



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**Implementación de un programa de seguridad y salud en el  
trabajo en un contexto de pandemia**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de  
Licenciado en Administración de Empresas

**Delia Mercedes Buendía Matta**

Revisor(es):  
Mgtr. Tania Alejandra Guimac Oblitas

Piura, noviembre de 2021

NOMBRE DEL TRABAJO

**TSP Buendia Matta Delia Mercedes - Final.docx**

AUTOR

**Delia Buendia**

RECUENTO DE PALABRAS

**7944 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**44174 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**55 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**15.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 23, 2023 6:35 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 23, 2023 6:36 PM GMT-5****● 19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Bloques de texto excluidos manualmente

Dedico este trabajo de suficiencia profesional a mi esposo,  
madre y hermanos por su apoyo incondicional y permanente  
y por ser mi motivación para superarme cada día.





### **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad de Piura por la formación integral brindada y a los profesores por el valioso aprendizaje. Agradezco a mi revisora la Mgtr. Tania Alejandra Guimac Oblitas por todo su apoyo en el desarrollo del TSP.





## Resumen

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como finalidad analizar la puesta en marcha de un plan de prevención de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19, en una organización del sector salud, en la cual, por la actividad esencial realizada, la mayoría de sus trabajadores continuaron laborando de forma presencial sin interrupciones, conllevando a una inminente sensación de vulnerabilidad por la obligatoria exposición al contagio.

A través de acciones concretas y diligentes se logró adoptar, en corto tiempo, las medidas esenciales requeridas para garantizar un ambiente seguro y saludable, tanto para los trabajadores como para los pacientes atendidos.

Durante el desarrollo de esta implementación, se ha evidenciado la importancia de la identificación de los riesgos, la sincera evaluación de los recursos disponibles, la rápida toma de decisiones en un escenario de incertidumbre y el compromiso de la alta dirección, para poder disponer de un plan viable que permita disminuir, de forma real, la exposición al contagio del recurso más valioso de la organización, las personas.

Con las acciones implementadas, se logró mejorar la percepción de seguridad por parte de los trabajadores y disminuir su inevitable temor, promoviendo la participación responsable de todos los involucrados en las medidas de prevención adoptadas, a efecto de, por un lado, garantizar todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que permitan continuar brindando las prestaciones de salud a los pacientes atendidos, y por otro lado, cumplir la normativa vigente en el marco de la pandemia por COVID-19.



## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>15</b>
<b>Capítulo 1 Aspectos generales .....</b>	<b>17</b>
1.1 Descripción de la empresa .....	17
1.1.1 Ubicación.....	17
1.1.2 Actividad.....	17
1.1.3 Procesos .....	17
1.1.4 Estructura y composición de la organización.....	18
1.2 Descripción general de experiencia profesional.....	19
1.2.1 Actividad profesional desempeñada.....	19
1.2.2 Propósito del puesto .....	20
1.2.3 Proceso objeto del informe.....	20
<b>Capítulo 2 Fundamentación .....</b>	<b>23</b>
2.1 Marco teórico.....	23
2.1.1 Seguridad y salud en el trabajo .....	23
2.1.2 Pandemia por COVID-19 .....	23
2.1.3 Plan de prevención.....	24
2.1.4 Procesos Administrativo: Función de control .....	26
<b>Capítulo 3 Desarrollo de experiencias y resultados .....</b>	<b>27</b>
3.1 Situación Pre COVID-19.....	27
3.2 Recolección y análisis de información .....	27
3.2.1 Infraestructura y distribución de espacios de trabajo .....	27
3.2.2 Equipamiento disponible .....	28
3.2.3 Estado de salud de los trabajadores .....	28
3.2.4 Recursos necesarios .....	29
3.3 Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19.....	30
3.3.1 Identificación de los riesgos para COVID-19 .....	30
3.3.2 Procedimientos del plan .....	31
3.4 Acciones relevantes .....	33
3.5 Resultados.....	34
<b>Conclusiones .....</b>	<b>35</b>

<b>Recomendaciones .....</b>	<b>37</b>
<b>Lista de referencias .....</b>	<b>39</b>
<b>Apéndices .....</b>	<b>41</b>
Apéndice A Evidencias de acciones de SST implementadas .....	43
Apéndice B Verificación de la lista de chequeo de vigilancia de la COVID-19 .....	53
Apéndice C Evolución de casos COVID-19 en el centro de trabajo .....	55



### Lista de tablas

Tabla 1	Distribución del personal.....	19
Tabla 2	Modalidad de trabajo por tipo de función realizada.....	29
Tabla 3	Nivel de riesgo por función realizada .....	30
Tabla 4	Equipo de protección personal determinado por nivel de riesgo .....	33





**Lista de figuras**

Figura 1 Mapa de procesos..... 18

Figura 2 Estructura lineal y funcional con unidades orgánicas que la conforman ..... 18





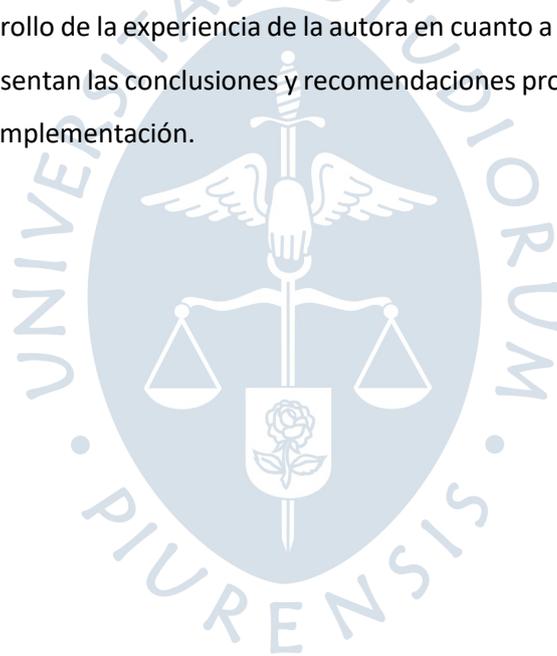
## Introducción

El presente trabajo de suficiencia profesional encuentra asidero en la coyuntura presentada frente a la pandemia por COVID-19 en el año 2020, ante la cual las empresas, a nivel mundial, se vieron obligadas a implementar, de forma urgente, acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de salvaguardar la vida de sus colaboradores.

Desde esa perspectiva, las unidades responsables de las acciones de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, tuvieron la importante responsabilidad de actuar con rapidez pese al panorama adverso y, sobre todo, incierto, debiendo implementar los lineamientos establecidos en la normativa emitida al respecto.

El trabajo se encuentra dividido en tres capítulos. El primero contiene los aspectos generales sobre la organización materia de estudio y la posición y responsabilidad de la autora del trabajo. El segundo capítulo contiene el marco teórico y el desarrollo de la metodología aplicada. El tercer capítulo, presenta el desarrollo de la experiencia de la autora en cuanto a la implementación realizada.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones producto del análisis del trabajo ejecutado a lo largo de la implementación.





## Capítulo 1

### Aspectos generales

#### 1.1 Descripción de la empresa

La organización donde se ha implementado las acciones materia del presente trabajo de suficiencia profesional, pertenece al sector de la salud pública en el país, brindando prestaciones de la salud a sus afiliados dentro del mismo establecimiento y a través de otros entes privados contratados para cubrir la demanda existente.

La organización en mención pertenece al tercer nivel de atención de salud, correspondiente a los institutos especializados. Es responsable de satisfacer las necesidades de salud de la población mediante atención ambulatoria especializada. Asimismo, tiene a su cargo la emisión, a nivel nacional, de las normas y estrategias vinculadas a la especialidad.

##### 1.1.1 Ubicación

El citado establecimiento de salud se encuentra ubicado en la ciudad de Lima.

##### 1.1.2 Actividad

La organización brinda un tipo de prestación de salud de alta complejidad, representada por un conjunto de procedimientos ambulatorios y especializados, para pacientes con una enfermedad crónica específica.

##### 1.1.3 Procesos

La organización ha determinado los procesos necesarios y sus interacciones para el cumplimiento de su misión, los cuales se han establecido e implementado, se mantienen y mejoran continuamente.

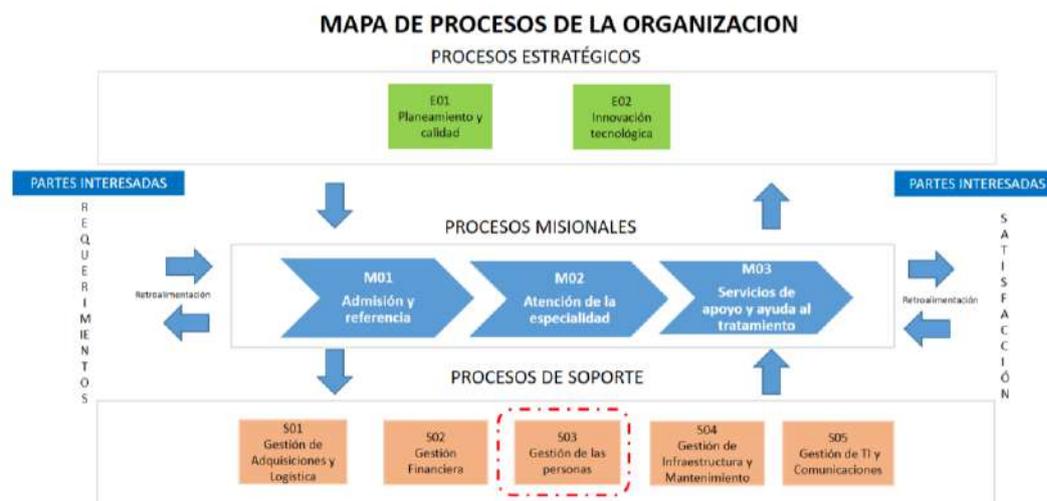
De esta manera, los procesos estratégicos están orientados al planeamiento y calidad, así como a la innovación tecnológica.

Por su parte, los procesos misionales están centrados en la atención especializada a los pacientes y los servicios de apoyo.

Los procesos de soporte están vinculados a las áreas administrativas que desarrollan las funciones de logística, finanzas, mantenimiento del equipamiento, informática y gestión de las personas. Figura 1

**Figura 1**

Mapa de procesos



Nota. Gerencia de la organización

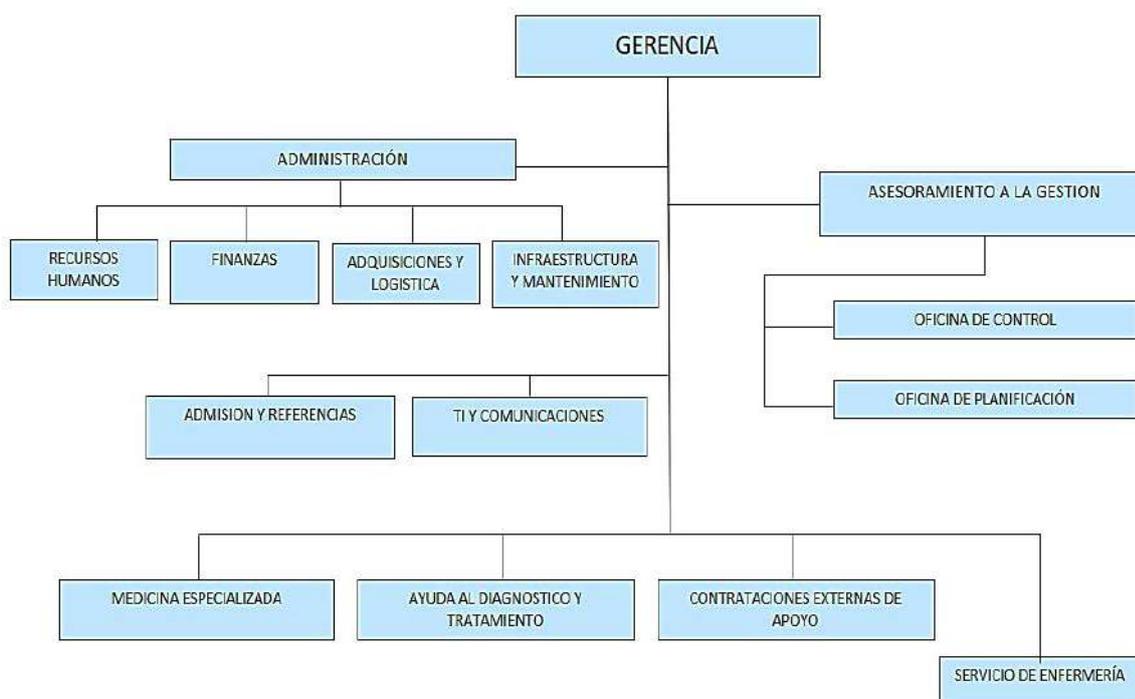
**1.1.4 Estructura y composición de la organización**

**1.1.4.1 Organigrama.** La organización cuenta con una estructura lineal y funcional (Figura 2)

definida, cuya alta dirección recae en la posición del Gerente.

**Figura 2**

Estructura lineal y funcional con unidades orgánicas que la conforman



Nota. Gerencia de la organización

**1.1.4.2 Composición de la organización.** Para el cumplimiento de los diferentes procesos establecidos, se cuenta con colaboradores segmentados en personal asistencial y personal administrativo, con un total de 316 personas.

La característica de los procesos misionales, justifica que la mayor población laboral esté representada por trabajadores asistenciales (70%), distribuidos entre enfermeros, médicos, técnicos de enfermería, químicos farmacéuticos, técnicos de laboratorio, psicólogos, nutricionistas, y otros.

En la Tabla 1 se muestra la distribución del personal, por grandes grupos: asistencial y administrativo.

**Tabla 1**

*Distribución del personal*

Tipo función	Número trabajadores	%
Administrativo	101	32%
Asistencial	215	68%
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

## **1.2 Descripción general de experiencia profesional**

### **1.2.1 Actividad profesional desempeñada**

La autora del presente trabajo se desempeña desde febrero de 2018 como Jefe de Recursos Humanos, reportando a la Administración, trabajando simultáneamente de manera estrecha con la Gerencia, debido al impacto transversal de las acciones de personal en toda la organización.

Según el artículo 16° del Reglamento de Organización y Funciones (2007), la división de recursos humanos tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar las acciones y procesos del sistema de administración de personal y remuneraciones.
- b) Formular el presupuesto analítico de personal por ejercicio fiscal.
- c) Coordinar con el área de planificación, la formulación del requerimiento de personal para su previsión en el cuadro de asignación de personal, previa autorización correspondiente.
- d) Ejecutar las acciones relacionadas a la administración de los derechos y beneficios económicos y sociales, rotación de trabajadores, otorgamiento de licencias de diferente índole, culminación de la relación laboral, control de asistencia, en el marco de los lineamientos normativos institucionales vigentes.
- e) Administrar los legajos del personal y emitir las credenciales de identificación.
- f) Efectuar las actividades relacionadas con la evaluación y calificación de personal, de acuerdo a las normas vigentes.
- g) Llevar y mantener actualizados los registros y cuadros estadísticos del sistema.

- h) Planificar, organizar y ejecutar el plan anual de capacitación.
- i) Administrar y ejecutar la planilla de pago de los trabajadores.
- j) Realizar acciones para la autorizar la contratación de personal, efectuar los contratos de acuerdo a normativa y proyectar las resoluciones de designación y encargo respectivos.
- k) Diseñar, ejecutar y evaluar los programas orientados al fortalecimiento de la identificación del personal con la institución y la mejora del clima laboral, así como brindar asistencia al trabajador y su familia.
- l) Cumplir con las disposiciones legales vigentes y las normas emitidas por la oficina de administración y el nivel central.

### **1.2.2 Propósito del puesto**

En este aspecto, es preciso señalar que, si bien el reglamento de organización y funciones no considera en estricto el objetivo de la posición, la autora del presente trabajo, en base a la experiencia en el desempeño del puesto de jefe de recursos humanos, considera que el propósito de la posición es permitir la consecución de los objetivos organizacionales, a través de una eficiente gestión del talento humano, con acciones orientadas a contar con personal suficiente, adecuado y comprometido, que permita el funcionamiento sin interrupciones de las actividades de la organización, en un ambiente de trabajo saludable y seguro que contribuya a maximizar el desempeño de los trabajadores, así como contribuir a su crecimiento personal.

En el marco del presente trabajo de suficiencia profesional, es importante precisar que, a consecuencia de la pandemia por COVID-19, las prioridades organizacionales y, en consecuencia, del área de recursos humanos, tuvieron un giro radical, debiendo enfocar esfuerzos y recursos en las acciones orientadas a la prevención de los contagios a efectos de cuidar y conservar la salud de los trabajadores, permitiendo, a su vez, que la atención a los pacientes no se vea afectada. La institución al otorgar prestaciones de salud especializadas a pacientes con enfermedad crónica, debe garantizar que los tratamientos no se vean interrumpidos, ya que, de ser así, se pondría en grave riesgo su vida.

Para la autora, esta situación imprevista, exigió el empleo de toda su capacidad de adaptación, en un escenario incierto, así como de la mayor fortaleza emocional para enfrentar los propios miedos y gestionar el tiempo entre la familia y el trabajo presencial exigido desde el inicio de la pandemia.

### **1.2.3 Proceso objeto del informe**

Como se señaló en la parte descriptiva del presente trabajo, la autora, como jefe de Recursos Humanos, tiene a su cargo las funciones mencionadas anteriormente, a lo cual se sumó, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo brindar condiciones seguras de trabajo y preservar la salud de los empleados, aún más en el contexto de pandemia mundial atravesada, cumpliendo a su vez con el principio de prevención de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el contexto de pandemia por el coronavirus, en el sector salud, el diseño e implementación de un programa con acciones de seguridad y salud en el trabajo orientadas a hacer frente al COVID-19, ha representado un mayor desafío, pues, como en ningún otro sector, existía la necesidad de actuar de manera inmediata para garantizar que los servicios de salud básicos no sean suspendidos, sino por el contrario, se mantengan a disposición de los contagiados y pacientes críticos.

De manera específica, en la organización materia del presente informe, la seguridad y salud en el trabajo era un proceso poco atendido, puesto que, si bien se habían estado cumpliendo las medidas elementales en esta materia, como la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo, con participación de la parte empleadora y de los trabajadores, no existía un desempeño integrado o transversal en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, aunado a la falta de presupuesto.

Hasta antes de la llegada de la autora, el área de Recursos Humanos, en lo que concierne a seguridad y salud ocupacional, se encargaba, principalmente, del registro, seguimiento y reporte de accidentes de trabajo, los cuales han sido mínimos a lo largo del tiempo.

En febrero de 2020, ante las frecuentes noticias de la presencia del coronavirus en el mundo y las recomendaciones al respecto, la organización inició la elaboración de un plan de contingencia para hacer frente al coronavirus, teniendo como eje el cuidado a los pacientes y trabajadores, por lo cual la autora, en su condición de jefe de Recursos Humanos, tuvo una intervención principal.

Un aspecto importante a señalar es el hecho que, en la organización desde fines de febrero de 2020, se ejecutaron acciones con el objeto de incrementar la seguridad en las instalaciones, incluso previo a las recomendaciones que emitiera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Resolución Ministerial N°055-2020-TR, con fecha 06 de marzo de 2020, contando desde un primer momento con el liderazgo y compromiso del gerente de la organización.



## Capítulo 2

### Fundamentación

#### 2.1 Marco teórico

##### 2.1.1 *Seguridad y salud en el trabajo*

En el contexto de la administración de recursos humanos, las personas pasan la mayor parte de su tiempo prestando servicios para alguna organización, por lo tanto, una de las responsabilidades de los gestores de capital humano, es la de cuidar la calidad de vida de los trabajadores en la organización, a través de un entorno laboral con las condiciones físicas y psicológicas tales que permitan garantizar un lugar de trabajo seguro, donde se eviten riesgos innecesarios u otras condiciones que pudieran provocarle daños a su salud física o mental (Chiavenato, 2009).

Desde el marco normativo en el Perú, referido a las condiciones seguras y saludables en el trabajo, está definido, en primera instancia, por la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el artículo 1 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), se puede evidenciar que nuestro país busca promover una cultura de prevención cuyo efecto sea la mitigación de los riesgos en el ámbito laboral. Se reconoce que para este propósito es indispensable el compromiso por parte del empleador, el Estado y el trabajador, incluyendo las organizaciones sindicales que lo representan. En cuanto al empleador, se pone de manifiesto su obligación de planear y generar acciones de prevención y en lo que respecta al trabajador, su responsabilidad de adherirse a ellas. Por su parte el Estado tiene la labor de fiscalizar y controlar el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas. Un aspecto relevante es identificar al diálogo entre las partes, como un elemento esencial para materializar la ansiada cultura de prevención.

La referida Ley, en conjunto con su reglamento aprobado a través del Decreto Supremo N°005-2012-TR, representa, la responsabilidad legal, que debe cumplir toda empresa en nuestro país.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, es la entidad pública nacional que, a través de acciones de supervisión y fiscalización, promueve el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, por ser uno de los derechos sociolaborales del trabajador, teniendo también la facultad de determinar sanciones en los casos de omisión o incumplimiento por parte del empleador.

##### 2.1.2 *Pandemia por COVID-19*

La pandemia a consecuencia de la COVID-19, evidenció una deficiente cultura de prevención, representando un gran desafío, tanto para el gobierno, los empleadores y trabajadores.

Resulta pertinente señalar que enfrentamos una crisis de seguridad laboral sin precedentes, con trabajadores en riesgo de exposición a la infección por SARS-CoV2, sobre todo aquellos que brindan atención a pacientes con COVID-19 o desarrollan actividades esenciales (Michaels y Wagner (2020, p. 1).

Los citados autores postulan que no basta con que el empleador haya establecido un plan de prevención en relación a la COVID-19. Es esencial que dicho plan contemple la realidad de la organización, y desde ese contexto, incluya claras medidas que coadyuven a un ambiente seguro y saludable. Dichas medidas deben considerar aspectos básicos como instalaciones sanitarias en funcionamiento permanente y los implementos necesarios de higiene y desinfección, de tal manera que se asegure el correcto y frecuente lavado de manos, así como la limpieza de las superficies empleadas en la realización de las actividades. Resulta importante también incluir la evaluación y adecuación de ambientes físicos para permitir el distanciamiento adecuado entre personas y facilitar una mayor circulación de aire, a través de una nueva distribución de espacios y programación de horarios de trabajo. De igual manera, se debe establecer el empleo de protectores respiratorios, de acuerdo a la función realizada. Otro considerando importante lo constituye la identificación de los trabajadores sintomáticos y de aquellos que hayan tenido contacto directo con contagiados de COVID-19, para lo cual se deben realizar las pruebas de detección correspondientes.

Para que las medidas preventivas sean más efectivas, recomiendan que se promueva el otorgamiento de licencias con goce de haber a consecuencia de la COVID-19, cuyo efecto es una menor exposición, puesto que el trabajador se quedaría en casa.

Por otro lado, es más probable que los empleadores implementen estos controles si los exige una entidad gubernamental que tenga las herramientas de aplicación adecuadas para garantizar su cumplimiento.

### **2.1.3 Plan de prevención**

A nivel gobierno, la declaratoria del estado de emergencia sanitaria y medidas de prevención y control del COVID-19 en el país, se hizo efectiva a través del Decreto Supremo N°008-2020-SA de fecha 11 de marzo de 2020 y prorrogado por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA, hasta el 02 de setiembre del 2021.

Para la aplicación al ámbito laboral, el Ministerio de Salud menciona: “la exposición al virus SARS-CoV2 que produce la enfermedad COVID-19, representa un riesgo biológico por su comportamiento epidémico y alta transmisibilidad. Siendo que los centros laborales constituyen espacios de exposición y contagio, se deben considerar medidas para su vigilancia, prevención y control” (R.M. N°239-2020-MINSA, 2020, p. 5).

El referido documento técnico, también establece en su numeral 7.1.2, la obligación de los empleadores de disponer de un plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el ámbito laboral, cuya elaboración está a cargo del personal especializado de seguridad y salud en el trabajo y debe contar con la aprobación del Comité de seguridad y salud en el trabajo de la organización.

Asimismo, se advierte que el referido plan debe ser ampliamente difundido entre los trabajadores de la organización, siendo esencial la participación y compromiso de todos los involucrados, a efectos de garantizar su implementación a cabalidad.

En adición, el documento técnico precitado define el Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo, como: “el documento que contiene las medidas que se deberán tomar para vigilar el riesgo de exposición a COVID-19 en el lugar de trabajo, el cual debe ser aprobado previo al reinicio de labores” (numeral 6.1.14).

Cabe señalar que, la resolución precitada, fue derogada mediante la Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA, la cual fue a su vez derogada a través de la Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA, actualmente vigente.

En el contexto del presente informe, resulta pertinente precisar que los médicos y los trabajadores de la salud en general, se han convertido en el recurso más valioso para enfrentar la pandemia, pues son quienes se han mantenido laboralmente activos, en hospitales y establecimientos de salud, exponiéndose a un alto riesgo de contagio del COVID-19, mientras que, de forma paralela, la mayoría de la población se queda en sus hogares para tratar de controlar la transmisión del coronavirus y el síndrome respiratorio agudo severo (De La Cruz-Vargas, 2020).

A colación de lo señalado en el párrafo precedente, los trabajadores del sector salud han continuado cumpliendo sus labores sin interrupciones durante el estado de emergencia, por ser actividades esenciales, cobrando así mayor importancia la implementación de las medidas de prevención establecidas en el documento técnico previamente citado, con el objetivo de mitigar el riesgo de contagio de la COVID-19 en el ámbito laboral.

En cuanto a las características del referido plan de prevención, el mismo contempla, para los empleadores, las siguientes obligaciones de implementación:

- Contar con un servicio de seguridad y salud en el trabajo, el cual, por el tamaño de la organización materia del presente informe, debe estar conformado por un médico y un profesional de enfermería, en ambos casos con estudios de especialización en salud ocupacional o similar.
- Asegurar la limpieza y desinfección de las instalaciones, así como del equipamiento y los implementos utilizados, a efectos de que todas las superficies de contacto en el trabajo, se encuentren libres del virus.
- Realizar la evaluación del estado de salud de los colaboradores, con antelación a su retorno al centro de trabajo, ya sea luego de haber cumplido cuarentena social o aislamiento por contagio del SARS-CoV-2. Se pretende con ello, tener una identificación oportuna de los posibles casos sospechosos o contactos directos, y adoptar las medidas de atención y seguimiento correspondientes.

- Asegurar el correcto y frecuente lavado de manos, para lo cual la organización debe contar la cantidad adecuada de puntos de lavado de mano, siempre operativos, proveyendo también de los implementos de higiene correspondientes. Asimismo, establecer puntos de desinfección de manos con base alcohólica.
- Asegurar que los ambientes de trabajo sean saludables, recurriendo a acciones de sensibilización de la prevención del contagio. En este aspecto, el empleador tiene a su cargo la ejecución de actividades educativas y de difusión, relacionadas a la COVID-19, así como a las prácticas y modificaciones de trabajo recomendadas para la disminución del riesgo de contagio.
- Establecer medidas de aplicación colectiva con carácter preventivo, las cuales deben incluir claras disposiciones sobre la obligatoriedad de uso permanente del protector respiratorio según cargo, la adecuada ventilación de los ambientes e instalaciones, el distanciamiento físico mínimo de 1.5 metros entre trabajadores, la implementación de barreras físicas en puestos de trabajo que implican la atención directa al cliente, etc.
- Asegurar que el trabajador disponga de los equipos de protección personal de acuerdo a la función realizada, cuya utilización es obligatoria durante la jornada laboral, debiendo capacitar, a su vez, sobre su correcto uso.
- Vigilar la salud del trabajador expuesto a la COVID-19, implementando acciones como la medición diaria de temperatura al ingreso a labores, la identificación de los factores de riesgo en el personal y ejecutando las medidas pertinentes que promuevan el bienestar emocional y laboral.

#### **2.1.4 Procesos Administrativo: Función de control**

El cumplimiento de la ley seguridad y salud en el trabajo está inmerso en la función de control como parte del proceso administrativo en las organizaciones. El control dirige a las empresas para el seguimiento, cumplimiento de las normas y las exigencias legales, interactuando de manera dinámica con la planeación, para que se cumplan los objetivos establecidos a largo plazo (Hellriegel y otros, 2009).

En ese sentido, la autora considera que los procesos de control han adquirido mayor relevancia a consecuencia de la pandemia, de tal manera que las organizaciones garanticen las condiciones necesarias de ambiente laboral que minimicen el riesgo de contagio a la COVID.19.

## Capítulo 3

### Desarrollo de experiencias y resultados

Ante lo señalado en los capítulos precedentes, la autora se vio en la imperiosa necesidad de implementar un plan de prevención y mantener una actualización permanente en lo que respecta a la normativa de prevención laboral con ocasión del COVID-19, desarrollando una suerte de ejercicio simultáneo entre el aprendizaje y la puesta en práctica del conocimiento adquirido.

#### 3.1 Situación Pre COVID-19

Previo al establecimiento del estado de emergencia sanitaria en el país, la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la organización objeto del presente trabajo de suficiencia profesional, se caracterizaba principalmente por lo siguiente:

- Inexistencia de un área orgánica o funcional de seguridad y salud en el trabajo, así como inexistencia de personal especializado al respecto, solo se tenían asignadas ciertas responsabilidades al área de Recursos Humanos.
- Política de seguridad y salud en el trabajo, existente pero no interiorizada.
- Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- Comité de seguridad y salud en el trabajo formado, debidamente integrado por parte empleadora y representantes de trabajadores.
- Exámenes médico ocupacionales realizados a fines de 2018 al personal administrativo y a fines de 2019 al personal asistencial, haciendo uso de recursos propios.
- Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles.
- Presupuesto inexistente para acciones de seguridad y salud en el trabajo.

En términos generales, se percibía una cultura de prevención incipiente. El área de Recursos Humanos, había solicitado desde el 2018 la contratación de un médico ocupacional y una enfermera con entrenamiento en salud ocupacional para llevar a cabo la implementación de una unidad básica de seguridad y salud en el trabajo, sin respuesta favorable. Solo se realizaban algunas acciones que no implicaran presupuesto.

#### 3.2 Recolección y análisis de información

En el contexto precitado, entre febrero y marzo de 2020, se realizó una fuerte campaña de comunicación interna orientada a difundir ampliamente las medidas de prevención iniciales establecidas.

##### 3.2.1 Infraestructura y distribución de espacios de trabajo

En lo que respecta a la infraestructura del establecimiento, corresponde señalar que las actividades se desarrollan en un área aproximada de terreno de 5,200 m<sup>2</sup>, de la cual el área techada corresponde a 3,180 m<sup>2</sup>.

El espacio no techado corresponde a áreas verdes, de las cuales no se puede disponer para realizar obras civiles, pues lo impide la normativa vigente relacionada al medio ambiente. Esta realidad representó una gran dificultad para la implementación de un ambiente de triaje diferenciado para COVID-19.

Por otro lado, con el paso de los años, la referida área construida ha resultado deficiente para desempeñar con holgura las actividades laborales, evidenciándose que el espacio físico disponible por trabajador es reducido, haciéndose más crítico en algunas oficinas administrativas.

Por ello, con base a la información de áreas de trabajo y cantidad de personal, se determinó la asignación de trabajo remoto, o las modalidades mixtas, de tal manera que se pudiera garantizar un aforo máximo del 30% y el distanciamiento social mínimo de 2 metros entre puestos de trabajo.

### **3.2.2 Equipamiento disponible**

Se analizó el stock de equipamiento de protección personal (EPP), así como los futuros flujos de abastecimiento establecidos.

Con este ejercicio, se determinó que se contaba con EPP suficiente para una atención asistencial de quince (15) días, siendo los respiradores N95 los elementos con mayor déficit.

Con base a esta información, se realizó la transferencia entre partidas financieras, de tal forma que, el área de adquisiciones estuviera en capacidad de comprar los respiradores. Sin embargo, producto de la emergencia sanitaria, se presentó un alto nivel de desabastecimiento aunado a precios muy elevados.

No obstante, las gestiones de las áreas de planeamiento y adquisiciones, permitió obtener una cantidad importante de respiradores de otra procedencia, resolviendo la necesidad inmediata de protección respiratoria de los trabajadores.

Sin embargo, ante el profundo desconocimiento sobre el SARS-CoV-2 y su transmisibilidad, así como el temor presente en la realización de las actividades laborales, los trabajadores que realizan labores asistenciales exigieron el uso de equipamiento de protección personal que excedía lo establecido por normativa, argumentando que la labor ejecutada implica el contacto directo con pacientes, lo cual incrementaba de manera considerable su riesgo de contagio.

La situación descrita llegó a representar un inconveniente en el normal desarrollo de los tratamientos asistenciales, resultando difícil la aceptación del equipamiento de protección definido en ese momento, pues no se contaba con profesionales de la salud especialistas en seguridad y salud en el trabajo que pudieran definir el equipamiento adecuado, en base a un conocimiento estricto en la materia.

### **3.2.3 Estado de salud de los trabajadores**

Como ya se ha mencionado, al inicio de la emergencia sanitaria, no se contaba con personal profesional especialista en medicina ocupacional, lo que conllevó a que la información sobre el estado

de salud de los trabajadores, sea obtenida a través de una declaración jurada, sujeta a fiscalización posterior.

Seguidamente, con base a los hallazgos y en coordinación estrecha con cada responsable de unidad orgánica, se identificaron aquellos trabajadores cuyo estado de salud y/o edad los ponía en una situación de vulnerabilidad ante el COVID-19, autorizándose, por tanto, las licencias con goce de haber con cargo a ser compensadas posteriormente.

Esta acción de personal, conllevó a su vez a que los jefes de las diferentes áreas, establezcan una nueva organización del trabajo, con el objetivo primario de garantizar el cumplimiento de las actividades indispensables y, a su vez, minimizar el riesgo de exposición al letal virus. Es así que surgen las modalidades de trabajo remoto y trabajo mixto, el cual permitía que el empleado pueda tener una combinación de turnos presenciales y remotos durante la semana.

**Tabla 2**

*Modalidad de trabajo por tipo de función realizada*

Modalidad trabajo	Tipo de función		Total	%
	Administrativo	Asistencial		
Presencial	55	165	220	70%
Remoto	14	21	35	11%
Mixto	25		25	8%
Licencia factor riesgo	7	29	36	11%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>215</b>	<b>316</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

#### **3.2.4 Recursos necesarios**

Del análisis de la situación, se determinó la impostergable necesidad de contar con personal mínimo indispensable, especializado en seguridad en el trabajo y salud ocupacional, para poder atender las nuevas necesidades de vigilancia de la salud de los trabajadores y cumplir con las demandas de la nueva normativa laboral al respecto. De esta manera, por la cantidad de personal a atender, se identificó que era necesario contar con un profesional Médico Ocupacional y un profesional de Enfermería con entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

Luego de obtener la autorización correspondiente para la contratación por locación de servicios, y emplear las referencias por la red de contactos de la autora, en el mes de mayo de 2020 se puede contar con el personal antes citado, quienes se incorporan con el propósito principal de afianzar las medidas de prevención y control para proteger a los trabajadores de la exposición al riesgo biológico producto del SARS-CoV2 y evitar nuevos contagios.

Paralelamente a esta contratación, fue indispensable asegurar el abastecimiento de las llamadas pruebas rápidas, para poder cumplir con los tamizajes a los trabajadores que, eran una exigencia normativa durante los primeros meses de la emergencia sanitaria.

A partir de diciembre de 2020, se dejó de aplicar las pruebas rápidas, de acuerdo a lo señalado por la normativa de la autoridad nacional de salud, debiendo considerar, como recurso necesario para el diagnóstico, solo las pruebas moleculares para SARS-CoV-2 y las pruebas antigénicas.

La ejecución de las referidas pruebas se lleva a cabo en el área de triaje diferenciado, estando a cargo de personal de la salud especializado del área de Ayuda al diagnóstico del establecimiento, el cual reporta los resultados al médico ocupacional, de forma directa.

### 3.3 Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo

Con la contratación del servicio de una Médico Ocupacional y una Enfermera con especialización en salud ocupacional, se estableció como objetivo principal la implementación de acciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores de la organización, basado en principios epidemiológicos, con el fin de evitar el incremento de contagios por Coronavirus SARS-CoV2.

Para tal efecto, a la incorporación de las referidas profesionales de la salud, la autora les brindó un alcance de la organización, y desde el primer día, estuvo trabajando lado a lado a efectos de materializar las acciones de prevención requeridas para enfrentar la pandemia, las cuales debían estar plasmadas en el plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, en adelante PVPC, exigido por el ente rector de la salud en el país. Plan que, a la fecha, y debido a la actualización de la normativa al respecto, cuenta con su tercera versión en la organización.

#### 3.3.1 Identificación de los riesgos para COVID-19

Como acción previa a la formulación del PVPC, se efectuó un análisis de las funciones de cada uno de los puestos de trabajo, así como de las condiciones disponibles para la realización de dichas labores.

Con esta evaluación efectuada bajo los lineamientos normativos establecidos por el Ministerio de Salud, se determinó el nivel de riesgo por puesto de trabajo, como se muestra en la tabla a continuación.

**Tabla 3**

*Nivel de riesgo por función realizada*

Nivel de riesgo	Tipo de función		Total	%
	Administrativo	Asistencial		
Bajo	101	45	146	46%
Alto		155	155	49%
Alto / muy alto		15	15	5%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>215</b>	<b>316</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

Corresponde precisar que, 67 trabajadores, entre administrativos y asistenciales, había sido identificado como perteneciente a grupo de riesgo para COVID-19, por lo cual gozaba en inicio de una licencia con goce de haber por tener factor de riesgo o se encontraba realizando trabajo remoto parcial o total, siendo ello considerado como una medida para la minimización del riesgo.

### **3.3.2 Procedimientos del plan**

Los procedimientos fueron realizados en estricta alineación con los lineamientos establecidos en el documento técnico que regula esta implementación, el cual, como ya se ha mencionado, fue objeto de actualizaciones y derogaciones a lo largo de la emergencia sanitaria, estando vigente, a la fecha, la Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA.

En resumen, los procedimientos incluidos como parte del PVPC, son los siguientes:

**3.3.2.1 Limpieza y desinfección de las instalaciones y áreas de trabajo.** Para ello se evaluaron las condiciones existentes y se propuso una nueva programación con la frecuencia por tipo de ambiente y la supervisión de las rutinas de limpieza y desinfección, las cuales están a cargo de personal de una empresa externa especializada en la limpieza de instalaciones hospitalarias.

Se establecieron listas de verificación para la supervisión de la limpieza y desinfección para todos los ambientes.

Este aspecto del plan, fue el más sencillo de ejecutar debido a que, por ser un centro asistencial, la organización tiene una sólida adherencia a este tipo instrucciones.

**3.3.2.2 Evaluación de la salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al trabajo.** En este punto, dado que las actividades se desarrollaron de manera ininterrumpida, no hubo necesidad de evaluación al regreso, pero si al momento de la reincorporación una vez el trabajador contaba con el alta del médico ocupacional al haberse recuperado de la COVID-19, para lo cual se definieron flujos de atención específicos.

Como parte de este aspecto, un trabajo muy importante realizado por las profesionales de salud ocupacional contratadas, fue el análisis de cada puesto de trabajo para la identificación del riesgo de exposición a SARS-CoV-2, y poder establecer el nivel de riesgo asociado al puesto específico, así como determinar el equipamiento de protección personal adecuado, con la respectiva capacitación al respecto.

En este aspecto, también se considera el manejo de los casos sospechosos con la aplicación de las pruebas de descartes correspondientes.

**3.3.2.3 Lavado y desinfección de manos.** En este aspecto, se dio mayor énfasis al personal administrativo, puesto que los asistenciales, por la propia formación y labor realizada, cuentan con mayor hábito de lavado frecuente de manos. Cabe indicar que, antes de la declaratoria de la emergencia sanitaria en el país, los servicios higiénicos del establecimiento estaban totalmente operativos y abastecidos con jabón líquido y papel toalla.

Es así que este aspecto estuvo principalmente orientado a la implementación de los puntos de desinfección de manos con alcohol, tales como puertas de ingreso al establecimiento, áreas comunes y ambientes de trabajo.

**3.3.2.4 Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.** Para este propósito se recurrió al diseño y ejecución de campañas educativas a través de videos, charlas, afiches, así como capacitaciones no presenciales sobre temas como el SARS-CoV-2, el uso adecuado de equipamiento de protección personal, bioseguridad, entre otros.

Un punto significativo en este aspecto, ha estado representado por el empleo del sistema de perifoneo interno para reforzar la importancia de las medidas de prevención, una herramienta, hasta esa fecha, poco empleada en la organización.

A juicio de la autora, estas campañas contribuyeron sustancialmente a la percepción de un ambiente de mayor seguridad, disminuyendo también la incertidumbre en los trabajadores, al contar con personal especializado en seguridad y salud en el trabajo, quienes se encuentran a disposición para cualquier consulta en relación al tema.

**3.3.2.5 Medidas preventivas de aplicación colectiva.** Una medida importante es la medición de temperatura corporal al momento de ingreso del personal, empleando para ello una cámara térmica a distancia, la cual fue obtenida luego de una coordinación interna con el área de informática. El establecimiento y supervisión de medidas como distanciamiento social mínimo de 1.5 entre trabajadores, así como la ventilación adecuada y el uso de mascarilla o respirador permanente durante el turno de trabajo, fueron otros aspectos contemplados.

Siendo consecuente con la responsabilidad como empleador, y en base a la proyección de asistencia presencial de los trabajadores, se implementó la entrega de una mascarilla quirúrgica diaria a cada trabajador al momento de su ingreso a las instalaciones.

La determinación específica de aforo por ambiente de trabajo, fue otra de las medidas preventivas, encontrando inconvenientes en lo que respecta al espacio del comedor, el cual es relativamente pequeño para la cantidad de personal. Sin embargo, se debió ser riguroso y se estableció una organización específica de mesas y sillas, con precisiones impresas sobre las condiciones a cumplir para el uso responsable de dicho ambiente.

Por otro lado, una medida importante fue la evaluación de los factores de riesgo declarados por el personal, mediante consulta virtual con el médico ocupacional, lo cual permitió establecer de manera fehaciente al personal con riesgo para COVID-19, y priorizar el trabajo remoto en los casos que las funciones del puesto así lo permiten.

**3.3.2.6 Medidas de protección personal.** Con base en el nivel de riesgo identificado por puesto de trabajo, se determinó el equipamiento de protección personal adecuado para cada actividad, lo cual sirvió para definir la programación de EPP en el tiempo.

Tabla 4

Equipo de protección personal determinado por nivel de riesgo

Nivel de Riesgo	Equipos de Protección Personal (EPP)						
	Mascarilla quirúrgica	Respirador FFP2/N95 o equivalentes	Careta facial	Gafas de protección	Guantes para protección biológica	Traje para protección biológica	Botas para protección biológica
							
<b>Muy Alto</b>		O	O	O	O	O	O
<b>Alto</b>		O	O	O	O	O(*)	
<b>Medio</b>	O	C	C	C			
<b>Bajo</b>		O	C	C			

Nota. O: Obligatorio/ (\*) En servicio de enfermería se emplea el mandil antiséptico descartable. C: Condicional. Adaptado de la R.M. 972-2020/MINSA.

Como se ha mencionado anteriormente, dado que esta acción ha estado a cargo de las profesionales de salud ocupacional, afianzado con las capacitaciones al respecto, se logró mejorar de manera significativa la confianza y tranquilidad del personal, en cuanto al empleo del EPP asignado

**3.3.2.7 Vigilancia de la salud de los trabajadores.** Este procedimiento consiste básicamente en la detección oportuna de casos a través de la aplicación de las pruebas de diagnóstico apropiadas y, el seguimiento diario de la salud y evolución del trabajador al ser identificado como caso sospechoso, confirmado o contacto directo, hasta su descarte o alta a cargo del médico ocupacional.

### 3.4 Acciones relevantes

A opinión de la autora, las acciones más relevantes se pueden resumir en lo siguiente

- Cuidado de la salud y seguridad física del trabajador, a través de la implementación de protocolos, cuyo cumplimiento se garantiza a través de constantes inspecciones, así como de actividades de capacitación y de comunicación a través de diferentes medios.
- Cuidado de la salud mental de los trabajadores. Definitivamente, uno de los aspectos más afectados con la pandemia es la salud mental, por lo cual, como parte de las iniciativas de prevención se elaboró un plan específico con apoyo del personal de psicología del área de ayuda al diagnóstico y tratamiento, quienes en estrecha coordinación con el médico ocupacional establecen actividades de acompañamiento al trabajador afectado, con la finalidad de brindarle consejería así como herramientas que le ayuden a mejorar su estado de ánimo y actitud ante la vida.

### 3.5 Resultados

- Alto nivel de adherencia del personal a las medidas de prevención establecidas, debido, principalmente, a las constantes y permanentes campañas de sensibilización y educación, y las acciones implementadas para mejorar la seguridad en el ambiente de trabajo, algunas de las cuales se muestran en el Apéndice A.
- Cumplimiento estricto de la normativa vigente en el contexto de pandemia, lo cual se puede evidenciar a través de la verificación de la lista de chequeo de la vigilancia de la COVID-19, contenida en la R.M. 972-2020/MINSA, según Apéndice B.
- Disminución sustancial de la curva de contagios por COVID-19, según Apéndice C. Durante toda la emergencia sanitaria, solo 3 trabajadores requerido de hospitalización por ser casos moderados. El 100% de contagiados se ha recuperado satisfactoriamente.
- Atención ininterrumpida a los pacientes crónicos que se atienden en el centro de salud.
- Sensación de un ambiente de trabajo seguro.



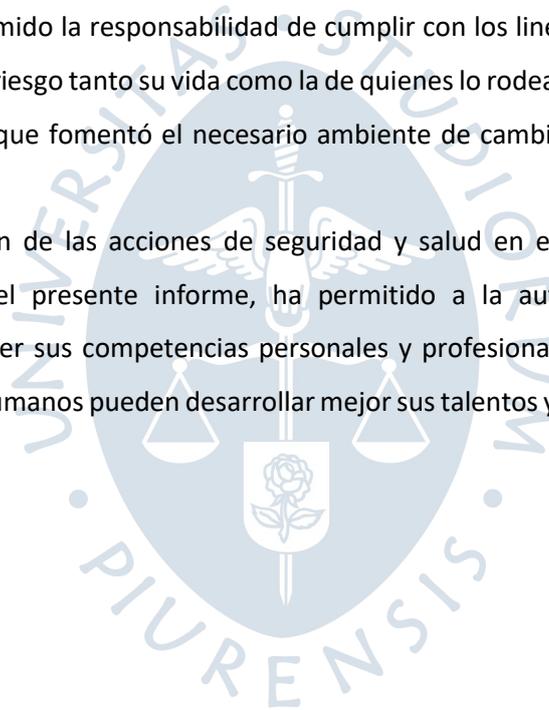
## Conclusiones

Se ha requerido la adaptación a un entorno inesperado y, preocupantemente, incierto. Parte importante de dicha adaptación, ha estado representada por la exigencia de cumplir nuevos protocolos y medidas de seguridad y salud en el trabajo, muchas veces incómodos.

En la organización objeto del presente trabajo, los principios de la seguridad y salud en el trabajo han adquirido una relevancia insospechada, pues se ha comprendido que tienen como finalidad primaria salvaguardar la vida de los trabajadores y la de aquellos con quienes se relacionan, como familiares, pacientes y compañeros de trabajo.

Se han logrado los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, gracias al compromiso tanto de la alta dirección como de los trabajadores, pues por un lado el empleador ha garantizado los recursos para la implementación de las medidas mínimas indispensables y por el otro lado, el trabajador ha asumido la responsabilidad de cumplir con los lineamientos establecidos, pues de no hacerlo, pondría en riesgo tanto su vida como la de quienes lo rodean. Asimismo, ha sido esencial el liderazgo consecuente que fomentó el necesario ambiente de cambio y adaptabilidad, requerido para el proceso.

La implementación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de pandemia, descritas en el presente informe, ha permitido a la autora un gran aprendizaje y oportunidad para fortalecer sus competencias personales y profesionales, pues es en un ambiente adverso donde los seres humanos pueden desarrollar mejor sus talentos y habilidades para enfrentarlo con éxito.





## **Recomendaciones**

Mantener la implementación de las medidas preventivas frente al SARS-CoV-2, a través de la continuidad de las acciones y la sensibilización y educación permanente al respecto, independientemente de las personas que lideren el proceso o del gobierno de turno.

Tomar ventaja del avance logrado en materia de seguridad y salud en el trabajo y, proyectar las medidas ya establecidas con ocasión de la pandemia, hacia un verdadero sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que permita poder instalar una cultura de prevención en la organización.

Dotar de los recursos humanos y económicos necesarios para desarrollar más acciones integradas de seguridad y salud en el trabajo, coadyuvando a un ambiente seguro y saludable en todas las instancias de la organización, de tal manera que los trabajadores se sientan más identificados y comprometidos con una organización que verdaderamente se preocupa por cuidarlos, y a su vez, puedan cumplir sus objetivos laborales a cabalidad.





### Lista de referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Congreso de la República. (20 de agosto de 2011). Ley N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- De La Cruz-Vargas, J. (21 de marzo de 2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. *Revista Facultad de Medicina Humana URP*. doi:10.25176/RFMH.v20i2.2913
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias* (11a ed.). México, D.F.: Cengage Learning.
- Michaels, D., & Wagner, G. (16 de setiembre de 2020). *Administración de salud y seguridad ocupacional (OSHA) y la seguridad de los trabajadores durante la pandemia COVID-19*. Recuperado el 07 de julio de 2021, de JAMA Network: doi:10.1001/jama.2020.16343
- Ministerio de Salud. (28 de abril de 2020). Resolución Ministerial N°239-2020-MINSA. *que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19"*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/542920-239-2020-minsa>
- Ministerio de Salud. (30 de junio de 2020). Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA. *que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19"*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/744524-448-2020-minsa>
- Ministerio de Salud. (27 de noviembre de 2020). Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA. *que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19"*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1366422-972-2020-minsa>
- Poder Ejecutivo. (11 de marzo de 2020). Decreto Supremo N°008-2020-SA. *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Lima, Perú.
- Presidencia Ejecutiva. (13 de julio de 2007). Reglamento de Organización y Funciones. Lima, Perú.



## Apéndices





## Apéndice A Evidencias de acciones de SST implementadas

### Apéndice A1a Tabla de limpieza y desinfección de ambientes

Servicio	Área	Frecuencia	Materiales	Responsable
Área crítica: triaje, laboratorio, área de procedimientos	Pisos	<b>Cuatro veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Paredes	<b>Una vez a la semana</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Mobiliario	<b>Tres veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Equipos	<b>Mínimo tres veces al día</b> Después de cada uso	Detergente de superficie	Técnico de Enfermería
Área semicrítica: consultorios externos, farmacia	Pisos	<b>Tres veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Paredes	<b>Una vez a la semana</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Mobiliario	<b>Tres veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Equipos	<b>Mínimo dos veces al día</b> Después de cada uso	Detergente de superficie	Técnico de Enfermería
Área no crítica: oficinas administrativas, pasillos	Pisos	<b>Dos veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Paredes	<b>Una vez a la semana</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Mobiliario	<b>Dos veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Amonio cuaternario	Personal de limpieza
	Equipos	<b>Dos veces al día</b>	Detergente de superficie	Personal de limpieza
Comedor (*)	TODO	<b>Tres veces al día</b>	Hipoclorito de sodio/Detergente de superficie	Personal de limpieza

Nota. Elaboración propia

Apéndice A1b Figuras de Limpieza y desinfección de ambientes



Nota. Elaboración propia

## Apéndice A1c Lavado y desinfección de manos

A través de la correcta implementación de SSHH



*Nota.* Elaboración propia

Apéndice A1d Sensibilización de la prevención del contagio

**CORONA virus**

La Prevención es lo Primero

**¿QUÉ ES?**  
Una familia de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta infecciones respiratorias graves.

**¿CÓMO SE TRANSMITE?**  
De persona a persona a través por gotas de saliva, mucosidad tras toser o estornudar.

**SÍNTOMAS**

- Fiebre
- Tos
- Dificultad para respirar
- Molestia general

**POBLACIÓN DE RIESGO**

- Niños menores de 5 años
- Gestantes
- Adultos mayores
- Pacientes inmunosuprimidos (VIH/SIDA, TB, cáncer, diabetes entre otros)
- Personal de salud

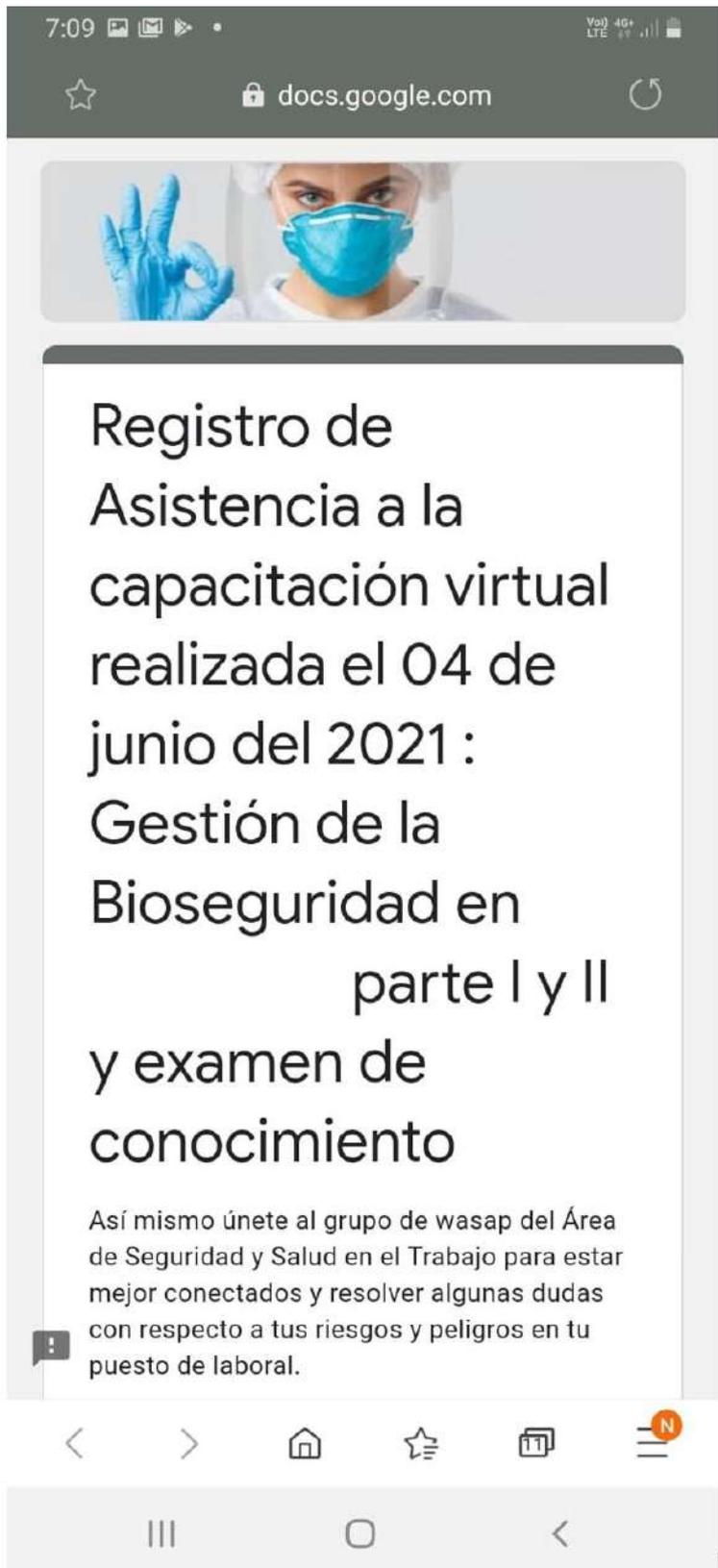
**MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

- Lavado adecuado de manos con agua y jabón, o usar con papel toalla limpio.
- Cúbrete al toser o estornudar, con el antebrazo o con pañuelos desechables. Botarlos en un papelerero.
- Evita el contacto directo con personas con síntomas de infecciones respiratorias, como estornudos, tos, fiebre.

Si presenta algunos de los síntomas y ha realizado algún viaje a China en los últimos 15 días y/o manteniendo el contacto cercano con personas con sospecha de infección por coronavirus, acudir al establecimiento de salud más cercano.

**(01) 411-8000**  
EsSalud con tú. Si necesitas información del coronavirus, orientación y prevención en una llamada los 24 horas.





7:09 VoD 4G+ LTE

docs.google.com



## Registro de Asistencia a la capacitación virtual realizada el 04 de junio del 2021 : Gestión de la Bioseguridad en parte I y II y examen de conocimiento

Así mismo únete al grupo de wasap del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo para estar mejor conectados y resolver algunas dudas con respecto a tus riesgos y peligros en tu puesto de laboral.

FORUM

**Apéndice A1e Medidas preventivas de aplicación colectiva**

Distanciamiento de al menos 1.5 metros entre puestos de trabajo



*Nota.* Elaboración propia

## Implementación de barreras físicas



Nota. Elaboración propia

## Prevención de la salud mental

# CUIDA TU mente

RECOMENDACIONES PARA COMBATIR LA ANSIEDAD Y LA CONFUSIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19

**#1 NO TE " SOBRE SATURES DE INFORMACIÓN "**

**Infórmate bien y dosifica.**  
Evita sobrecargarte de noticias y elige los medios oficiales y fuentes confiables. Contrasta informaciones. Ten presente que circula mucha información falsa. No ayudes a difundirla.

**#2 CÚDATE CON ESMERO**

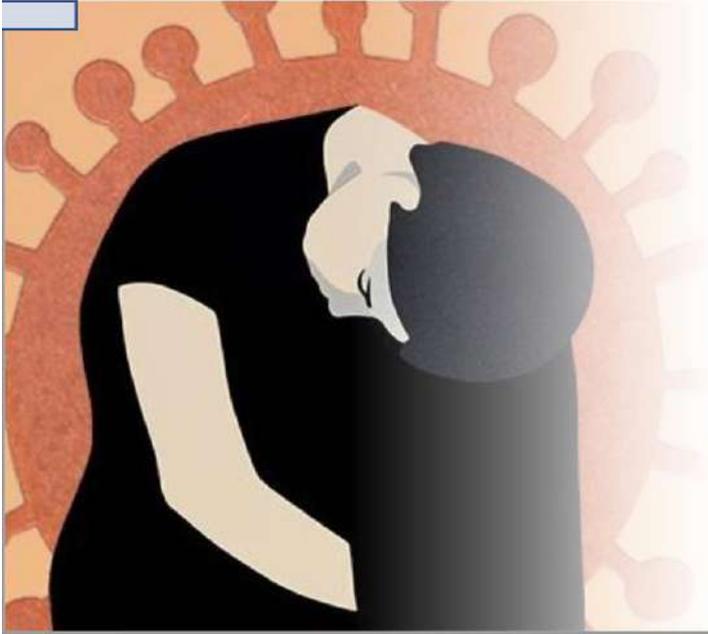
**Cúdate, cuidate y cuidate.**  
No es momento para el abandono. Relájate con aquellas cosas que disfrutas. Acude a tus pasatiempos favoritos. Haz ejercicio regularmente, duerme en tus horas habituales y come saludable.

**#3 RECONOCE TUS EMOCIONES**

**Acepta y comparte tus emociones.**  
Reconocer nuestras emociones y sentimientos es clave. Habla del miedo, de la ansiedad o temores con tus personas cercanas. Siempre y cuando no permitas que se convierta en el único tema de conversación.

AREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Bienestar emocional y psicológico en tiempos de crisis por la pandemia.



## CAPACITACIÓN SESIÓN 1: LAS EMOCIONES Y LA RESILIENCIA

Duración: 2 horas

Contenido

- Las emociones y su función.
- Componentes de la emoción.
- ¿Cómo aparece mi respuesta emocional?
- Modelo ABC de las emociones.
- El estrés y la ansiedad.
- Pensamientos que refuerzan mi ansiedad en esta pandemia
- La importancia del pensamiento resiliente y el optimismo en estos tiempos.
- Reflexión del Kinsukuroi.

*Nota.* Elaboración propia

**Apéndice A1f Medidas de protección personal**

Entrega de mascarilla quirúrgica al ingreso al centro de trabajo

*Nota.* Elaboración propia

Correcto uso de EPP por nivel de riesgo

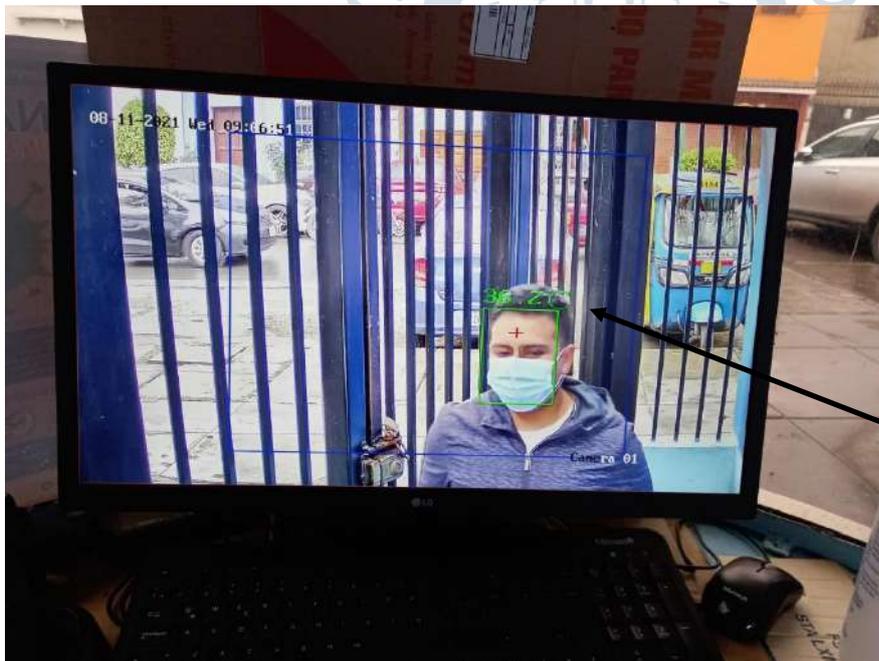
*Nota.* Elaboración propia

**Apéndice A1g Vigilancia de la salud del trabajador**

Medición de temperatura sin contacto al ingreso al centro laboral

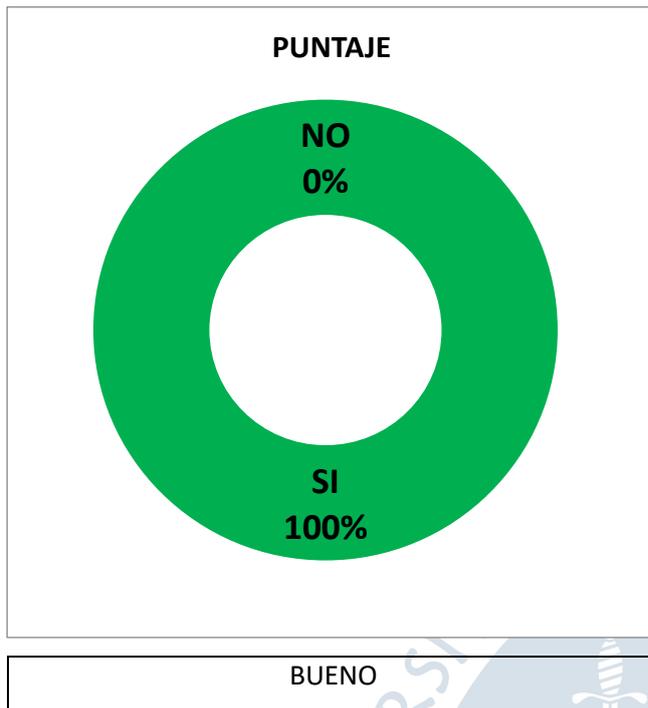


Cámara térmica

Pantalla registra  
temperatura (36.2°)*Nota.* Elaboración propia

## Apéndice B Verificación de la lista de chequeo de vigilancia de la COVID-19

ELEMENTO	CUMPLE
<b>LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE AMBIENTES DE TRABAJO</b>	
Se realiza la limpieza del ambiente de trabajo	SI
Se realiza la desinfección del ambiente de trabajo	SI
Se cuenta en cada piso con tachos con tapa y bolsa para residuos con unes de acuerdo a la norma	SI
Se cuenta en cada ambiente con tachos con tapa y bolsa para residuos con unes de acuerdo a norma	SI
<b>EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA CONDICIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES</b>	
Toma de Temperatura diaria al ingreso	SI
Toma de Temperatura aleatoria en el trabajo durante la jornada laboral	SI
Llenado de la Ficha de Sintomatología de la COVID-19 vía remota previo a la reincorporación laboral	SI
Aplicación de pruebas diagnósticas según protocolo establecido	SI
<b>CASOS SOSPECHOSOS</b>	
Aplicación de las recomendaciones establecidas por el MINSA a todos los trabajadores considerados como casos sospechosos	SI
Identificación de contactos en casos sospechosos.	SI
Se com unica al área de Seguridad y Salud en el Trabajo para el seguimiento de casos correspondiente.	SI
Se realiza seguimiento y monitoreo por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo a distancia diariamente al trabajador identificado como sospechoso	SI
<b>MEDIDAS DE HIGIENE</b>	
Se aseguran los puntos de lavado de manos con agua potable, jabón líquido o jabón desinfectante y papel toalla	SI
Se aseguran puntos de alcohol en gel para la desinfección de manos	SI
Se ubica un punto de lavado o de dispensador de alcohol gel en el ingreso del centro de trabajo	SI
Los trabajadores proceden a la desinfección de manos previo al inicio de sus actividades laborales	SI
Se colocan afiches en las partes superiores de los puntos de lavado para la ejecución adecuada del método de lavado correcto o el uso de alcohol para la higiene de manos.	SI
<b>SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO EN LAS ÁREAS</b>	
Se difunde información sobre coronavirus y medios de protección laboral en lugares visibles.	SI
Se difunde la importancia del lavado de manos, toser o estornudar cubriéndose la boca con la flexura del codo, no tocarse el rostro, entre otras prácticas de higiene.	SI
Todos los trabajadores utilizan Equipos de Protección Personal Respiratorios en el puesto de trabajo.	SI
Se facilitan medios para responder las inquietudes de los trabajadores respecto a la COVID-19 ( correo electrónico, whatsapp, telefono u otros).	SI
<b>MEDIDAS PREVENTIVAS</b>	
Se mantienen los ambientes adecuadamente ventilados	SI
Se cumple con el distanciamiento social de 1.5 metros entre trabajadores, además del uso permanente de Equipos de Protección Personal Respiratoria durante las actividades del puesto de trabajo.	SI
Existen medidas de protección a los trabajadores en puestos de atención al cliente, mediante el empleo de barreras físicas	SI
Se evita las aglomeraciones durante el ingreso y la salida del centro de trabajo	SI
Se establecen puntos estratégicos para la entrega de Equipos de Protección Personal.	SI
Se entrega EPP de acuerdo al riesgo del puesto de trabajo	SI
El trabajador utiliza correctamente el EPP	SI
Medidas Preventivas Colectivas (Ejemplo: Talleres Online sobre Primeros Auxilios psicológicos, apoyo emocional, Difusión de Información sobre la COVID-19)	SI
<b>VIGILANCIA DE LA SALUD DEL TRABAJADOR</b>	
Se indica evaluación médica de síntomas a todo trabajador que presente Temperatura corporal mayor a 38.0°C	SI
Se brinda apoyo psicológico a los trabajadores según nivel de riesgo, infección por COVID-19 y/o a solicitud de la jefatura inmediata	SI
Se les otorga aislamiento domiciliario cubierto por descanso médico según protocolo a aquellos trabajadores diagnosticados con la COVID-19.	SI
Se les otorga licencia por haber presentado síntomas o haber estado en contacto con un caso positivo de la COVID-19 cumplen cuarentena.	SI



Leyenda:

BUENO	De 85% a 100% de cumplimiento
REGULAR	De 51% a 84% de cumplimiento
POR EVALUAR	De 50% hacia abajo

*Nota.* Elaboración propia

Apéndice C Evolución de casos COVID-19 en el centro de trabajo



Nota. Elaboración propia