*

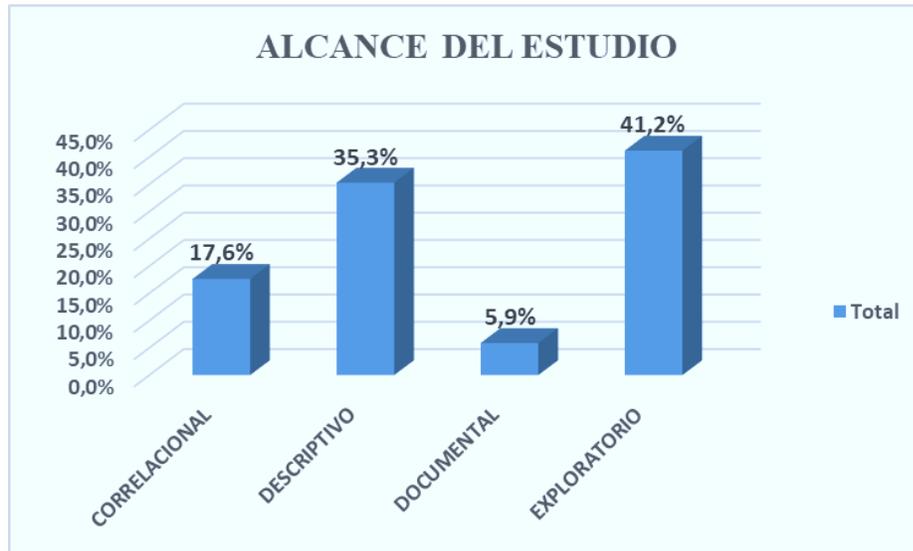


En la anterior gráfica se puede observar que según los artículos revisados la mayor parte de estos son estudios de tipo original con información real y veraz en la cual cada uno de los autores generó unas investigaciones, identificando en cada uno de ellos algún hallazgo. Algunos muy específicos y otros un poco más generales, pero todos tenían una relación con el tema en revisión y lo cual permite evidenciar que en este tipo de artículos originales se identifican avances y hallazgos en diferentes temas que se pueden seguir investigando para seguir con la generación de nuevos conocimientos.

Con un menor porcentaje se encontraron estudios de revisión, en estos estudios se observa que se recopila, analiza, resume, y discute la información más relevante del tema, esto permite observar desde otra perspectiva el tema investigado generando nuevos aportes y hallazgos para nuevas investigaciones. Estos artículos aportan investigaciones novedosas relacionadas con el tema en revisión del presente trabajo.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

*Ilustración 3 Distribución porcentual del alcance del estudio.*



A partir de la anterior gráfica se quiere evidenciar cuáles fueron las áreas de estudio con más interacción en la investigación, los cuales se explican a continuación:

Estudio correlacional: Busca establecer la relación que existe entre dos o más variables. De acuerdo a la gráfica el 17,6% de los artículos investigados tiene un alcance de este tipo.

Estudio Descriptivo: Realiza caracterización de hecho y/o eventos detallando las condiciones, para esta investigación se encontraron 35,3% de artículos

Estudio Documental o explicativo: Busca obtener una explicación de un evento y su causalidad. Se evidenciaron que el 5,9% de los artículos fueron de este tipo de alcance

Estudio Exploratorio: Este estudio se realiza para profundizar más de un tema o problema, para este tipo de alcance evidenciamos que el 41,2% de los artículos.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

*Ilustración 4 Distribución porcentual de los agentes involucrados*



Durante la pandemia y luego de la reactivación económica se puede observar que tanto las empresas y los trabajadores son los principales involucrados y afectados en este tiempo teniendo en cuenta que para las empresas generó importantes caídas en sus ingresos obligando durante la pandemia al cierre parcial y total de sus empresa , y durante la pos pandemia , presenten algún tipo de dificultad para mantener sus actividades al tener problemas de no ser suficientemente sostenible financieramente y no poder cumplir algunas de sus obligaciones como lo son en temas salariales. De igual forma el impacto y la afectación de la empresa dependerá del sector y tipo de empresa. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL 2020) La crisis económica generada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) tiene un impacto importante en los países de América Latina y el Caribe y golpea una estructura productiva y empresarial con debilidades que se han originado a lo largo de décadas

Por otra parte, los trabajadores principalmente afectados por el aislamiento y el distanciamiento social, mediante los confinamientos obligatorios que se ofrecen como única o principal estrategia,

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

evidencia la necesidad de avanzar hacia esquemas de protección social que permitan, progresivamente a una reactivación en la cual se debe contar con medidas y protocolos para ofrecer adecuadas condiciones de trabajo, para no colocar en riesgo a los trabajadores .( CEPAL 2021)

Las medidas de emergencia tomadas por los países América Latina y el Caribe han permitido atenuar los impactos sociales de la crisis del COVID-19, pero la prolongación de la pandemia y las brechas estructurales de la región muestran la urgencia de avanzar hacia sistemas de protección social universales, integrales, sostenibles y resilientes, coincidieron autoridades de Desarrollo Social, funcionarios internacionales y especialistas en un evento organizado por la CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL 2020) cada sector de actividad o empresa formule e implemente protocolos específicos de seguridad y salud laboral que establezcan las medidas preventivas que han de adoptarse para garantizar un retorno seguro y saludable

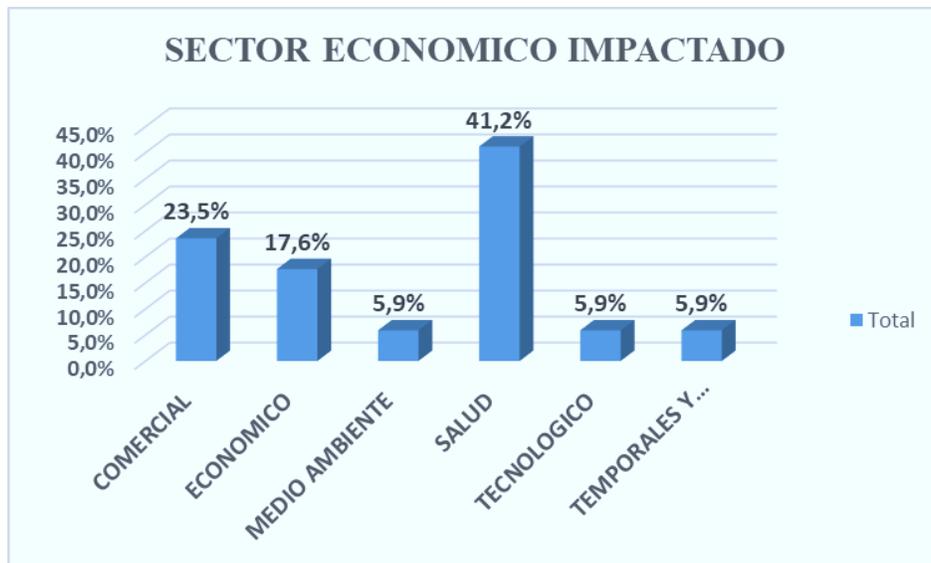
*Ilustración 5 Distribución porcentual de Tipo de estudio.*



## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

En estos resultados se puede identificar que el rango de valor más alto fue en los estudios originales en los que los agentes involucrados de mayor tendencia son los trabajadores, confirmando que es la población que más impacto tuvo en el desarrollo de la pandemia, desde luego siendo el trabajo la actividad principal de la economía de un país, que una vez más se demostró no puede detenerse y que generó otras modalidades para continuar.

*Ilustración 6 Distribución porcentual del sector económico impactado*



En la pandemia y posteriormente en la pos pandemia se observó una crisis económica a nivel mundial la cual afectó a una sociedad entera lo cual llevó a detener cualquier actividad productiva de la mayoría de los sectores económicos.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

(Ministerio de salud y protección social 2021) De acuerdo con la literatura, hasta la fecha la pandemia por covid-19 es significativamente la más fuerte frente a otras de la historia mundial, debido a la cantidad de personas afectadas, propagación del virus entre países, caída de las economías y las medidas extremas que han tenido que tomar los gobiernos, desencadenando consecuencias sociales palpables a corto, mediano y largo plazo y al estar directamente expuestos se generó una afectación tanto física y emocional de los trabajadores de este sector.

En el sector comercial otro de los sectores con altas afectaciones e impacto en exportación e importaciones debido a las medidas adoptada por cada uno de los gobiernos se tuvieron que realizar cierres parciales y totales por lo cual este sector percibió una caída evidente a nivel económico lo cual también implicó aumentar la tasa de desempleo a nivel mundial. Este Informe Especial es el sexto de una serie que elabora la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la evolución y los efectos de la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe. En él se entregan estimaciones del impacto de la pandemia en las exportaciones, importaciones, transporte y logística de los países de la región.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se produjo en un contexto de debilitamiento del comercio mundial que se arrastra desde la crisis financiera de 2008-2009. La rápida propagación del COVID-19 y las medidas adoptadas por los gobiernos han tenido graves consecuencias en las principales economías mundiales.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Para el sector económico se identificó que se generó una afectación a nivel mundial desarrollando una crisis financiera en toda una sociedad, las medidas de salud pública provocaron en varios casos una disminución de los ingresos para reducir el nivel de gastos, se opta por reducir la mano de obra afectando a los trabajadores o en otros casos realizando ajuste en su carga laboral y de alguna forma recortar algunos gastos.

En cuanto a los sectores económicos de medio ambiente, tecnológico, temporales y outsourcing se evidencia un impacto menor, teniendo en cuenta que algunos de estos sectores se adaptaron a las diferentes situaciones, generando nuevas alternativas para el desarrollo de sus actividades laborales y en otros casos como en el sector tecnológico.

Organización Internacional del Trabajo (2020) La digitalización se define como un proceso socio técnico en evolución que tiene lugar a nivel individual, organizativo, social y mundial (Legner et al., 2017) en todos los sectores. Se refiere al uso de herramientas que convierten la información analógica en información digital. La digitalización comprende un complejo conjunto de tecnologías, algunas de las cuales se encuentran todavía en sus primeras etapas de desarrollo y utilización. En el contexto del trabajo y el lugar de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración.

Se generaron nuevas herramientas para permitir una mejor adaptación y de alguna forma reducir la exposición en el caso de los trabajadores que presentaban la opción de acceder a

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

teletrabajo o trabajo en casa. Organización Internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo masivo, junto con la digitalización, ofrece muchas oportunidades, pero también conlleva varios riesgos. Por lo tanto, las empresas deben sopesar los riesgos y las posibilidades antes de invertir e implantar una nueva tecnología en la fuerza laboral

Por medio de la siguiente descripción se presentan los diferentes hallazgos encontrados en cada uno de los artículos revisados, permitiendo una explicación y comprensión de los estudios de los artículos, permitiendo identificar aspectos más relevantes

### **9.1 Factores de riesgo en las condiciones de trabajo que generan algún impacto en los trabajadores en misión en época de pos pandemia.**

Contreras Pacheco, O.E. (2021) sus estudios permiten identificar cómo los trabajadores contratados por servicios tercerizados perciben el nivel de satisfacción en su trabajo y como esta puede afectar a nivel afectivo y satisfacción laboral. Durante el presente estudio también permite identificar cómo influyen los factores asociados a sus condiciones de trabajo, como lo son Factores de riesgos psicosociales asociados a la calidad en el trabajo y la cultura organizacional, supervisión, constancia del empleo, condiciones, oportunidades de desarrollo, reconocimientos, evaluación y tratamiento justo de los trabajadores.

En el presente artículo se encontró una correlación, aparentemente baja, entre la reputación de las empresas subcontratistas (ESC) y la vinculación afectiva hacia esta misma empresa, y una correlación inexistente con la satisfacción laboral del trabajador, lo que, condujo a rechazar la

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

hipótesis de mediación de la vinculación afectiva. Contrariamente, se encontró una correlación aparentemente fuerte de la reputación de las empresas usuarias (EU) con la vinculación afectiva

Guillermo Foladori, Raúl Delgado Wise (2020) En este artículo se profundiza en torno a las causas e implicaciones de la pandemia. Busca develar el alcance y profundidad de su impacto. Las epidemias y plagas derivadas de enfermedades infecciosas siempre han existido en la historia de la humanidad. Hay registros de ello previos, incluso, a la era cristiana (Jarus, 2020). No obstante, la enfermedad se presenta, expande y profundiza de diferentes maneras en un momento y en una sociedad determinada. Más allá de diversos factores de riesgo psicosocial, como el grado y cantidad de concentración de la población, las medidas sanitarias, el conocimiento de las causas reales del contagio, el nivel de salud de la población y el grado de desarrollo de los medios de contención, resulta fundamental desentrañar el contexto socio económico e histórico específico en el que cada contingencia sanitaria ocurre. Para que se produzca una enfermedad a nivel individual o personal se requiere la convergencia de dos elementos: una causa externa y una condición interna al organismo. En el caso que nos ocupa la causa externa es un virus, el sars-cov-2, y la causa interna son las condiciones de salud de la persona. Sin embargo, no estamos tratando con una enfermedad, sino con una pandemia. La diferencia no es sólo cuantitativa sino de orden multidimensional, porque al extenderse la enfermedad como epidemia primero y pandemia después, las condiciones internas de las personas ya no son particulares, individuales, sino que son producto y resultado de las condiciones socioeconómicas y ambientales, de las condiciones de vida, donde causas internas y externas se involucran. Muchas de estas causas, que aluden al contexto social en el que se incuba la pandemia, han sido ampliamente documentadas y analizadas en la literatura, donde se encuentran también diversos análisis acerca de sus consecuencias más

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

palpables y desmesuradas. En el contexto en el que se despliega la pandemia entraña una recomposición y profundización de la división social e internacional del trabajo que, a la vez que fracciona progresivamente las distintas fases de los procesos productivos y de servicios, las interconecta en términos productivos, comerciales y financieros. Derivado de las posibilidades abiertas por las TIC, se produce un desplazamiento de parte de los procesos productivos, comerciales y de servicios de las grandes corporaciones multinacionales, a través de operaciones outsourcing y procesos de subcontratación, hacia la periferia en busca de fuerza de trabajo barata y flexible (Foster et al., 2011; Delgado, 2017). Esto último ha propiciado la emergencia de una nueva división internacional del trabajo, donde la fuerza de trabajo de la periferia figura como una importante y cada vez más significativa mercancía (Delgado, 2013). Para finales de la primera década de este siglo al menos 40 por ciento del comercio mundial se asocia a operaciones de outsourcing, incluyendo subcontrataciones y comercio intrafirma entre filiales de una misma compañía (Wladimir, 2009), al tiempo que se estima que en la periferia capitalista hay 85 millones de trabajadores directamente empleados en más de 3 mil 500 zonas de procesamiento para la exportación ubicadas en 130 (McKinsey, 2012). El movimiento de capitales, mercancías y fuerza de trabajo acarrea un sin número de resultados no buscados, entre ellos las repercusiones de la crisis sanitaria.

Caduff, C. (2021) El autor en este artículo sugiere que el temor actual es alimentado por los modelos matemáticos de la enfermedad, las políticas de salud neoliberales, los informes nerviosos de los medios y los anhelos autoritarios, en el pasado organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recriminaron al sistema de salud alemán por

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

la “oferta excesiva” de camas de hospital y su “incapacidad” para “racionalizar la capacidad hospitalaria “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE 2013). Esto significa que la tasa de letalidad no depende solo de la naturaleza biológica del virus y del perfil de edad y salud de la población (las personas con mayor riesgo de muerte son las de más de 65 años con una o más comorbilidades). La tasa de letalidad también depende del testeo sistemático, del rastreo meticuloso de contactos y de que hay trabajadores de la salud bien capacitados, hogares de ancianos con recursos adecuados y capacidad del sistema de salud para hacer frente a la crisis (exceso de capacidad física y capacidad de respuesta), de que se proporcione atención médica de alta calidad y, en particular, de que se mantenga un personal médico seguro y saludable. Los médicos y trabajadores de la salud se quejaron de los recortes de fondos, de la reducción del número de camas decidida por el gobierno y de una grave falta de personal médico que creó condiciones de trabajo extremas para el personal de las salas de emergencia” (Chrisafis, 2019). Los sistemas hospitalarios de Italia, España y Francia estaban al borde del colapso incluso antes de que llegará el virus. Los trabajadores de la salud son atacados y expulsados de sus hogares porque son vistos como posibles propagadores de la enfermedad (Kalra y Ghoshal, 2020), los administradores redujeron los salarios, despidieron a cientos de empleados y enviaron a otros con licencia no remunerada, lo que debilitó aún más el sistema de salud en medio de la respuesta a la pandemia. Cuando aparece un nuevo virus, las cosas empiezan a desmoronarse, cuando todos se asustan, se adoptan medidas extremas, de manera más o menos improvisada.

Martin-Fiorino, Victor Reyes, Giovanni E (.2020) comprende que la administración de las organizaciones, se divide la misma en cuanto a las funciones principales de las empresas a partir de la influencia de muchos factores, los que se pueden dividir en sistémicos, es decir pertenecientes

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

al entorno de las organizaciones; y sub sistémicos, en atención a lo interno de las organizaciones. En lo sistémico del entorno tenemos lo del medioambiente de las organizaciones, el ámbito nacional y el internacional. En lo sub-sistémico se tienen los tres componentes de la dirección -estratégica, liderazgo y relaciones externas- además de las columnas de la gerencia -mercadeo, producción, recursos financieros, recursos humanos y desarrollo organizacional. Se tienen también los componentes de plataforma de la gerencia -planeación, organización, implementación o asignación de recursos, dirección y control o evaluación.

García-Madurga, M.A., Grilló-Méndez, A.J., y Morte-Nadal, T. (2021) En primer lugar, las empresas han hecho evolucionar su portafolio de productos y servicios para adaptarlo a las características de una nueva realidad plagada de restricciones como, fundamentalmente, la proximidad física. En segundo lugar, la tecnología ha pasado de ser un futuro a convertirse en una realidad, que debe soportar procesos de manufactura más eficientes, el auge del comercio online, el teletrabajo y la digitalización de todos los procesos de las organizaciones. Por último, la apuesta por enfoques colaborativos, ya consolidados en algunos sectores y alineados con los principios de la responsabilidad social, ha permitido encauzar la solidaridad de todo el ecosistema empresarial, consciente de la necesidad de la ayuda mutua en momentos de crisis.

De manera específica para las empresas se deben de enfrentar dos choques complementarios. Por una parte, la pandemia del coronavirus y, por la otra, la devaluación monetaria

Dentro de las condiciones se encuentra en (Alauddin, Khan, & Imtiaz, 2021) que las repercusiones de la pandemia a largo plazo serán evidentes generando crisis en las finanzas públicas, deuda y equilibrio fiscal; el aislamiento, distanciamiento social en todos los sectores generan una

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

perturbación social y económica devastadora ya que obligó a casi la mitad de la fuerza laboral con riesgo de perder sus medios de subsistencia, de caer en pobreza extrema y millones de empresas se enfrentan a una amenaza existencial, frente a esta situación en que deben enviar a sus trabajadores a trabajar desde casa y para los pocos que de alguna forma debían seguir en presencialidad, seguir medidas como el uso de protección personal, seguimiento de prácticas de higiene que no se habían tomado en cuenta como lavarse las manos y evitar tocarse la cara y desde luego cero contacto con unos a otros.

Dentro de los resultados, (Tengilimoglua & Zekioglu, 2022) referente a los problemas de los trabajadores de la salud en relación con su entorno de trabajo se valoraron con la falta de equipo de protección, problemas administrativos, ventilación insuficiente, problemas derivados de la alimentación y la vivienda y largas jornadas laborales, Falta de diagnóstico especial, protocolos de tratamiento y educación, materiales e Incapacidad para informar fácilmente a los gerentes sobre la falta de protección, por otro lado se puede deducir con estos resultados que en la pos pandemia en la que aún se encuentra latente el contagio y el retorno bajo las condiciones de trabajo de presencialidad, en consecuencia, la principal causa de la ansiedad o el estrés proviene del medio a contagiar el virus COVID-19 a sus familiares y entorno inmediato (86,9%) seguido del miedo a contagiarse (54,7%), perder a alguien de la familia (54,6%), estar lejos de la familia y no ver a la familia (46,9%), riesgo de contagiar el virus.

Caballero Alvarado, A. (2021) Su estudio evidencia el número de muertes que causó el virus SARS - COV 2. Este virus afecta principalmente el sistema respiratorio (cavidad nasal, faringe, laringe, diafragma y pulmones), pero también podía afectar a cualquier otro tipo de órgano como el

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

neuroológico y causó varias muertes en personas entre los 25 y 60 años y por lo tanto expuso a la humanidad a un contagio masivo y esto a su vez causa trastornos mentales ocasionados primeramente por el ambiente externo y segundo por las nuevas condiciones laborales establecidas a causa de la pandemia cómo se evidenció con los trabajadores en misión que sus condiciones laborales pasaron de presencial a virtual, Debemos aclarar que cada cuerpo asimiló el virus de manera diferente, esto también tiene que ver mucho con el sistema inmune de cada persona.

En cuanto a los trabajadores en Misión el cambio de condiciones de trabajo desencadenó posibles alteraciones neurológicas como: Trastornos de ansiedad y depresión, alteraciones del sueño y estrés postraumático.

### **9.2 Efectos producidos en la salud de los trabajadores en misión bajo circunstancias de pos pandemia conforme a revisión literaria.**

Alauddin, Khan, & Imtiaz, (2021) indica que por medio de modelos de seguridad de ingeniería para el estudio de la gestión del riesgo del COVID – 19 puede provocar una variedad de resultados que incluyen ausencia de síntomas, enfermedad leve, trastorno mental, dificultad para respirar, dolor de garganta, dolor de cabeza, mialgia, fatiga, pérdida del gusto, fiebre, hasta la muerte. Cabe aclarar que dichos síntomas en la salud son aquellos evidenciados en el contexto del desarrollo de la pandemia ya que aún se encontraba activo el contagio, se enfocó directamente en la gestión del riesgo en una población general y sus consecuencias varían según la ubicación, la intensidad de la transmisión, la demografía, la accesibilidad de atención médica sofisticada y el historial de enfermedades crónicas del infectado.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

También dice que el encierro, el cierre de escuelas y negocios, todas estas restricciones de grandes magnitudes nunca antes vistas tienen otros riesgos asociados, como trastornos de salud mental. La eficacia de estas medidas depende del contexto de implementación, como la demografía del país, la situación económica, el grado de cumplimiento de la población y el impacto social, las comorbilidades, el entorno de riesgo general y la vulnerabilidad del país a las amenazas biológicas.

Tengilimoğlu & Zekioglu, (2022) en su investigación tiene como objetivo determinar los niveles de ansiedad, depresión y estrés de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19, así como recoger sus opiniones sobre la pandemia y recuerda que trabajar en situaciones de crisis puede causar una presión psicológica abrumadora, durante la investigación, como herramienta de recolección de datos, se utilizó una encuesta electrónica compuesta por tres secciones. En la primera sección se presenta la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), En la segunda sección de la encuesta se pretendió definir los problemas que experimentaron los trabajadores de la salud durante la pandemia y su medio de trabajo. En la última sección, se investigaron las características sociodemográficas de los empleados (edad, sexo, estado civil, título, unidad de trabajo, etc.), dicha encuesta se realizó a los empleados de atención médica en Turquía en abril de 2020, la población del estudio está compuesta por 817682 profesionales sanitarios (médicos 20,6%, enfermera / partera 48,8%, y técnicos de salud 17,7%), demostrando que el nivel de participación de los enfermeros es mayor, ya que siempre están al frente de cualquier situación médica peligrosa, como las infecciones y el hecho de que las enfermeras están en la primera línea de los esfuerzos de prevención y respuesta como esta vez con el COVID-19

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

(Langhammera, Hilberta, & Praxl, (2021) en su estudio cita a (Wang et al., 2021) quien dice que tras el trance del virus, expertos y científicos esperan una crisis de salud mental, síntomas como el estrés agudo, ansiedad, insomnio, problemas de concentración, aumento de la evitación y síntomas depresivos persistirán hasta por tres años tanto en adultos como en niños, conclusión sacada a los resultados y vistos comúnmente después de desastres comunitarios anteriores. Enuncia también que los resultados de una muestra de tensión psicológica, se identificó una fase post - aguda de números decrecientes y relajación de restricciones y una fase intermedia prolongada de estrés y una segunda fase aguda con números en aumento, resultados que enuncian una proyección de los efectos en la salud más específica mental en las personas.

(Weijera & Vries, 2022) en su investigación de autoevaluación de la salud por la pandemia del COVID-19, basado en una población de muestra específicamente gemelos, tomando datos de pre pandemia y pandemia con modelos correlacionales aplicando un diseño genéticamente informativo para los dos puntos del tiempo, encontraron que aquellas personas con buena salud en la pre pandemia contaban con más probabilidad de no sufrir cambios, que una que ya venía con una mala o mediocre, también, que personas de mayor edad tienen más probabilidades de informar cambios en el comportamiento durante la pandemia de COVID-19 en términos de estrés, sueño, actividad física, dieta y consumo de alcohol en comparación con las más jóvenes.

Contreras Pacheco, O. E. (2021) Las contribuciones del trabajo se enfocan en destacar la manera en que los trabajadores tercerizados perciben su particular realidad laboral y la pueden asociar con estados emocionales y actitudes dentro de esa misma realidad. Asimismo, los profesionales de recursos humanos, especialmente aquellos encargados de implantar mecanismos de eficiencia

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

laboral en sus empresas podrían encontrar en este trabajo un insumo importante para entender ciertos fenómenos en donde juicios y percepciones moldean comportamientos en los trabajadores tercerizados y, por ende, generan resultados deseables, o no, en su propio ejercicio laboral.

En este estudio se permite identificar: Inicialmente se advierte que la reputación empresarial de las empresas subcontratistas (ESC) no parecería estar asociada positivamente con la satisfacción en el trabajo de estos individuos, mientras que dicha relación sí se aprecia claramente cuando se evalúa la reputación empresarial de las empresas usuarias (EU) como antecedente de dicha satisfacción.

Se observa, igualmente, una asociación positiva entre la percepción de reputación de las empresas subcontratistas ESC y la vinculación afectiva de los trabajadores evaluados, lo cual ocurre también al estimar la relación entre dicha percepción, aunque esta vez sobre la empresa usuaria (EU) respectiva y la vinculación afectiva de los individuos. No obstante, esta última asociación se observa un poco más palpable que la primera (mientras que para la conexión entre reputación y vinculación afectiva hacia la empresas subcontratista (ESC) se obtiene una fuerza de correlación con una proporción de 1 a 0.280 con una baja significancia, para la relación entre reputación y vinculación afectiva hacia la empresa usuaria (EU) dicha proporción viene siendo de 1 a 0.729 con un nivel de significancia elevado) a través del análisis de mediación aplicado. No fue posible comprobar ninguna intervención por parte de la vinculación afectiva de los trabajadores tercerizados dentro del vínculo existente entre la reputación de la empresas subcontratista (ESC) y la satisfacción en el trabajo, aunque sí se confirmó el rol de mediador parcial de este constructo (vinculación afectiva) entre la reputación de la empresa usuaria (EU) y la satisfacción

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

en el trabajo de estos empleados. Finalmente, y al margen de las hipótesis formuladas, se encontró una correlación directa y fuerte tanto para las reputaciones de las empresas intervinientes, como para ambas mediciones de vinculación afectiva.

Las contribuciones obtenidas en el presente estudio son principalmente dos. En primera instancia, desde la esquina teórica, el estudio contribuye toda vez que se ratifica la centralidad del capital reputacional de la empresa usuaria (EU) sobre las empresas subcontratistas (ESC) en el contexto de la temporalidad laboral para efectos de incrementar los niveles de vinculación afectiva y satisfacción de los trabajadores tercerizados.

El anterior comportamiento se comprueba ya que, además de la visible diferencia aritmética entre los promedios de las mediciones respectivas, una prueba estadística confirma la significancia de dichas diferencias. Sin embargo, esto pareciera darse muy a pesar de encontrar vínculos directos entre las mediciones de reputación de ambas empresas involucradas en el esquema de tercerización y el sentido de vinculación afectiva que ellas despiertan sobre los trabajadores (que, entre otras cosas, también difieren significativamente entre sus mediciones para cada tipo de empresa). Simplemente, la asociación con la satisfacción en el trabajo parecería existir solo cuando se evalúa a la luz de la calibración de las reputaciones percibidas de la empresa usuaria EU por parte de los trabajadores tercerizados, ya que la reputación de las empresas subcontratistas (ESC), en oposición, pareciera irrelevante para este propósito.

Como segunda contribución, desde la esquina práctica, el estudio aporta hacia los profesionales de recursos humanos, especialmente hacia aquellos encargados de procesos de tercerización laboral

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

en sus empresas (bien sea ESC o EU), ya que podrían encontrar en este un insumo importante para entender ciertos fenómenos en donde juicios y percepciones moldean comportamientos en los trabajadores tercerizados y por ende generan resultados (deseables o no) en su propio entorno de trabajo. Puntualmente, al entender la manera en que este tipo de trabajadores emiten sus propios juicios acerca de las empresas intervinientes en su realidad laboral y los pueden transformar en estados emocionales acerca de esa misma realidad, dichos profesionales estarán mejor equipados/informados para tomar decisiones en el ejercicio de sus cargos. Por ejemplo, al crear un sistema de incentivos sobre este grupo de trabajadores, parece indicar que hay una alineación de beneficios y recompensas conducentes a lograr cercanía con la cultura organizacional de la empresa usuaria (EU), en lugar de la empresa subcontratista (ESC) particular. Asimismo, en términos de la evaluación del desempeño, habría la necesidad de hacer ajustes para efectos de asimilar el desempeño deseado del trabajador tercerizados al desempeño deseado del trabajador propio de la empresa usuaria (EU) correspondiente.

Caduff, C. (2021) La salud pública debe estar al frente y en el centro de toda intervención contra las enfermedades infecciosas. Se debe invertir en sólidas infraestructuras de salud pública, aunque no se presenten pandemias. Un modelo matemático de la enfermedad no puede sustituir a la vigilancia epidemiológica sistemática en el terreno. El modo más efectivo de controlar un brote es hacer pruebas, rastrear y aislar, unos virus que causan enfermedades.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Martin-Fiorino, Victor Reyes, Giovanni E (.2020) los efectos del confinamiento, límites del trabajo a distancia, estabilidad de los empleados, caída del ingreso, reorientación de la capacidad productiva y articulación con las medidas adoptadas por los gobiernos. Actuando desde sus circunstancias específicas, atendiendo prioridades y con una visión de largo plazo.

(Rocha Flórez, Juan José; Julio Rodríguez, Jeysson Juvenal; Semprun Romero, Rafael Ángel 2021) en muchas empresas fundamentadas en la economía social, pero que tienen sus orígenes en las deficiencias acarreadas a partir de la Revolución Industrial. De acuerdo con el Ayuntamiento de Madrid (2018); y Neusa, et al. (2019), esto se refleja en las deficientes condiciones ergonómicas que propician el deterioro de la salud, así como la exposición a largas jornadas labores que terminan afectando física y emocionalmente al empleado

Tomasina, F. y Piscina, A. ( 2022) Uno de los efectos que dejó la pandemia en los trabajadores en misión fue el cambio de las condiciones laborales donde se realizó una transición de presencialidad a teletrabajo, esta modalidad estaba en marcha desde varias décadas, pero, el virus permitió el aceleramiento de este proceso lo que ha dejado aspectos positivos y negativos en cuanto a la salud Física y Mental de los trabajadores como alteración del sueño, ansiedad, depresión, enfermedades músculo – Esqueléticas entre otros .

En este caso se crearon normas para diferenciar las horas laborales y la desconexión del mismo, de igual manera se le empezó a dar importancia al puesto de trabajo con el fin de buscar el bienestar del trabajador.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Rocha Flórez, Juan José; Julio Rodríguez, Jeysson Juvenal; Semprun Romero, Rafael Ángel (2021) se deben buscar soluciones integrales que prioricen la condición humana antes que la maximización de las utilidades. Asimismo, la economía social recobra fuerzas como alternativa para frenar el impacto generado por esta crisis. En ese sentido, Macías (2020) sostiene que “la iniciativa privada solidaria, el compromiso personal de los ciudadanos anónimos, o relevantes, ha sido fundamental en el control y minimización de los efectos que provoca la enfermedad pandémica”

### **9.3 Alternativas correctivas de mejoramiento para mitigar los efectos negativos a causa de la pandemia en los trabajadores en misión según literatura científica.**

Alauddin, Khan, & Imtiaz, (2021) Categoriza estrategias de reducción de riesgos durante la pandemia de COVID-19, como Seguimiento de contactos; Pruebas Rápidas; Conocimiento de la situación y procedimientos de manejo seguro; Presión de los compañeros e intervención policial para seguir los procedimientos; Atención especial y orientaciones para los colectivos vulnerables, los cuales categoriza como estrategia de reducción procesal de naturaleza administrativa y por supuesto se requieren recursos significativos para hacer cumplir las medidas e incluso nombra algunas para una posible pre-pandemia pero no se contemplaban, aquellos efectos que traía la pos pandemia. Nombran medidas de 'represión' que se traduce como las medidas tomadas para mitigar las consecuencias del evento no deseado. Se establecen barreras represivas para evitar, mitigar y minimizar los efectos adversos del evento central.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Tengilimoglua & Zekioglu, ( 2022) dice que dentro de las estrategias frente a la pandemia de la COVID-19 surgida en ese momento, se deben tomar las medidas necesarias para eliminar deficiencias tales como equipos de protección personal y otros materiales (medicamentos, ventilador, etc.) para minimizar el riesgo de infección para los trabajadores de la salud. Las salidas, las horas de descanso y las frecuencias de los turnos deben organizarse de manera justa. Los alimentos para los trabajadores de la salud deben proporcionarse en forma suficiente y oportuna. Por medio de reuniones periódicas y discusiones grupales, las necesidades y demandas de los trabajadores de la salud deben ser aprendidas directamente, finalmente nombra la importancia de los riesgos de la exposición a los agentes del virus de la valoración como un defecto profesional desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo.

Langhammera, Hilberta, & Praxl, (2021) indica dentro de sus resultados que se puede tomar como alternativa, el de implementar un programa de intervención indicado con enfoque de atención escalonada realizando una observación a largo plazo con objetivos como, Investigar las trayectorias individuales de los efectos a largo plazo durante los próximos dos años, enfoque que puede proyectarse a la información buscada en **pos** pandemia.

Contreras Pacheco, O. E (.2021) las empresas con mucha frecuencia evalúan qué tan viable es incurrir en dichos trámites y costos (Clouet, 2020) cuando los trabajadores entran a suplir necesidades temporales. Como una alternativa, las entidades conocidas como agencias de empleo privado de trabajo temporal, empresas de outsourcing (Claus Wehner 2014) y (Navajas Romero 2017), proveedoras de mano de obra, o sencillamente empresas subcontratistas (ESC, en adelante) facilitan esta contratación a las empresas usuarias (EU, en adelante) con

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

requerimientos de mano de obra específica y temporal, mediante un esquema de tercerización contractual (Dieuaide, 2018) .De esta manera, en un sentido más amplio, incluso se podría decir que las ESC funcionan como un medio de ajuste ante la flexibilidad que exigen fenómenos como la globalización y la alta cuota de dinamicidad en los mercados (Vargas et al., 2019).

Guillermo Foladori 2020, Raúl Delgado Wise (2020) la única alternativa previsible es avanzar por la senda de la automatización, es decir, la sustitución radical del trabajo vivo por el trabajo muerto. Si bien esto sólo agrava el problema en el largo plazo, no deja de ser la salida empresarial individual más viable en el corto plazo. Este proceso es tecnológicamente factible en la gran mayoría de los sectores productivos. Si la llamada Revolución industrial 4.0 no se ha extendido más, no es porque falte la tecnología, sino porque resulta más barato contratar asalariados. Sin asalariados disponibles, la producción de equipo y su abaratamiento para implantar la industria 4.0 allí donde no alcance todas las etapas, o no esté siquiera instalada, será un hecho. En el corto plazo esto posibilitará contrarrestar, en esas industrias, la reducción de la masa de plusvalor con un aumento de su tasa. En el mediano y largo plazos ello implica un paso muy significativo en la dirección de trascender el régimen del capital. Al negar al trabajo vivo el sistema niega también su única fuente de riqueza y crecimiento y se niega, por tanto, a sí mismo.

Caduff, C. (2021) La respuesta a la pandemia ha empujado el mundo a un espacio de fragilidad e incertidumbre. Hoy se cierne un “quizás” sobre todas las cosas (Caduff, 2015). Obnubilada por la urgencia del momento inmediato, la respuesta ha abierto la puerta para que actores e instituciones

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

impulsen sus agendas y reordenen el mundo. En los próximos años enfrentaremos los cambios que están ocurriendo.

Los confinamientos nacionales no son una solución. Evitan la infección mientras están vigentes, pero mantienen susceptibles a las personas. Esto es muy preocupante en una pandemia en la que el virus se ha vuelto endémico. Una vez se levantan los confinamientos, el número de personas infectadas puede volver a aumentar más adelante. Por ello ha sido tan difícil que los países que adoptaron esta estrategia vuelvan a la vida normal: la estrategia no es sostenible en el largo plazo.

Martin-Fiorino, Victor Reyes, Giovanni E (.2020) las empresas pueden evitar hacer “lo usual”: reaccionar ante las amenazas y en cambio, atreverse a impulsar estrategias para actuar con realismo, pero según su propósito y su proyecto, abriendo nuevas oportunidades de negocio y contribuyendo al fortalecimiento de la cohesión social y la sostenibilidad.

García-Madurga, M.A., Grilló-Méndez, A.J., y Morte-Nadal, T. (2021) Las crisis son catalizadoras de tendencias (Bond III et al., 2020), pues llevan ineludiblemente a la experimentación, introducen mecanismos novedosos de gestión de riesgos, exigen el redespigie de determinados recursos y aceleran la adopción de herramientas (en el caso estudiado, las digitales). La súbita irrupción de la pandemia ha requerido de las empresas la adopción de decisiones de toda índole. Sectores como el MICE (Meetings, Incentives, Conferences and Exhibitions) han recurrido a medidas operacionales obvias, como recurrir a la subcontratación, buscando la reducción de costes operativos (Aburumman, 2020). Kang et al. (2020). Identifico

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

nueve respuestas urgentes desde el marketing a la crisis COVID; ajustar los productos de forma proactiva para las necesidades emergentes; coordinar proveedores para satisfacer la creciente demanda; migrar a canales de distribución digitales; promover la solidaridad con la totalidad de los miembros de la cadena de suministro; invertir en publicidad y promoción; fomentar la venta cruzada; y apoyar a los clientes existentes.

Acero, A. Toro, S. Ruiz, L. y Suarez, N. (2022) Con la pandemia del Covid – 19 se ha implementado medidas de protección en diferentes ámbitos de la sociedad, como el teletrabajo con el fin de evitar el contagio, se implementaron videoconferencias.

En el área de aprendizaje se empezó a profundizar en la salud mental de las personas puesto que este virus dejó varias secuelas y patologías mentales.

Camargo, A. y Vargas, R. (2022) unas medidas que se implementaron debido al Covid – 19 fue la cuarentena obligatoria, con el fin de contener la propagación del virus a nivel mundial, situación que generó cambios en el estilo de vida de los trabajadores incluyendo los que se encuentran en Misión.

Muchas culturas desarrollaron instrumentos para medir el tiempo. ¿Pero qué es el tiempo? Existe el tiempo físico u objetivo que permite su medición y el tiempo subjetivo o psicológico. El tiempo subjetivo se define como la experiencia consciente de las situaciones.

La percepción del tiempo afecta el estado de ánimo, por ejemplo tenemos la percepción de que el tiempo pasa rápido cuando estamos entretenidos y que pasa lento cuando estamos aburridos, en este caso se evidencia que el confinamiento puede alterar la percepción del tiempo

## 10. CONCLUSIONES

Se conocieron los factores de riesgo en las condiciones de trabajo que generan algún impacto en los trabajadores, mediante una revisión de literatura científica

La pandemia COVID 19 cambió la vida de la humanidad y del sector obrero puesto que fue necesario cambiar la modalidad presencial al teletrabajo lo que generó factores de riesgos psicosocial (Condiciones o situaciones que se involucran directamente con la actividad laboral, en el caso de los trabajadores en misión el cambio de la condición laboral de presencialidad a aislamiento), biológico (probabilidad de que un trabajador sufra un daño a causa de contacto con un virus como el SARS - COV 2) y riesgo en la salud Física Según Saltos. M. Salvador. J y Baird. M. en su investigación Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora indica que el teletrabajo ocasionó sedentarismo lo cual aumenta enfermedades no transmisibles como: obesidad, diabetes, hipertensión, cardiopatías, entre otras morbilidades, otros factores identificados y que influyeron para los trabajadores fueron los factores familiares y personales.

Se identifican los efectos producidos en la salud a corto y largo plazo de los trabajadores en misión bajo circunstancias de post pandemia conforme a revisión literaria científica de Saltos. M. Salvador. J y Baird. M. en su investigación Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora el teletrabajo dejó consecuencia de trastornos psicológicos como: Alteración del sueño, ansiedad, depresión, angustia, y esto es a causa del estrés laboral.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

La pandemia también causó una perturbación social y económica devastadora, durante sus actividades laborales ocasionó contagios con el virus de COVID -19 lo que obligó a casi la mitad de la fuerza laboral a reinventarse a generar condiciones adecuadas para el reintegro de sus trabajadores y crear medios para una estabilidad laboral.

Se identificaron alternativas correctivas de mejoramiento para mitigar los efectos negativos a causa de la pandemia en los trabajadores como se pudo evidenciar episodios de depresión, ansiedad, malos hábitos alimenticios, trastorno del sueño, estrés.

Se crearon estrategias para los trabajadores que consiste en organizar sus horarios laborales y de esta forma minimizar el riesgo de contagio.

Debido al Covid – 19 se implementó cuarentena obligatoria, con el fin de contener la propagación del virus a nivel mundial, situación que generó cambios en el estilo de vida de los trabajadores incluyendo los que se encuentran en misión. Se deben implementar mayores estrategias a largo plazo para mitigar o eliminar una pandemia ya que los confinamientos en ocasiones no son suficientes teniendo en cuenta y como se observó durante y luego de la pandemia al no estar totalmente controlada o eliminada, se presentó la susceptibilidad de nuevas personas infectadas una vez se terminaron los confinamientos y esto no permitió volver a una normalidad adecuada sin colocar en riesgo a la población.

-Otra estrategias de prevención identificadas son los seguimiento de contactos sospechosos, pruebas rápidas para identificar posibles contagios para COVID -19 y proceder lo antes posibles con el aislamiento preventivo y de esta forma tener un control para minimizar contagios de los

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

trabajadores contra el virus de COVID -19, protocolos y procedimientos de manejo y condiciones seguras para reducir los factores de riesgo biológico, psicosocial, biomecánicos. Elementos de protección personal. Se realizó en algunos casos automatización de algunos procesos, teletrabajo o trabajo en casa las cuales permiten evitar posibles patologías causadas por el aislamiento como trastornos mentales por lo cual es importante tener la mente de los trabajadores ocupada, motivada y con energía para ellos es importante la realización de pausas activas, gimnasia laboral enfocada a la salud mental y física del trabajadora y surge como alternativa para capacitar y mejorar acciones y políticas de los trabajadores y empleadores con el objetivo de tener un beneficio a corto, mediano y largo plazo y garantizar adecuadas condiciones para la reincorporación de los trabajadores.

Durante y luego de la pandemia por las medidas adoptadas del gobierno , las empresas para lograr reactivarse económicamente y de nuevo generar empleos , escogen la tercerización o subcontratación de sus empleados como la mejor solución para lograr una flexibilidad en sus procesos y minimizar gastos .

Por medio de los servicios de tercerizados, como temporales o outsourcing son un medio el cual permite la optimizar sus recursos, reduce la carga administrativa. Las empresas de servicios temporales, servicios subcontratados, tercerización o outsourcing deben garantizar el pago de las nomina, prestaciones sociales y parafiscales, esto también permite que el trabajador se encuentre contratado bajo adecuadas condiciones, permitiendo luego de esta pandemia flexibilidad y el apoyo en proceso masivos en la diferentes empresas siempre garantizando la calidad de las condiciones adecuadas de trabajo y su respectivo seguimiento.

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

En cuanto a la empresas temporales que contratan personas en Misión se tomaron medidas preventivas para mitigar patologías post - pandemia tanto físicas (sedentarismo, problemas cardiacos, respiratorios, etc.) como mentales (Depresión, ansiedad, estrés), frente a la mitigación de Contagio del virus el ministerio de Salud y Protección social emitió la Resolución 666 del 2020 por el cuál adopta el protocolo general para mitigar y controlar el manejo adecuado de la pandemia, algunas de estas medidas fueron : Lavado de manos, Distanciamiento social y uso del tapabocas y adicionalmente a esto realizar una buena limpieza y desinfección .

### **11. RECOMENDACIONES**

Los resultados de búsqueda de la información bibliográfica no fueron en su totalidad los esperados, ya que la información que arrojó uno de los buscadores no se encontraba en el tiempo de post pandemia sino de pre y pandemia, sin embargo a pesar de todo, los resultados encontrados aportan datos de interés en uso de metodologías y diseños como herramientas para el manejo de información relacionada con los efectos en la salud mental de las personas en situaciones extremas como lo es una pandemia, que sacó a relucir muchas de las deficiencias del sistemas de salud, equipos, materiales especializados e infraestructura, la economía de los países y cambios en el medio ambiente, por otro lado potencializa los estudios y el enfoque de enfermedades crónicas y contagiosas que ayudarán a reforzar y completar los sistemas de salud.

Por lo anterior, es importante que las empresas cuiden aún más la salud de los trabajadores en misión y a sus familias en el retorno a la presencialidad con aspectos importantes como medidas de salud pertinentes, que abarquen su entorno y lugar de trabajo y desde luego de acuerdo a los

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

resultados encontrados en los artículos, la implementación de procedimientos y programas de intervención psicosocial para el manejo del estrés, ansiedad y todos los síntomas asociados a la salud mental, generados y que pueden perdurar por más tiempo. Adicional a esto adecuar espacios de diálogo en el que puedan intercambiar las experiencias y el impacto que les dejó la pandemia con el propósito de cerrar ciclos y de precisar sus necesidades actuales.

Tomasina.f, Pisani. A (2022). Teniendo en cuenta que la pandemia dejó varias consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores en misión es necesario implementar actividades de bienestar que permitan evitar patologías a corto, mediano y largo plazo.

Es importante realizar un seguimiento continuo a los planes de bienestar para verificar la efectividad. Esto permitirá identificar la satisfacción de los trabajadores en misión y esto también permite identificar nuevas estrategias que se pueden generar para mejorar la calidad y las condiciones del trabajo.

Las actividades que se pueden implementar para mitigar una de las consecuencias causadas por la pandemia como el sedentarismo laboral es la actividad física, adoptar un estilo de vida saludable mediante la alimentación, realizar pausas activas, realizar exámenes médicos periódicos, tomar agua, lo anterior previene enfermedades como: obesidad, diabetes, trastornos músculo esqueléticos, Lumbalgia . etc.

A las empresas usuarias en el momento de requerir los servicios de una empresa de servicios temporales o outsourcing con el apoyo de estas realizar seguimientos continuos a los registros de rotación de personal para determinar controles en tiempos específicos para fortalecer los que ya

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

se encuentren implementados y generar nuevas medidas, para obtener personal más estable ya que en algunas ocasiones por las condiciones laborales, el tipo de contrato, clima organizacional, condiciones laborales, entre otros aspectos, se puede presentar una alta rotación del personal lo que puede afectar negativamente a las empresas usuarias no sólo a nivel económico , por la capacitación de nuevos empleados y costos de reclutamiento , también en temas de seguridad y salud en el trabajo al tener rotación frecuente de personal aumentan los accidentes y enfermedades laborales causados por un inadecuado aprendizaje, generando un impacto a nivel interno de la empresa y afectando la salud de los trabajadores.

**12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Acero, A., Toro, S., Ruiz, L., Suarez, N (28 de Abril del 2022). Enseñando medicina en tiempos de pandemia: una experiencia desde la salud mental [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-07932022000100065&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-07932022000100065&lang=es)

ACRIP – Federación Nacional de Gestión Humana. (s/f). Acripnacional.org. Recuperado el 17 de junio de 2022, de <https://www.acripnacional.org/entrevista-las-empresas-de-servicios-temporales-son-de-las-mas-afectadas-por-la-pandemia-miguel-perez-garcia-presidente-acoset/>

Alauddin, M., Khan, F., & Imtiaz, S. (2021). Pandemic risk management using engineering safety principles. 2021: Process Safety and Environmental Protection 15 April 2021 Volume 150.

Arlsura.com. Recuperado el 21 de junio de 2022, de <https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/d4369.pdf>

Blanco Rivera, Ó. A. (2007). LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN COLOMBIA. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 231-237. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260011.pdf>

Caballero-Alvarado, J., Camacho-Vargas, E., & Rojas-Sánchez, P. Efecto a largo plazo de la infección por SARS-CoV-2: Síndrome neurológico post-Covid-19. Revista Del Cuerpo

EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo , 2 0 2 1 , 1 4 ( 3 ) , 4 0 4 - 4 0 9  
.https://doi.org/10.35434/rmhnaaa.2021.143.1284

Caduff, C. (2020). Qué salió mal: el coronavirus y el mundo después del paro total. Revista de economía institucional, 23(44), 143–169. https://doi.org/10.18601/01245996.v23n44.07

Camargo, A. Camargo-Sánchez, A., & Vargas, R. (2022). Percepción de tiempo, salud mental en tiempos de pandemia por COVID-19 y cuarentenas. Universidad Y Salud, 24(2), 197-204. https://doi.org/10.22267/rus.222402.272

Capdevila, O. G. (19 de diciembre de 2011). Consideraciones éticas en la investigación pedagógica: una aproximación necesaria. Villa Clara, Cuba. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S2077-2874201200010000

Cepal.org. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Recuperado el 16 de junio de 2022, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\_es.pdf

Contreras-Pacheco, O. E. (2021). Reputación, satisfacción y vínculo afectivo en el marco de la tercerización laboral en Colombia. CEA. vol 7, num 15 Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190011/

EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Langhammera, H., Hilberta, K., & Praxl, B. (2021). Mental health trajectories of individuals and families following the COVID-19 pandemic: Study protocol of a longitudinal investigation and prevention program. Alemania: Mental Health & Prevention.

Leite, M. d., & Iranzo, C. (2005). La subcontratación laboral en América Latina. ISBN. Obtenido de <http://www.relatos.org/documentos/CILAS.General.LeiteIranzo.pdf>

De Colombia, M. de S. y. P. S. (s/f). Minsalud adelanta estudio sobre impacto de la pandemia en trabajadores de la salud. Gov.co. Recuperado el 12 de agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-adelanta-estudio-sobre-impacto-de-la-pandemia-en-trabajadores-de-la-salud.aspx>

Deloitte Global Outsourcing Survey 2020 2020. (s/f). Deloitte.com. Recuperado el 09 de julio de 2022, de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Process-and-Operations/gx-2020-global-outsourcing-survey-how-much-disruption.pdf>

El Caribe, C. E. P. A. L. y. (2021, julio 14). La pandemia mostró la necesidad de avanzar hacia sistemas de protección social universales, integrales, sostenibles y resilientes. Cepal.org. <https://www.cepal.org/es/noticias/la-pandemia-mostro-la-necesidad-avanzar-sistemas-proteccion-social-universales-integrales>

ESPINOSA, J. E. (Septiembre de 2016). LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, BOGOTÁ, COLOMBIA. Recuperado el 2020, de

EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA  
MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14489/Casta%20b1edaEspinaJohannaElizabeth2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, A. A. (s/f). Csic.es. UNA VISIÓN GLOBAL DE LA PANDEMIA COVID-19 Recuperado el 12 de julio de 2022, de [https://www.csic.es/sites/default/files/informe\\_cov19\\_pti\\_salud\\_global\\_csic\\_v2\\_1.pdf](https://www.csic.es/sites/default/files/informe_cov19_pti_salud_global_csic_v2_1.pdf)

García-Madurga, M.-Á., Grilló-Méndez, A. J., & Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Retos*, 11(21), 55–70. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>

Leite, M. d., & Iranzo, C. (2005). La subcontratación laboral en América Latina. ISBN. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/CILAS.General.LeiteIranzo.pdf>

Montoya-Agudelo, C. A., Boyero-Saavedra, M. R., Arango-Benjumea, J. J., Bedoya-Gómez, D. C., García-Teruel, L. D. la C., Palomares-Vaughan, F. J. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista lasallista de investigación*, 18(2), 125–143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>. (S/f-b).

Muñoz, L. G. (2020). LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS CON LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Cali. Obtenido de <https://131.196.214.157/bitstream/handle/20.500.12421/5190/LA%20TERCERIZACION%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Práctica, G. (s/f). X El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Ilo.org.

Recuperado el 13 de agosto de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Pérez, M. (19 de Agosto de 2019). Actualícese. Obtenido de <https://actualicese.com/trabajador-en-mision-equivocadamente-llamado-temporal-es-contratado-formalmente-por-las-est/>

Rocha Flórez, J. J., Juvenal, J., Rodríguez, J., Ángel, R., & Romero, S. (s/f). Redalyc.org.

Recuperado el 11 de agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593010/28066593010.pdf>

Reza, F. (1997). Ciencia, metodología e investigación. (cursiva) editorial Longman de mexico de

mexico editores, S.A

<https://books.google.com.co/books?id=m6PGnYBaW2oC&pg=PA237&dq=investigacion+tipo+documental&hl=es->

[419&sa=X&ved=2ahUKEwj2zOWjqvL4AhVJQTABHeiGA5oQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=investigacion%20tipo%20documental&f=false](https://books.google.com.co/books?id=m6PGnYBaW2oC&pg=PA237&dq=investigacion+tipo+documental&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2zOWjqvL4AhVJQTABHeiGA5oQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=investigacion%20tipo%20documental&f=false)

Ryder, G. (27 de Marzo de 2020). COVID-19: La pandemia en el mundo del trabajo .Organización

Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739995/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang--es/index.htm)

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

Tengilimoglua, D., & Zekioglu, A. (2022). Self-rated health when population health is challenged by the COVID-19. *Turquia: Social Science & Medicine*.

Vista de Reputación, satisfacción y vínculo afectivo en el marco de la tercerización laboral en Colombia. (s/f). Edu.co. Recuperado el 05 de agosto de 2022, de <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1935/2167>

Weijera, M. P., & Vries, L. P. (2022). Self-rated health when population health is challenged by the COVID-19. *Ámsterdam, Países Bajos: Social Science & Medicine Volume 306*.

(S/f-c). Gov.co. Recuperado el 21 de junio de 2022, Resolución 2021 de 2018 de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+deResoluci3n+2021+de+2018+-+MinTrabajo+2018.pdf>

(S/f-b). Recuperado el 7 de julio de 2022, Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones de [http://file:///C:/Users/sstbogota/Downloads/Dialnet-TrabajadoresDeEmpresasDeTrabajoTemporalYSusRiesgos-187747%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/sstbogota/Downloads/Dialnet-TrabajadoresDeEmpresasDeTrabajoTemporalYSusRiesgos-187747%20(1).pdf)

(S/f-d). Redalyc.org. Recuperado el 05 de agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559019/>

(S/f). Cepal.org. Recuperado el 12 de agosto de 2022, de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf)

## EFFECTOS DE LA POS PANDEMIA EN EMPLEADOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJADORES EN MISIÓN

(S/f). Gov.co. Guia tecnica para la implementaciòn frente a los trabajadores en misiòn de las empresas de servicios temporales y sus usuarias. Recuperado el 8 de julio de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+Tecnica+para+la+implementacion+del+SG+SST+frente+a+los+trabajadores+en+mision+de+las+EST+y+sus+usuarias.pdf/c03804cc-8565-e098-d235-17e2360e616a>

(S/f-c). Estudiosdeldesarrollo.mx. Recuperado el 11 de agosto de 2022, de <https://estudiosdeldesarrollo.mx/migracionydesarrollo/wp-content/uploads/2020/08/34-6.pdf>