



Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestría en Gestión Humana y Organizacional

**FACTORES QUE AFECTAN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES ANTE
PANDEMIA DE COVID-19**

Josseline Daniela García Girón

Guatemala de la Asunción, septiembre de 2023

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Docentes titulares



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



Cc. Archivo

CODIPs. 1522-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)

Josseline Daniela García Girón

Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO OCTAVO (18°)** del **Acta CUARENTA Y SEIS - DOS MIL VEINTITRÉS (46-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de septiembre de 2023, que copiado literalmente dice:

“DÉCIMO OCTAVO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Factores que afectan el bienestar de los colaboradores ante pandemia de COVID-19”** de la Maestría en **Gestión Humana y Organizacional**, realizado por :

Josseline Daniela García Girón

Registro Académico: 201501254

CUI: 3428116302205

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de León
SECRETARIA DE ESCUELA II

/Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 325-2023

Guatemala 29 de agosto de 2023

**Autorización para impresión proyecto de investigación.
Maestría en Gestión Humana y Organizacional**

Licenciada (o)

Josseline Daniela García Girón

Maestrante

Licenciada (o) García Girón:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto QUINTO del ACTA No. CADEP-Ps-12-2023 de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas para que presente el informe del maestro Jorge Ernesto Rodas López quien supervisó los trabajos de graduación como responsable del curso de Seminario III de investigación, de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da cohorte y a la a la maestra Astrid Irene Rios quien supervisó los trabajos de graduación como Tutora de investigación de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 3ra cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar la impresión del trabajo final de graduación con el título **Factores que afectan el bienestar de los colaboradores ante pandemia de COVID-19**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.Sc. Mariano González
Director en funciones
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas





Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Ref. 034-MGHOA-10-2021
Guatemala, 22 de noviembre de 2,021

Maestro Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante GARCÍA GIRÓN, JOSSELINE DANIELA, con carné 201501254, previo a optar al grado de Maestro(a) en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé durante su realización.

Dicho trabajo de graduación lleva por título "Factores que afectan el bienestar de los colaboradores ante pandemia de COVID-19".

Atentamente,

Jorge Ernesto Rodas López
Licenciado en Psicología
Colegiado Activo # 7980
Diplomado en Proceso Terapéutico
Maestría en Prevención y Atención
Integral de Conductas Adictivas

M. A. Jorge Ernesto Rodas López

Licenciado en Psicología.
Colegiado activo #7980

Josseline Daniela García Girón

Licenciada en Psicología

Colegiado 14,578

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

Generalidades

Línea de investigación.....	2
Planteamiento del problema.....	2
Justificación.....	4
Alcance.....	5

Objetivos

Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6

Preguntas de investigación..... 6

Variables..... 7

COVID 19.....	7
Seguridad Industrial.....	7

CAPITULO II

Fundamentación Teórica 12

Pandemia COVID 19.....	8
Contexto guatemalteco.....	9
Medidas de sostenibilidad laboral.....	12
Seguridad Industrial.....	14
Normativas en el ámbito laboral.....	16
Medidas de prevención.....	17

Bienestar laboral.....	18
Resiliencia laboral.....	20
CAPITULO III	
Marco Metodológico	
Diseño de la investigación.....	23
Muestra.....	23
Instrumento.....	24
Características del instrumento.....	24
Descripción del instrumento.....	25
Pilotaje.....	25
Procedimiento de investigación.....	26
Árbol de categorías.....	27
Lista de actividades.....	28
CAPITULO IV	
Análisis de datos.....	29
Discusión de resultados.....	38
CAPITULO V	
Conclusiones	42
Recomendaciones	44
CAPITULO VI	
Proyecto.....	46
Contexto actual y diagnóstico.....	47
Análisis de participantes.....	51
Árbol de problemas.....	52
Árbol de objetivos.....	53

Análisis de objetivos.....	54
Análisis de opciones.....	55
Marco conceptual.....	57
Matriz de proyecto.....	72
Presupuesto.....	92
Cronograma.....	93
Evaluación del proyecto.....	98
Referencias.....	100
Anexos.....	107

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo está atravesando por una situación de salud pública que no había tenido precedentes, haciendo que todos los procesos que conocíamos para desarrollarnos dentro del ámbito laboral se transformen de la noche a la mañana. Provocando que todos se alineen a nuevas normativas ante la sociedad para evitar la propagación de la enfermedad COVID-19 mientras seguimos avanzando con normalidad dentro de las actividades diarias laborales. Es a partir de esta problemática mundial que surge la presente investigación para indagar sobre las medidas y estrategias que pueden llegar a ser implementadas dentro de las organizaciones para brindarle bienestar y seguridad a sus colaboradores a pesar de la situación actual.

El enfoque de este estudio se llevó a cabo bajo el diseño cuantitativo descriptivo, tomando como categorías principales la enfermedad COVID-19 y Seguridad Industrial, donde se indagó a través de una encuesta, la cual fue elaborada a partir del protocolo de Seguridad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) que era de uso libre, la cual estaba enfocada a recopilar los diferentes aspectos que afectan en la seguridad de los colaboradores de la institución, así como de la implementación de medidas específicas para el cuidado del personal.

CAPITULO I

1. Generalidades

1.1 Línea de investigación:

Autorrealización – Enajenación:

La autorrealización laboral de una persona está ligada al nivel de satisfacción que tiene con su trabajo, realizando sus actividades diarias con un alto grado de compromiso con él y con la organización para la que está laborando. Las personas llegan a un punto donde el trabajo los vuelve felices y no una carga del día a día. Los beneficios que trae para la organización son desde efectividad al logro de metas y menor tasa de rotación. Las organizaciones que buscan retener a sus colaboradores, deben tener presente la autorrealización de su personal haciéndolo sentir que es una parte vital en la empresa a partir de una compensación por el trabajo realizado. Actualmente estamos atravesando una situación de crisis, pues el bienestar de los colaboradores se ha visto afectado tanto física como mentalmente.

1.2 Planteamiento del Problema.

Dentro de la nueva realidad mundial nos enfrentamos con diversos efectos negativos como lo es la exposición constante del colaborador hacia la enfermedad, crisis económica y estancamiento en el crecimiento de las organizaciones. Guatemala se ha visto afectada en muchos aspectos, siendo esto el segundo escalón más grande en el desempleo. Nuestro país tiene un mayor porcentaje de empleos informales, lo que quiere decir que, muchas personas no cuentan con el apoyo de una entidad.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) ha estimado que entre unos 8,8 y 35 millones de personas más estarán en situación de pobreza laboral en todo el mundo. Las consecuencias del COVID-19, se encuentra en la caída del empleo que, ha traído un desbalance en la economía. Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del 2018, Guatemala tenía una tasa del 69.5% de la población trabajando en el sector informal. Sin embargo, el sector privado no se queda atrás frente las adversidades, ya que la tasa de desempleo ha aumentado y seguirá subiendo números debido a la poca apertura económica.

Esto es un tema importante, pues en nuestro país las posibilidades de una estabilidad económica son mínimas. Por una parte, tenemos el hecho de enfrentar una pandemia y al mismo tiempo lidiar con una crisis económica. Como profesionales de la Gestión Humana dentro de una empresa, recae la responsabilidad de mantener el bienestar de los colaboradores. No solamente el enfoque hacia el trabajo, sino también el bienestar psicológico.

La interrogante actual abarca desde cuáles serán las medidas necesarias para la prevención de la propagación de la enfermedad dentro de las instituciones, así como la sostenibilidad laboral implementada con los colaboradores realizando planes o estrategias que mantengan a flote a la organización como al personal que realiza sus actividades diarias para el funcionamiento efectivo de la institución. Así mismo saber cómo aseguraron el bienestar de este personal a cargo de las tareas en los horarios laborales establecidos con anterioridad. Igualmente, que plan de contingencia se está manejando para el pago de nóminas y la delimitación de trabajo que está manejando cada colaborador desde sus casas. Considerando el hecho que implica las responsabilidades extras del hogar.

Este estudio indaga y describe las medidas que se están tomando frente a la pandemia, con respecto a los colaboradores que se encuentran actualmente laborando en el

Departamento de Archivo, del Organismo Judicial, Torre de Tribunales. Es de suma importancia para la investigación el saber si toman en cuenta la cantidad de colaboradores que están en sus hogares y la seguridad que se les brinda sobre la conservación de su empleo. El estudio se realizó en el lapso de un año aproximadamente, donde se evaluó un grupo de 30 participantes, de los cuales se dividía en jefes y personal activo en el área de archivo.

1.3 Justificación

Esta investigación se enfocó en el estudio de los factores que afectan actualmente a los colaboradores de las organizaciones ante la pandemia de COVID-19 en nuestro país, ya que debido a las recientes normativas para el cumplimiento de salud y seguridad de los colaboradores impuestas tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo, los procesos que se llevan a cabo dentro de las instalaciones han sufrido cambios. Así mismo este proyecto buscó identificar y describir qué medidas o estrategias preventivas se llevaron a cabo para establecer el bienestar de los colaboradores.

El estudio enuncia aspectos importantes que dieron origen a la pandemia, desde cuáles son los síntomas que, según la Organización Mundial de la Salud éstos pueden ser la fiebre, la tos seca y el cansancio; las posibles vías de contagio o propagación de la enfermedad como lo es el contacto directo con una persona infectada por el virus ya sea que esté consciente o no de tenerlo. Con este conocimiento la Organización Internacional del trabajo indicó que deben ser implementadas las medidas de precaución en todas las instituciones para la protección del personal, como lo es el tener espacios amplios, ventilados y en constante desinfección, sobre todo en las áreas comunes, el distanciamiento entre colaboradores, el uso de los implementos de seguridad como la mascarilla, guantes, gel, desinfectantes o caretas.

Por ello la motivación para realizar esta investigación se basa, en la indagación del cumplimiento correcto de las medidas o estrategias de prevención ante la enfermedad dentro de una organización. Describiendo cómo fueron implementadas las medidas de seguridad de salubridad para el cuidado, seguridad y bienestar de los colaboradores. Pues son quienes se encuentran expuestos a contagios. En Guatemala quien vela por la seguridad de los colaboradores es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), quien en este tiempo de pandemia fue el encargado de indicar los procedimientos de seguridad e higiene que se debe tener dentro de las instalaciones, por lo que la implementación de un protocolo debe estar basado en los mandatos de dicha institución.

En la actualidad los procesos y las instituciones están constantemente expuestas al cambio y reestructuración. Con los acontecimientos actuales se deben establecer nuevas normativas para llevar a cabo las actividades laborales, siguiendo las especificaciones de salud. Ya que, esto es una consecuencia que impacta dentro de las horas laborales es necesario identificar las estrategias que se pondrán en práctica.

Se investigó desde las medidas necesarias que debe tener la institución. Igualmente se buscó describir las estrategias para el bienestar psicológico de los colaboradores, es decir, qué se está tomando en cuenta para el logro de objetivos. Con los datos obtenidos se realizará una propuesta de protocolo de Seguridad Industrial con el fin de velar con el cumplimiento de las normativas dentro de la organización.

1.4 Alcance

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo cuyo alcance será puramente describir cuáles han sido las medidas de prevención que ha tomado una organización ante las nuevas normativas impuestas tanto por las distintas organizaciones a nivel mundial. Siguiendo los protocolos establecidos por los ministerios de Salud y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General:

Describir los factores que afectan el bienestar de los colaboradores en las jornadas laborales por efectos de COVID-19

1.5.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar las medidas de prevención que se han tomado con los colaboradores ante la pandemia.
2. Enunciar las estrategias de sostenibilidad laboral que ha tomado la institución.
3. Definir las medidas de bienestar del colaborador en horarios laborales.

1.6 Preguntas de investigación

¿Qué medidas ha tomado la organización con los colaboradores ante la pandemia?

¿Cuáles son las estrategias de sostenibilidad laboral que se implementaron?

¿Cómo aseguraron el bienestar de los colaboradores en horarios laborales?

1.7 Variables

1.7.1 COVID-19

Según la OMS (2020), la COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

1.7.2 Seguridad Industrial

Según la OMS (2020), la salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Fundamentación Teórica

2.1 Pandemia COVID-19

Según la OMS (2020), describe la enfermedad de COVID-19 comenzó en China, un brote del cual se tiene conocimiento inició en noviembre de 2019, sin embargo, la falta de medidas ante el virus provocó su extensión mundial. Ante las adversidades nuestro país tomó las medidas necesarias desde el pasado marzo, sin tener los conocimientos de la enfermedad. Mientras esto sucedía la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como una pandemia mundial debido a la propagación del coronavirus. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los coronavirus vienen de una extensa familia causante de enfermedades respiraciones, estos pueden ir desde un resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).

Esto nos demuestra que la humanidad ha estado lidiando contra todo tipo de coronavirus a través del tiempo. Sin embargo, el COVID-19 es provocado por un nuevo coronavirus, siendo ésta la enfermedad infecciosa que más ha afectado al mundo. La propagación del virus es a través del contacto con una persona que esté infectada. Todo esto a partir de las gotículas que salen de la nariz o la boca de la persona infectada con el virus. La OMS menciona el hecho que, la mayoría de personas tendrán una recuperación ante la enfermedad sin la necesidad de intervenciones de un tratamiento médico. Entre las estadísticas de contagios la OMS (2020) menciona que los casos positivos pueden ir variando causando que, 1 de cada 5 personas podría llegar a desarrollar una enfermedad grave, que repercutirá en dificultades para respirar, lo que explicaría los diferentes casos entre los infectados y las reacciones que tienen a los tratamientos para atender la

enfermedad. Es de tomar en cuenta que los más vulnerables son las personas mayores y quienes padecen de afecciones médicas.

La sintomatología que se ha detectado con mayor frecuencia a raíz de la enfermedad y que al mismo tiempo se presentan de forma evidente son la fiebre, tos seca y el cansancio, que encuadran los primeros síntomas de la enfermedad (OMS 2020). En otros casos menos frecuentes algunas personas pueden presentar dolores y molestia, congestión nasal, dolor de cabeza, conjuntivitis, dolor de garganta, diarrea, pérdida del gusto o el olfato, así también pueden aparecer erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies. Algunas personas infectadas presentan estos síntomas de forma leve y se agravan gradualmente.

Dentro del marco de riesgo alto ante la exposición al virus se encuentran las personas mayores y aquellos quienes padezcan de afecciones médicas previas como la hipertensión arterial, problemas cardíacos o pulmonares, diabetes o cáncer. No obstante, esto no quiere decir que cualquier persona no contraiga COVID-19 con un cuadro grave de la enfermedad, sin importar la edad. Es importante tener en cuenta que ante cualquier anomalía en el organismo es señal de alerta, ya sea presentar fiebre o tos, además dificultades para respirar, dolor u opresión en el pecho o bien tengan dificultades para hablar o moverse debe solicitar atención médica.

2.1.1 Contexto Guatemalteco

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), recalcó que durante la apertura económica del país era un momento crucial, pues el país se encuentra en el pico medio de la epidemia dentro del país. Esto implicaría un grado de responsabilidad más elevado en el área de salud en toda la población, eso incluyendo la reincorporación de las actividades laborales. Esta pandemia afectó el área de salud del país por lo que,

durante los primeros meses, se mantuvieron medidas de prevención en el área económica de las organizaciones. El distanciamiento social, el uso de mascarillas y el lavado de manos constante fueron unas de las principales medidas.

La promoción de buenas prácticas de higiene para los colaboradores, empleadores y visitantes deben estar asegurados en todo momento, cerciorándose que exista suficiente jabón, agua, toallas y alcohol en los servicios sanitarios. Así como es necesario el colocar dispensadores de alcohol en los espacios de trabajo para refuerzo de las medidas de sanidad. Igualmente, la disponibilidad de contar mascarillas para todos los colaboradores, así como los basureros apropiados para desechar los utensilios de forma segura.

Las restricciones en las zonas comunes para los colaboradores deben estar señalizadas para la prevención del contacto de grupos de trabajo grandes. Esto quiere decir que las superficies deberán estar desinfectadas con mayor frecuencia, evitando la contaminación, ya que estas están en constante contacto con los colaboradores o personal externo, esta es una de las medidas principales formas para disminuir la propagación del COVID-19.

El paro de actividades afectó de diferente forma a las organizaciones privadas y públicas, por lo que cada una tomó diferentes medidas para seguir adelante con sus actividades laborales o bien el paro total de ciertas áreas de trabajo por la falta de preparación para una situación de salud. Bajo estas directrices el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), implementó un Plan institucional para el cumplimiento correcto de las condiciones administrativas que deben tener las instituciones y organizaciones para la prevención del virus en sus instalaciones.

Esto es un nuevo reto para el área laboral, pues el cumplimiento de dichas medidas e implementación de estrategias para la prevención del virus representa un compromiso con los colaboradores. Al no estar preparadas las organizaciones, se tomaron medidas extremas desde despidos, hasta el paro total de actividades laborales. Para el seguimiento y cumplimiento correcto de los protocolos nacionales e internacionales que han sido estipulados, tanto los patrones como los colaboradores deben implementar y cumplir con las medidas de prevención, para la contención de la enfermedad, de esa forma se promueve el cuidado de la salud en el ámbito laboral. Esto quiere decir que, ambas partes tendrán el conocimiento de los riesgos provenientes de la situación sin minimizarlos.

La pandemia del COVID-19 ha tenido repercusiones altas, no solamente en el área de salud sino también, en el área laboral y económica. La Organización Internacional del Trabajo (2020) analizó las bases de datos económicos, para realizar una serie de recomendaciones a los gobiernos. Pues entre sus hipótesis, la organización estima que entre 8,8 y 35 millones de personas estarán en una situación de desempleo a nivel mundial. Esto implaría la extensión de una crisis económica provocada por la pandemia, ya que la mayoría de la población tendrá una disminución en sus ingresos, tomando en cuenta que la mayor parte de trabajadores obtienen ingresos económicos de formal informal, lo que los colocaría en el grupo de vulnerabilidad económica para el mercado laboral. Dentro de sus informes la OIT (2020) menciona que, “A nivel mundial, el primer mes de la crisis se habría cobrado un 60 por ciento de los ingresos de los trabajadores informales. Esto equivale a una caída del 81 por ciento en África y las Américas, del 21,6 por ciento en Asia y el Pacífico, y del 70 por ciento en Europa y Asia Central”, demostrando que los países con mayores bases económicas estaban teniendo repercusiones sustanciales.

En nuestro país eso impactó en el incremento de la crisis económica y el desempleo, esto aplicado a aquellas personas contratadas por servicios facturados que no estaban ligados a la empresa. Igualmente, esto repercutió en la inseguridad del resto de

colaboradores, sobre la conservación de los puestos de trabajo. Por lo tanto, una de las respuestas ante la inminente crisis fue la adopción de medidas urgentes, en gran escala y coordinada con base a tres prioridades: la protección de los colaboradores dentro de la organización, la estimulación económica y el empleo, la estabilidad laboral y de los ingresos. Todo esto con el fin de la protección social, la disposición de reducción de jornadas, vacaciones pagadas, así como otros subsidios.

Las normativas de salud y empleo dictan recomendaciones que pueden ser tomadas a disposición de cada país, esto es algo que afectará de distinta forma a las personas que trabajan en una organización. Igualmente explica que el teletrabajo es una opción para cumplir con los términos generales del cuidado y protección social, sin embargo, esto es algo que no todos pueden cumplir, haciendo claro el promover la igualdad de trato entre los colaboradores.

2.1.2 Medidas para la sostenibilidad laboral

En cuanto a nuestro país el Ministerio de Trabajo y Prevención Social (2020), estipuló el acuerdo gubernativo no. 58-2020, que otorgaría un beneficio para el fondo de protección del empleo. Donde se menciona el acceso a dicho beneficio a los trabajadores del sector privado. Esto aplicado al hecho de un contrato suspendido por la pandemia. Sin embargo, esto queda a discreción del empleador. Lo anterior mencionado es uno de los factores de mayor aficción hacia los colaboradores que no están seguros de mantener sus puestos de trabajo una vez terminada la pausa laboral por la pandemia. Por lo que, para tener una correcta reincorporación es necesario plantear medidas que sean de beneficio para el personal.

Dentro del acuerdo 79-2020 se encuentra el capítulo III, que establece las medidas de confinamiento para la reapertura condicionada con base a los indicadores establecidos

de seguridad. Estableciendo una serie de fases de la Desescalada de las Medidas de Confinamiento para la Reapertura Condicionada, donde se esclarecen cuáles son las medidas mínimas para reducir el riesgo para los ciudadanos.

Esto es una base sólida en la implementación dentro de las organizaciones en referencia al incorporamiento de actividades laborales que sean seguras para los colaboradores que permitirán una reapertura parcial de las actividades económicas con restricciones, que cumplan los indicadores del descenso de casos de COVID-19, mantener un reporte activo de casos sospechosos en un período de catorce días, descenso en pruebas positivas de SARS CoV-2 y tener disponibilidad de equipo de protección personal para los colaboradores.

Tanto los empleadores o patronos que consideren el aumento de las actividades que se acorde a Desescalada para el cumplimiento de las normas básicas y guías específicas elaboradas y aprobadas. Dentro de estas medidas deben tener registrada la empresa, organización o centro de trabajo en el Distrito de Salud Pública a través de la propia plataforma electrónica desarrollada para la información de los protocolos y actividades necesarias.

Tomando en cuenta lo anterior mencionado, queda claro que el Ministerio de Trabajo y Prevención Social ha estipulado los parámetros a seguir para la apertura de la actividad económica dentro de las organizaciones, tanto para el sector privado y público. Sin embargo, las empresas tienen el conocimiento de las medidas que tienen que cumplir e incorporarlo dentro de sus manuales de Seguridad Industrial y Ocupacional.

2.2 Seguridad Industrial

Según la OMS (s. f.), lo define como salud ocupacional o salud laboral es una actividad dirigida a promover y proteger la salud de los colaboradores que laboran dentro de una organización, velando por el bienestar a nivel físico, mental como social. Todo esto mediante la prevención de las desviaciones de la salud, el control de riesgos y la adaptación del trabajo a la persona, y la personas a sus puestos de trabajo. Esta definición reconoce la salud ocupacional como el vínculo ente la salud pública y el desarrollo de los sistemas de salud. La OMS se ocupa de todos los determinantes de la salud de los laborantes, incluyendo los riesgos por enfermedades y lesiones en el entorno ocupacional, los factores sociales e individuales en cuanto a los accesos a los servicios de salud.

La seguridad e higiene en el trabajo significa tener los conocimientos que garantizan el bienestar físico, mental y social del trabajador, y con ello la eficiencia en el trabajo, donde se lleva un control de los riesgos que puedan producir accidentes o enfermedades laborales. El objetivo de esta disciplina es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Dentro de las instituciones debe existir un manual de Seguridad Industrial y Ocupacional, donde se esclarezcan las medidas de seguridad necesarias para el cuidado de los colaboradores.

Esto quiere decir que, como empleador debe estar consciente que sus instalaciones cumplen con las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, salud y la integridad corporal de sus colaboradores. En estos tiempos la prevención de enfermedades es un punto clave y de alta importancia, pues todo lo relacionado con afecciones respiratorias podría repercutir en complicaciones tanto para el colaborador como para la empresa.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) en 2011 elaboró un programa llamado “Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua”, donde explica a detalle los puntos clave que debe tomarse en cuenta para realizar un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo con el objetivo de gestionar los riesgos en el trabajo. Para esto se precisa llevar a cabo evaluaciones a fondo sobre los posibles peligros y riesgos que traen como consecuencia la identificación de cada uno de ellos. Con esto identificamos aquellos resultados que pueden perjudicar a las personas o la propiedad.

El concepto de peligro y riesgo tiende a confundirse con facilidad y la diferencia radica entre la potencialidad y la probabilidad. Un peligro lo podemos definir como la propiedad o el potencial de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa, derivándose ya sea de un peligro químico o trabajo bajo una exposición. Por esta razón los manuales de seguridad e higiene deben ser actualizados a las nuevas normas de seguridad, pues son una herramienta útil para la empresa, donde respalda que están comprometidos con el cuidado de sus colaboradores para mejorar las condiciones de seguridad. Esto no solamente debe tener conocimiento los superiores, pues es para el conocimiento general de todo el personal.

Lo que refiere a la administración del recurso humano la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para obtener un ambiente laboral saludable y adecuado. En cuanto a la higiene y seguridad laboral, aunque son actividades diferentes por separado se relacionan bien desempeñándose en el área laboral, ya que garantizan que el lugar de trabajo se cumplan las condiciones personales y materiales para un óptimo desempeño. La higiene laboral no es más que el conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental de los colaboradores, girando en torno al diagnóstico y prevención de males ocupacionales, a partir de estudios correlacionales donde se evalúan las dos variables importantes: el hombre y el ambiente laboral.

2.2.1 Normativas en el ámbito laboral

La responsabilidad de los colaboradores a estas normativas es el cumplimiento dentro de las instalaciones, pero esto implica que tengan el conocimiento de dicho manual, reglamento o guía para su seguridad. El dilema de muchas instituciones es que su personal no tiene conocimiento de la existencia de este reglamento. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS, 2020) estipula una guía a seguir dentro de las organizaciones, donde explica las medidas preventivas en el lugar de trabajo para mantener el control dentro del lugar de trabajo. Dentro del segundo apartado explica que el servicio de salud de la empresa, es quien se encargará del manejo de los Puestos de Control, al momento del ingreso de personal.

Con esto se entiende que, la persona que estará a cargo de los cuidados e informes sobre los posibles casos será el encargado de Salud de la empresa, que estará capacitado sobre el cuidado del personal. Tiene que ser un personal capacitado por el IGSS, auxiliares de enfermería, enfermeros profesionales y un médico colegiado. Si la empresa no posee un departamento como tal tendrá que apearse al cumplimiento mínimo de las medidas de prevención.

En las condiciones actuales se sabe que deben existir condiciones específicas para laborar, sin embargo, esto es algo que las empresas deben informar, así como implementar los nuevos espacios laborales. Esto quiere decir que se sufrirán cambios en la dinámica de la organización, hablando tanto de los implementos de seguridad como del acondicionamiento de las oficinas o lugares comunes.

Igualmente, para el cuidado del bienestar del colaborador es necesario tomar en cuenta realizar un registro de las bases de datos, donde se detallan aquellas personas que padezcan de enfermedades crónicas como puede ser diabetes, hipertensión, problemas

coronarios, asma, alergias, cáncer, etc. Esto con el fin de la protección de las personas en situación de riesgo eviten la exposición tanto a los ambientes donde pueden contagiarse con mayor facilidad.

Entendiendo los riesgos inminentes a la salud de las personas, dentro de la organización se debe readecuar y distribuir al personal acorde a las distancias mínimas, para las jornadas laborales dentro de las oficinas, o bien la implementación de mascarilla en el caso de no tener el espacio suficiente para un ambiente confinado. Así también establecer grupos de trabajo para minimizar el movimiento masivo de personal dentro de las instalaciones de la organización y así facilitar el control de casos que puedan identificarse por un posible contagio.

2.2.3 Medidas de prevención

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2020), establece que las medidas generales deben estar disponibles a todo el personal de la organización, lo que quiere decir que tanto en las salas de recepción como en las áreas de trabajo estará expuesto con carteles las medidas generales de prevención como lo es el lavado de manos, utilizar mascarilla y alcohol. Lo que implicaría disponer de dispensadores de jabón con base alcohólica, toallas desechables y contenedores de residuos, con tapa de apertura de pedal y bolsa especial para desechos sólidos hospitalarios, para la higiene de manos e higiene respiratoria, en el área de acceso, en las salas de espera, entre otros.

Estas medidas se estipulan para la reducción de contagio en trabajadores sanitarios y no sanitarios, así como disminuir el contacto directo con pacientes enfermos o sospechosos de haber contraído la enfermedad COVID-19, en especial a las trabajadoras en estado de gestación o bien personas con patologías, quienes son más vulnerables ante dicha enfermedad. Por esta razón el personal encargado del aseo

dentro de la organización debe contar con la capacitación adecuada para el proceso de limpieza y desinfección de las áreas, el uso de productos desinfectantes, uso de equipo de protección personal, riesgos ocupacionales. Esto es un requerimiento para la protección del personal interno de la empresa, así mismo el personal de limpieza debe ser exclusivo por área evitando las rotaciones.

2.2.4 Bienestar del colaborador

La norma ISO 45001 está enfocada a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esto quiere decir que, su principal objetivo es velar por la seguridad y salud de los colaboradores. Bien sabemos que uno de los principales activos dentro de la organización es el personal que labora a diario para cumplir con los objetivos de la empresa, siendo el personal un elemento importante el cual desarrollar y cuidar. Por esta razón se vuelve de vital importancia garantizar el bienestar de los mismos, pues esto aportará beneficios a la empresa.

Dentro de nuestras leyes está estipulando en el código de trabajo en el decreto no. 1441, tener el derecho al trabajo implica cumplir con el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables en estricta conformidad con las posibilidades de la empresa. Esta es una imagen que debe manejar todo patrono hacia sus trabajadores, lo que quiere decir que además de procurar la seguridad de un trabajo digno, también proveerá de seguridad económica.

Todo colaborador que está bajo un contrato, que estipula una jornada laboral tiene derecho a tener las mejores condiciones y ambiente laboral óptimo. Lo que quiere decir que el área de Recursos Humanos queda a cargo de brindar estos ambientes para la comodidad del colaborador. Las buenas condiciones de trabajo influyen directamente en

la motivación del personal que está realizando una tarea diaria, trayendo mejores resultados.

Los colaboradores con las condiciones óptimas para laborar tendrán mayor motivación al momento de desempeñar sus funciones diarias. Ante la situación actual esto es indispensable pensando en la seguridad y salud del personal, así evitar niveles de estrés innecesarios. Cuando una persona se encuentra cómoda en su lugar trabajo se aplicará más en sus tareas. La motivación va de la mano con la productividad que tiene una persona al desempeñarse en su puesto de trabajo, algo que puede ser reflejado en el resto del equipo de trabajo. Esta pandemia de COVID-19 no solamente amenaza la salud física de las personas, también la salud mental y el bienestar social se ha puesto en riesgo, dado la gravedad de contagios se crea una crisis. La situación asociada al área económica, el temor hacia el contagio y la propagación del virus, son fuentes de preocupación que impactan en la salud mental (Solano-Gómez, A. 2020)

Los efectos psicológicos que trae como consecuencia la pandemia es derivados de la incertidumbre, confusión y la búsqueda de seguridad en cualquiera de las áreas de su esfera personal. Dentro del ámbito laboral es un aspecto a tomar en cuenta pues la falta de adaptación a las adversidades, los cambios repentinos y falta de conocimiento para actuar frente a una pandemia agrava los niveles de estrés o de ansiedad. Sabemos que el estrés es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones, y esto se aplica en la vida laboral, por lo que no es de extrañar que existan niveles de ansiedad y estrés ante el desequilibrio de las demandas cotidianas de las obligaciones laborales. Ante esta situación de inseguridad laboral o de recargo laboral la capacidad de afrontamiento se ve debilitada, siendo invadida por miedo, preocupación, temor, inseguridad ante el riesgo de ser infectados y la pérdida de salud, es un agente productor de malestar individual y social.

Por parte de las organizaciones deberá concretar nuevas estrategias laborales, para disminuir los niveles de inseguridad ante la situación inminente que atenta contra el bienestar de la persona. Una vez implementadas las medidas necesarias se comunicará de forma veraz, clara, precisa y efectiva las nuevas condiciones de trabajo, esto comunicado por los líderes quienes proveerán credibilidad y confianza de lo que sucederá.

2.2.5 Resiliencia Laboral

Las empresas en la actualidad han evolucionado al manejar nuevos conceptos para especificar sus procesos, como lo es “organizar”, “planificar” “distribuir” entre otros, lo que ha dado paso a nuevos conceptos aplicables en el área laboral, uno de estos es la Resiliencia, pero adaptada hacia el área organizacional pues este concepto según la Real Academia Española, lo podemos definir como: “Capacidad de adaptación de un ser vivió frente a un agente perturbador o un estado o situaciones adversos” o bien también puede ser “Capacidad de un material, mecanismo o sistema para recuperar su estado inicial cuando ha cesado la perturbación a la que había estado sometido”.

Dentro del ámbito laboral existe la resiliencia organizacional, según Romero, Rivero (2017) refiere a la capacidad organizacional para resolver las situaciones que representan adversidades y se busca una respuesta de manera oportuna ante esas circunstancias que retan al individuo en el ámbito laboral. La clave para el manejo de los cambios y asumir los retos de forma óptima, impulsado por las experiencias previas. Por lo tanto, la resiliencia organizacional es una aptitud que desarrollan los colaboradores a través de la experiencia previa de las circunstancias que surgen en las organizaciones que demandan soluciones inmediatas. En el contexto actual esta cualidad hará destacar una organización de la otra, en la búsqueda de sobresalir entre el resto.

Sin embargo, lo que se refiere a este proceso de desarrollo no solamente se remite a las condiciones desafiantes incluyendo las crisis, escándalos, tensiones o interrupciones en las funciones laborales diarias ya sea a grande o pequeña escala. Ante los nuevos retos los cambios, renovación, transformación y creatividad no solamente recae en la organización, sino también en los colaboradores que llevan a cabo sus funciones.

Actualmente se puede decir que, los cimientos para una resiliencia organizacional son los conocimientos de liderazgo y del talento humano que tenemos dentro de la empresa para realizar los cambios necesarios. De igual forma ante las adversidades actuales nos vemos en la obligación de manejar la información con la nueva tecnología, haciendo que los procesos funcionen y se agilicen de una forma virtual, sin dejar de lado la filosofía empresarial que se ha manejado o que se está implementando.

En el sector empresarial y corporativo siempre surgen cambios en la economía, tecnología, el mercado, los clientes y proveedores. Con esto decimos que la influencia de la transformación no solamente es el entorno al que está expuesta la organización, sino también a una dinámica interna que sugieren actualización y adaptación a las nuevas medidas para el cumplimiento de los planes operativos, así como las estrategias.

La Organización Mundial de la Salud (2020) informa que la salud mental y resiliencia psicológica durante el tiempo de la pandemia de COVID-19 es de suma importancia tanto de forma individual como social. Pues la naturaleza humana nos indica que todos tenemos una forma de afrontar las situaciones que se nos representan un reto. Sin embargo, los efectos de COVID-19 es un reto que va más allá de cualquier situación actual, a la cual enfrentarse.

Dentro del contexto actual la adaptación a la vida online es necesaria para seguir desempeñando las actividades, esto significa que las interacciones con los otros están interpuestas por un medio electrónico ya sea por medio de video llamadas o chats de mensajes. Estos medios no son extraños o novedosos, siendo el teletrabajo una de las implementaciones actuales. Ahora bien, el hecho de estar en casa cada día enfrenta un nuevo reto para todos, pues no solamente es realizar las actividades laborales diarias sino también las actividades del hogar.

El desbalance entre la vida laboral y la cotidiana dentro del propio entorno es algo que deben enfrentar los colaboradores que tienen la posibilidad de hacerlo desde casa. En el caso de quienes están obligados a estar en la institución o empresa para desempeñar sus labores es más complicado por el hecho de la constante exposición de contagiarse. La problemática de esta crisis no recae solamente en el evento como tal que se está viviendo, sino más bien en la percepción y respuesta por parte de las personas. Así mismo la intervención que se le dé a la crisis debe ser un proceso centrado en la resolución de los problemas inmediatos que tienen una solución próxima.

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

3.1 Diseño de la investigación

El diseño que se utilizará es el descriptivo de la metodología cuantitativa, pues permite especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. El valor de la investigación tiene por objetivo describir los factores que afectan el bienestar de los colaboradores en su ámbito de trabajo y el diseño descriptivo permite definir o visualizar lo que se va a medir, es decir, utiliza un o más de los puntos claves del fenómeno en cuestión y por fines de exactitud dicho diseño se acopla a los objetivos de la investigación, dando por resultado un acercamiento más exacto a lo que se pretende.

3.2 Muestra (descripción específica):

El muestreo utilizado para el presente estudio es de tipo no probabilístico, específicamente del tipo por conveniencia, ya que en la selección de la muestra los individuos que cumplan con las características específicas tienen posibilidad de ser escogidos, de igual forma la muestra fue fácil de reclutar debido a su disponibilidad de estar dentro del área de trabajo, pues son una pequeña representación de la población total del Organismo Judicial. Para la muestra se buscaron personas de entre los 20 a los 60 años que estén laborando en la organización o bien que se hayan reincorporado a sus actividades laborales, luego de la suspensión de actividades por la pandemia de COVID-19. Se trabajó con un total de 30 personas, las cuales se dividieron en 2 jefas de área, 5 personas del área de digitalización de documentos, 5 personas del área de conservación de documentos, 6 personas de búsqueda y envíos de expedientes, 4 personas del área de recepción, 4 personas del área de consultoría y 4 personas del

área de resguardo de documentación, quienes no solamente cumplían con las características necesarias para ser tomados en cuenta sino también por la facilidad de disposición. Es por esta razón por la que no se utilizó ningún tipo de fórmula para la selección de los mismos.

3.3 Instrumento

Para la recolección de datos del presente estudio se implementará la técnica de encuesta. El instrumento a utilizar para la investigación consiste en un cuestionario que contiene veinticinco preguntas de opción múltiple, las cuales están basadas en la escala de Likert dividiéndose en “Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En Desacuerdo y Totalmente en desacuerdo” dejando solamente cuatro posibles respuestas de la escala evitando así respuestas neutrales. Para la construcción del instrumento se tomó en cuenta las siguientes características: protocolos de seguridad industrial y las normativas preventivas de COVID-19. Esto con el fin de indagar cuáles han sido las estrategias y medidas implementadas dentro de la organización para la protección de sus colaboradores.

3.3.1 Características del instrumento

El instrumento consta de dos partes, la primera se divide en: datos generales como lo es el área en el que labora y la edad. La segunda fase consta de 25 ítems, los cuales se conforman por interrogantes dirigidas hacia las medidas de prevención que fueron implementadas dentro del espacio laboral. Su aplicación es de carácter individual y la forma de contestar será de forma virtual a través de la herramienta de Google Forms, dada las circunstancias de restricción de contacto físico, tendrá una duración de entre 15 a 20 minutos. La forma de calificación del instrumento será de forma porcentual y

graficando los totales, en este caso la herramienta de Google Forms realiza dichas gráficas.

3.3.2 Descripción del instrumento

El instrumento será aplicado de forma individual, siendo aplicada tanto aquellos que recientemente acaban de reincorporarse a sus actividades laborales, como a los que siguieron sus labores en jornadas de trabajo mixta, de acuerdo a lo estipulado por sus superiores. El diseño de los ítems consta de preguntas de opción múltiple con una escala de Likert para obtener un rango mayor de respuesta por parte de los individuos a quienes se les aplicará. La herramienta fue elaborada a partir del protocolo de Seguridad Industrial para COVID 19 que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) proporcionó para su uso libre.

3.3.3 Pilotaje

Debido a que el instrumento fue construido con base a un protocolo, el pilotaje fue realizado con una muestra de 5 personas que encajaban con las características de la muestra para la investigación. De igual forma las preguntas fueron revisadas por un experto que conoce el tema de Seguridad Industrial quien brindó la retroalimentación necesaria para redactar de forma comprensible las preguntas y el contenido estuviese enfocado a las medidas de seguridad que debe cumplir la organización.

3.4 Procedimiento de Investigación

Esta investigación se enfocará en el estudio de los factores que afectan actualmente a los colaboradores de las organizaciones ante la pandemia de COVID-19 en nuestro país, ya que debido a las recientes normativas para el cumplimiento de salud y seguridad de los colaboradores impuestas tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo, los procesos que se llevan a cabo dentro de las instalaciones han sufrido cambios. Así mismo este proyecto busca identificar y describir qué medidas o estrategias preventivas se llevaron a cabo para establecer el bienestar de los colaboradores.

3.4.1 Árbol de categorías

Fenómeno	Variables	Subcategorías	Indicadores	Preguntas
Factores que afectan el bienestar de los colaboradores ante pandemia de COVID-19	COVID-19	Contexto guatemalteco	Medidas de sostenibilidad laboral	¿Existen medidas para la protección del empleo?
	Seguridad Industrial	Normativas en el ámbito laboral	Cumplimiento de normativas dentro de las instalaciones	¿Tiene conocimiento del protocolo de Seguridad Industrial?
		Bienestar del colaborador	Condiciones y ambiente laboral óptimo	¿El lugar de trabajo mantiene las medidas de salubridad necesarias?
		Resiliencia laboral	Desbalance entre la vida laboral y vida cotidiana.	¿Me he adaptado con facilidad a las nuevas normativas laborales?

Árbol de Categorías final

Fenómeno	Variables	Subcategorías	Indicadores	Preguntas
Factores que afectan el bienestar de los colaboradores ante pandemia de COVID-19	COVID-19	Contexto guatemalteco	Medidas de sostenibilidad laboral	¿La empresa ha implementado medidas para la protección del empleo, durante la pandemia por COVID-19?
	Bienestar laboral	Normativas en el ámbito laboral	Cumplimiento de normativas dentro de las instalaciones	¿Tengo conocimiento de la existencia del protocolo de Seguridad Industrial con las nuevas medidas de prevención?
		Seguridad Industrial o Salud ocupacional	Condiciones y ambiente laboral óptimo	¿Mi lugar de trabajo mantiene las medidas de salubridad necesarias para realizar mis actividades diarias?
		Resiliencia laboral	Desbalance entre la vida laboral y vida cotidiana.	¿La organización me ha brindado el soporte necesario para adaptarme con facilidad a las nuevas normativas laborales?

3.4.2 Lista de actividades (Gantt)

Lista de actividades

Inicio del proyecto: vie, 18/09/2020

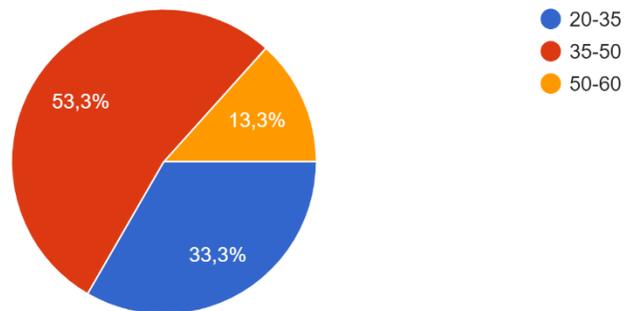
Actividades	Nombre	PROGRESO	INICIO	FIN	sep de 2020							oct de 2020					oct de 2020					oct de 2020					oct de 2020												
					21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
					l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d
Actividad 1	Recopilación de instrumentos	100%	18-9-20	3-10-20	█																																		
Actividad 2	Construcción de árbol de categorías	100%	4-10-20	6-10-20								█																											
Actividad 3	Validación de árbol de categorías	100%	6-10-20	9-10-20													█																						
Actividad 4	Construcción de instrumento	100%	9-10-20	11-10-20																		█																	
Actividad 5	Validación de instrumentos	100%	11-10-20	13-10-20																		█																	
Actividad 6	Aplicación de instrumento	100%	14-10-20	17-10-20																		█																	

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE DATOS

Edad

30 respuestas

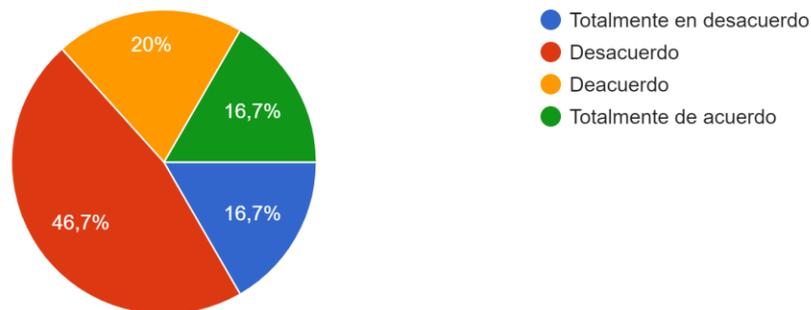


Dentro de la muestra se mencionó que se tomaría a un grupo de persona entre un rango de 20 a 60 años, por lo que queda claro que en su mayoría los trabajadores de la organización están entre los 35 a 50 años lo que representa un estándar entre adultos cercanos a las edades mayores. Lo cual representa un riesgo posible, tomando en cuenta que la mayoría de los colaboradores están en ese rango de edad.

Gráfica #1

20. Las superficies y lugares que se utilizan con regularidad son desinfectadas constantemente por una persona específica para ésta labora, evitando el contagio y propagación de COVID 19

30 respuestas

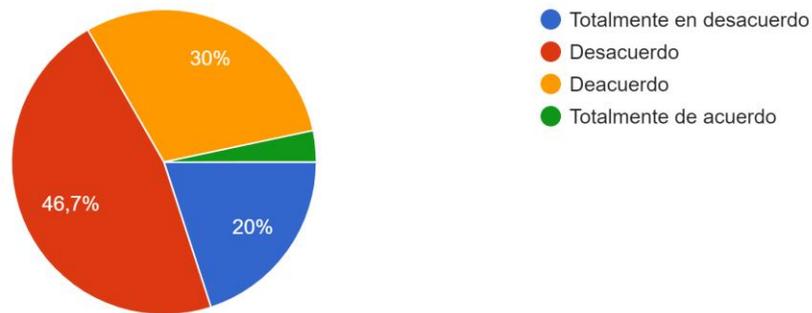


De acuerdo con los resultados encontrados dentro de la gráfica, se encuentra que un 46% opina que las superficies o lugares que utilizan con regularidad no están desinfectadas, sin embargo, existe un 20% que opina totalmente lo contrario, por lo que puede existir una visión o percepción de los hábitos de limpieza que se mantienen dentro de las instalaciones. Esto abre a la posibilidad de indagar si el algo psicológico ante las prevenciones que se deben tener por la enfermedad o qué tipo de hábitos mantienen los colaboradores en su entorno.

Gráfica #2

21. El espacio de trabajo tiene un sistema adecuado de ventilación

30 respuestas

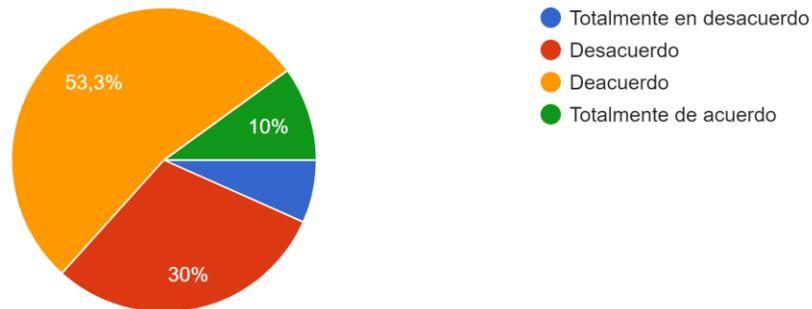


Dentro de la indagatoria se buscaba saber la calidad de los espacios dentro de la organización, pues la OMS menciona que la salud mental y la resiliencia dependerá de la adaptación que se tendrá al entorno, de igual forma se demuestra que dentro de los parámetros de Seguridad Industrial se carece de una buena ventilación del área de trabajo. Según la OMS para evitar que el virus se acumule en un espacio es necesario que los espacios tengan una buena circulación del aire.

Grafica # 3

15. Los superiores y jefes estan comprometidos con brindar la información necesaria de las medidas que protegen la salud del personal

30 respuestas

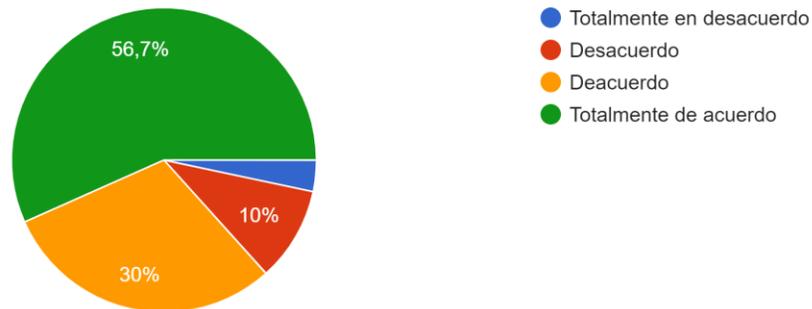


De acuerdo a los resultados obtenidos existe un porcentaje mayor al 50% que están de acuerdo con el compromiso de sus superiores al brindarles información sobre las medidas que deben tener, sin embargo, existe un porcentaje del 30% que no está de acuerdo con este enunciado. De acuerdo a la retroalimentación recibida de los participantes mencionan que el compromiso de sus superiores variaba de acuerdo al beneficio de la organización y el trabajo que debían realizar, por lo que mientras están en sus lugares de trabajo mantienen las medidas, pero dentro del entorno se pierde ese compromiso.

Gráfica # 4

18. Se establecieron turnos de trabajo, para evitar que existan muchos trabajadores confinados en un mismo espacio al mismo tiempo.

30 respuestas

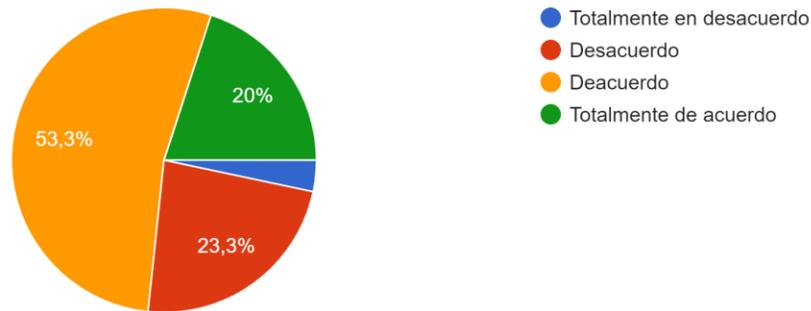


Esta gráfica nos muestra un total acuerdo del cumplimiento de turnos rotativos para evitar el recargo de personal en las áreas, es necesario comentar que el área de trabajo se encuentra en la parte baja de un edificio con poca ventilación y las oficinas tienden a ser pequeñas al estar todo el personal. Actualmente no existen turnos rotativos y las medidas que se tomaban con anterioridad han disminuido, haciendo que todo el personal se presente a sus labores.

Gráfica # 5

19. Los lugares de trabajo fueron reorganizados para que el equipo de trabajo permanezca a un metro de distancia entre cada espacio.

30 respuestas

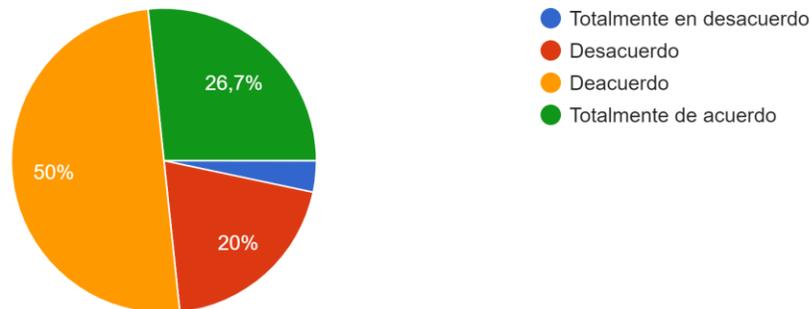


Dentro del área de trabajo se realizaron cambios para que la distribución de espacios sea la adecuada para que los colaboradores mantengan un espacio prudencial al momento de trabajar, sin embargo, las zonas comunes como lo son el comedor y la cocina son espacios reducidos por lo que al momento de los horarios de comida ocurren aglomeraciones. Esto puede que se deba a una mala comunicación o bien a una mala distribución en cuanto a cómo se deben distribuir o cuántas personas deben permanecer en un mismo espacio.

Gráfica # 6

6. Se han establecido medidas físicas para limitar el riesgo de infección en las diferentes áreas de trabajo

30 respuestas



Estos resultados lanzan un porcentaje alto en cuanto a la afirmación de sí se han establecido medidas físicas para limitar el riesgo de infección, sin embargo, la conclusión de esta gráfica va atada a lo que se mencionó anteriormente, existe una discrepancia entre lo establecido y el cumplimiento de lo mismo. Por lo cabe destacar que la empresa si tenga las medidas más no una correcta aplicación de las medidas.

4.1 Análisis de datos

<i>TOTAL</i>	
Media	74.633333333
Error típico	2.372972012
Mediana	76
Moda	92
Desviación estándar	12.99730299
Varianza de la muestra	168.9298851
Curtosis	-0.135172394
Coefficiente de asimetría	-0.627723743
Rango	47
Mínimo	45
Máximo	92
Suma	2239
Cuenta	30

La información fue recabada a través de una encuesta realizada a 30 miembros del personal del departamento de archivo del Organismo Judicial de Guatemala, así como de visitas de observación directa para realizar una evaluación de los aspectos físicos dentro de las instalaciones, y una reunión realizada con las jefas del área. La investigación se llevó a cabo durante los meses de octubre y noviembre de 2020.

Dentro de los resultados obtenidos a través de la herramienta desarrollada se encontró una media del 74.63 en cuanto a la valorización de las respuestas brindadas por el personal del Archivo del Organismo Judicial. Lo que explicaría que entre las respuestas

la mayor parte del personal están de acuerdo y conscientes de la existencia de planes de seguridad o la implementación de medidas de seguridad para el cuidado de la propagación de la enfermedad. Sin embargo, a partir de los testimonios por parte de los mismos, declararon que, a pesar de que existen medios como la implementación de mascarilla y alcohol en gel no se lleva a cabo un plan de prevención adecuado.

En cuanto a los suministros de implementos para los colaboradores, las jefas del área mencionan que el Organismo Judicial les brinda un presupuesto para la compra de dichos implementos los cuales son comprados por pequeñas cantidades con forme se vayan utilizando. Cabe destacar que en la evaluación interna que se realizó en el área de trabajo se pudo observar la falta de señalización apropiada en las zonas comunes, tanto de trabajo como lo son las zonas de reunión o comedor.

El lugar de trabajo está ubicado en una zona del sótano de la institución, donde no tienen acceso a una correcta ventilación o entradas de aire, asimismo están rodeados por el resto de zonas del parqueo de vehículos dejándolos en una zona encerrada llena de Monóxido de Carbono (CO) el cual según la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (s.f.) es un gas que no se puede ver ni oler, pero que puede causar la muerte cuando se lo respira en niveles elevados. El CO se produce cuando se queman materiales combustibles como gas, gasolina, kerosene, carbón, petróleo o madera. Las chimeneas, las calderas, los calentadores de agua o calefones y los aparatos domésticos que queman combustible, como las estufas u hornillas de la cocina o los calentadores a kerosene, también pueden producir CO si no están funcionando bien. Los carros detenidos con el motor encendido también despiden CO.

Con lo anteriormente mencionado queda claro que no solamente quedan expuestos hacia los agentes contagiosos de la enfermedad, sino también están expuestos hacia agentes tóxicos, de igual forma las instalaciones no se encuentran adecuados con rutas

de escape correctamente despejadas o señalizadas en caso de un incidente, tomando en cuenta que el material con el que trabajan es altamente conducto para un incendio.

Igualmente durante el tiempo que la evaluación fue realizada los colaboradores se encontraban trabajando en turnos rotativos en tres y dos grupos diferentes para evitar la propagación de la enfermedad esto durante los meses de junio 2020 a febrero 2021, sin embargo, para finales de febrero iniciaron actividades regulares dejando de lado los turnos rotativos haciendo que todo el personal del área comenzara sus actividades laborales con “normalidad”; esto solamente provocó un aumento en contagios y pérdidas humanas de colaboradores de la misma área. Las posibles causas van desde la aglomeración de todo el personal en una misma área, así como la falta de estrategia en la reintegración de todo el personal.

4.2 Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede encontrar que existen parámetros de la seguridad industrial que están faltando al cumplimiento. Según la OMS (s.f.) la salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo. Lo cual justifica que dentro de los resultados haya respuestas positivas hacia lo que está brindando la organización con sus colaboradores, sin embargo, la aplicación de las mismas no se está llevando a cabo de una manera correcta.

Además de lo anteriormente mencionado dentro del Código de Trabajo de Guatemala (2010) se encuentra el Artículo 4 donde especifica que el patrono o representante de la institución a la que pertenece un colaborador deberá adoptar y poner en práctica dentro

de las instalaciones, las medidas adecuadas que se adapten a los estándares de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus colaboradores. Esto con el fin de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales que afectan a los colaboradores en la empresa u institución, evitando de esta forma la pérdida temporal o definitiva del recurso humano valioso. De igual forma se evitan las pérdidas económicas debido al tiempo perdido por los daños causados a maquinarias, equipos, herramientas o materiales, en casos de accidentes entre otros.

De esta forma queda de manera implícita que, dentro de nuestro contexto guatemalteco se están aplicando normativas específicas para los lugares de trabajo, sin embargo existe una falta de compromiso por parte de los colaboradores, no solamente como una falta de aplicación por parte de la empresa sino más bien de una forma personal, esclareciendo que las normas deben ser cumplidas en los lugares donde se les brinde alcohol, se les mida la temperatura, se verifique la utilización adecuada de la mascarilla o bien de las caretas. Si bien es cierto dentro de las directrices que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS, 2020) estableció no hay un lazo de conexión entre lo que menciona un manual a la práctica.

La seguridad industrial significa no solamente tener los conocimientos sobre un peligro, sino también garantizar el bienestar físico, mental y social del trabajador, logrando así un ambiente laboral controlado para cualquier tipo de situación. Dentro del contexto laboral que se maneja en la organización, no existe un manual de Seguridad Industrial con Normativas para COVID como fue estipulado por el ministerio de Salud y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sino más bien se rigen mediante órdenes administrativas e instrucciones por los superiores, es decir que no llevan realmente un plan estratégico de cómo actuar ante una posible ola de contagios, a pesar que dentro de los resultados se vea reflejado tener el conocimiento mas no la aplicación de los mismos.

Agregado a lo anteriormente mencionado dentro del mismo Código de Trabajo de Guatemala (2010) se encuentra el artículo 8, donde se establecen las obligaciones que tienen los colaboradores en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad dentro de las instalaciones en las cuales está desempeñándose sus actividades laborales, quedando implícito que cada indicación, normativas e instrucciones que tengan por finalidad la protección de la vida, salud e integridad corporal deberán ser acatadas por cada uno bajo su propia responsabilidad.

Podemos decir que cualquier accidente que sea causante de dolor y sufrimiento, tanto para el colaborador como para la familia, ya sea debido a una lesión o padecimientos, asimismo los tratamientos médicos necesarios para recuperarse, quedan al cargo de la empresa si llegase a comprobarse que el incidente fue dentro del área laboral de lo contrario se le adjudica toda la responsabilidad al afectado, lo que implicaría una pérdida parcial o total de ingresos para el colaborador durante el tiempo de recuperación o el resto de su vida si la lesión es permanente.

De igual forma cabe destacar que dentro del periodo de evaluación los colaboradores estuvieron en constante cambio al momento de realizar sus actividades laborales, un ejemplo de esto fue el siguiente: en los inicios de la pandemia de COVID 19 se dio una suspensión absoluta de actividades dentro de la institución el 17 de marzo de 2020, anunciando que hasta nuevo aviso comenzarían actividades esto duraría hasta fechas de principios del mes de junio empezando de forma híbrida, durante este periodo se dio la primera interacción directa con el área de trabajo para las respectivas autorizaciones del estudio.

Durante los meses de octubre y noviembre habrían tenido dos cambios en la forma de trabajo, de híbrido a lineal (regresarían a sus actividades laborales diarias con todo el personal, lo que ocasionaría un rápido nivel de contagio dentro del lugar de trabajo) y regresando a híbrida con intervalos de grupos de trabajo por turnos. Esto provocó que

durante el tiempo de aplicación del instrumento surgieran variantes entre las respuestas del personal quienes argumentaron estar en completo conocimiento de las medidas que se estarían implementadas mas no las estaban aplicando ya que se encontraban trabajando por turnos quedan una falta de compromiso con el resto de compañeros y con las medidas que se estaban implementando por la falta de un ambiente controlado.

Por otra parte, el instrumento que ha sido utilizado para realizar la evaluación fue creado para que se adaptara a los estándares de nuestro país, no obstante, tiene bases dentro de la “EVALUACIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA COVID-19 EN EL TRABAJO” a través de OirA el cual es un Asistente Interactivo de Riesgos Online promovida para su implementación por la “Sociedad Española De Salud Y Seguridad En El Trabajo” en el 2020 para el proceso de reingreso a las actividades laborales. Se tomó esta decisión debido a que la herramienta no se acomodaba a las circunstancias de nuestro país, sin embargo, fue una fuente importante para la elaboración y creación del instrumento actualmente aplicado, esto en conjunto al Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación sí se alcanzaron los objetivos de describir los factores que pueden llegar afectar el bienestar de los colaboradores durante las jornadas laborales debido al COVID-19. Esto a través de la identificación de las distintas disposiciones que tienen en el área de trabajo, lo cual engloba tanto factores externos como internos, al momento de mencionar la distribución del área de trabajo, las jornadas, las medidas y normativas nuevas que fueron estipuladas dentro de la institución.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos se identificaron diferentes medidas de prevención para evitar la propagación de contagios dentro del área laboral, sin embargo, se encontró que a pesar de tener implementadas diferentes estrategias la falta de compromiso por parte de los colaboradores y de los jefes de área genera falta de aplicación correcta de las normativas. De igual forma se encontró que no tienen implementado un reglamento o manual de seguridad al cual apegarse para el seguimiento de dichas normativas.
3. Uno de los objetivos de esta investigación era enunciar las estrategias de sostenibilidad laboral el cual no se logró debido a que las medidas de sostenibilidad que podían ser implementadas dentro de las instituciones no tuvo aplicación dentro de la institución. Sin embargo, si se implementaron jornadas de trabajo mixtas o alternadas como ellos lo denominaron.
4. Los resultados demostraron que algunas medidas para el bienestar de los colaboradores que fueron implementadas fueron los horarios mixtos, mayor disposición para ausentarse si en dado caso presentan síntomas de la

enfermedad o de algún otro tipo de quebrantos de salud. Uno de los puntos a destacar es la organización que tienen con el encargado médico sobre chequeos, esto es algo que se había implementado con anterioridad, sin embargo, ahora con la enfermedad de COVID-19 reforzaron el cuidado médico.

RECOMENDACIONES

1. A pesar de que los factores externos son evidentes ante la organización, no se ha implementado un manual de seguridad industrial el cual guíe con normativas cuales deben ser las precauciones que debe tomar cada colaborador al momento de realizar sus actividades diarias. Es recomendable que todo el personal conozca las medidas a través de diferentes vías de comunicación no solamente con un manual, sino también implementando medios visuales que indiquen qué actividades están permitida, la cantidad de personas que debe haber en un espacio, recordatorios del uso de guantes, mascarilla y el uso de gel.
2. Según la OMS la salud ocupacional promueve y protege la salud de los colaboradores dentro de las organizaciones por lo que es necesario que cada persona dentro de la institución se comprometa con el cumplimiento de las nuevas normativas para el cuidado de la salud debido a contagios de COVID. Es recomendable que el empleador mantenga una constante evaluación del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene para proteger la vida, salud y la integridad corporal de sus colaboradores.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que las medidas generales deben estar disponibles a todo el personal de la organización, lo que quiere decir que tanto en las salas de recepción como en las áreas de trabajo estará expuesto con carteles las medidas generales de prevención como lo es el lavado de manos, utilizar mascarilla y alcohol.
4. De acuerdo con los resultados obtenidos la organización tiene contemplado los riesgos inminentes a la salud de las personas, se ha distribuido al personal acorde a las distancias mínimas, para las jornadas laborales dentro de las oficinas, o bien la implementación de mascarilla en el caso de no tener el espacio suficiente para

un ambiente confinado. Sin embargo, es recomendable que con el retorno de la actividad laboral normal se sigan estableciendo grupos de trabajo para minimizar el movimiento masivo de personal dentro de las instalaciones de la organización y así facilitar el control de casos que puedan identificarse por un posible contagio.

CAPITULO VI – PROPUESTA

6.1 Proyecto “Creando lugares para el resguardo de la bioseguridad”

Con base a los datos obtenidos a través de la investigación y con los resultados provenientes de la herramienta de detección utilizada anteriormente, a continuación, se dará paso al planteamiento de una propuesta para el proyecto de **“Creando lugares para el resguardo de la bioseguridad”**. Este proyecto tiene una proyección de tres meses, teniendo como objetivo general promover el compromiso interno en el cuidado de la higiene, tiene como objetivo específico la implementación de las medidas de bioseguridad para la reducción de contagio de COVID-19. Para lograr estos resultados se plantea lo siguiente:

1. Se desarrollará un manual de Seguridad industrial enfocado a la Bioseguridad, para identificar cuáles son las normativas estipuladas que debe seguir dentro de una organización en el cuidado de su personal.
2. El manual estará basado de las directrices planteadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el cual es de uso público.
3. Se realizará una evaluación de seguridad industrial, para la verificación de los espacios, con el fin de recolectar datos de los posibles peligros en las áreas de trabajo.

En los siguientes capítulos se presentará un análisis del contexto actual de la problemática planteada y el diagnóstico, así también un análisis de los principales involucrados dentro del proyecto que se desarrollará, un árbol de problemas y uno de objetivos, los cuales demostraran de forma gráfica la priorización de las problemáticas y de los objetivos a alcanzar. Posteriormente se presenta una descripción de algunas posibles opciones para la resolución de la problemática expuesta anteriormente en el árbol de problemas la cuales pueden llevarse a cabo, con base a estas alternativas se expondrá un marco conceptual donde fundamentaremos tanto el problema como las soluciones y la propia propuesta. A partir de todo el estudio teórico se plantea una matriz que expone el fin y propósito del proyecto, conteniendo las actividades de intervención en una forma gráfica; de igual forma se desarrollará un presupuesto detallado de los gastos que se realizarán al momento de la implementación, así como también un cronograma con el seguimiento de las actividades planteadas.

6.2 Contexto actual y diagnóstico

Luego de cumplir un año desde que se informó sobre el primer caso de COVID -19 se han realizados muchos estudios sobre cómo afecta en la salud de las personas más propensas debido a padecimientos específicos. Sin embargo, aún no existen los suficientes estudios sobre la bioseguridad dentro de las organizaciones, donde se tomaron algunas medidas brindadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En nuestro país las instituciones han implementado medidas como lo son los termómetros, dispensadores de gel y señalizaciones sobre el uso de mascarillas, Sin embargo, el solo hecho e implementar no significa que el problema este resuelto.

Según la notificación de la OMS se declara que existen niveles alarmantes de la propagación de la enfermedad gracias a la inacción por parte de las instituciones y las personas. Dentro de las estadísticas que declara el Gobierno de Guatemala se menciona

que existen 13,086 casos confirmados de COVID 19, esto solamente declarado por los laboratorios de las diferentes pruebas realizadas a los guatemaltecos siendo la zona capitalina la más afectada con una incidencia de 6,2107 casos acumulados si se traduce a una estadística sería un de 5,1551.3 por cada 100,000 habitantes.

Dentro de los últimos comunicados la Organización Panamericana de la Salud (OPS) declara que la situación del COVID-19 en la región de las Américas se declaraban 175.800 casos y 4.382 muertes adicionales dentro de esas últimas 24 horas, representando un aumento representativo del 0,26% en los casos y un 0,27% de las muertes registradas en comparación con el día anterior. Lo cual representa números alarmantes dentro del rango de 24 horas debido las diferentes situaciones, poniendo en la mira los hallazgos de los estudios de efectividad de la vacunación que hasta el momento se había realizado en 842.045 personas con las dosis respectivas al tratamiento.

Tomando en cuenta estos datos y basados en nuestro contexto social, apenas estamos dentro de las primeras fases de vacunación aplicando las primeras dosis a los adultos mayores y personas propensas o con enfermedades lo que quiere decir que nuestra seguridad sobre nuestra salud está con meses de atraso a comparación de nuestros vecinos del norte y del sur, sin necesidad de irnos a estadísticas del otro lado del océano.

En Guatemala las organizaciones privadas han implementado pequeñas medidas para no detener sus actividades laborales diarias, sin embargo, las instituciones del gobierno no se han quedado atrás al estar en la mira de las medidas que fueron implementadas para la protección de los trabajadores tomando en cuenta que existe un presupuesto brindado por el estado para subsidiar a cada organismo público de los implementos necesarios (alcohol, mascarillas, guantes, caretas, sanitizantes, artículos de limpieza).

Por lo anteriormente mencionado el presente estudio se enfocará en el sector público del país específicamente en uno de los organismos del Estado, el cual su departamento de archivo se ve expuesto a varios obstáculos para el cuidado de la bioseguridad de sus trabajadores, ya que el espacio de trabajo es reducido, la cantidad de personal es variado entre las edades de 20 a 60 años, cabe destacar que son las edades que según las estadísticas han presentado más casos confirmados de COVID 19.

La entidad es uno de los Organismos de la República de Guatemala, el cual ejerce un poder judicial. En ejercicio de la soberanía encargada por el pueblo, imponiendo la justicia conforme a la Constitución de la Republica de Guatemala, los valores y normas del orden jurídico en el país. Dicho organismo está organizado de acuerdo a las leyes internas, en las cuales se establecen don grandes áreas la Jurisdiccional y Administrativa. Dentro de la entidad se encuentra un orden jerárquico que a pesar de ser una sola entidad está dividida en varios departamentos los cuales son dependientes pero semiautónomos, dado que el organismo les brinda presupuestos para las distintas operaciones y ejecuciones.

Durante la Pandemia de COVID 19 en el departamento de archivo se realizaron cambios administrativos para lograr disminuir los casos de contagios, implementado jornadas mixtas por grupos durante la semana cumpliendo así con las principales medidas para evitar la máxima cantidad de contagios, sin embargo, con el pasar de los meses todo volvió a la normalidad regresando todo el personal a sus actividades laborales sin tener el espacio adecuado para el personal. Dentro de las instalaciones para el orden de legajos legales tienen una distribución donde trabaja cada colaborador, sin embargo, no hay un control de normativas.

Las medidas implementadas son la toma de temperatura en la entrada y salida del área, distribución de alcohol y brindar mascarillas, los jefes no han tomado responsabilidad de su equipo de trabajo, nada más que para hacer recordatorios de la implementación de mascarilla, no tienen un plan de contingencia al momento de encontrar un nuevo caso dentro del área, por lo que si llega a suceder actúan sobre la crisis y no con un plan de prevención o contingencia.

6.3 Análisis de participantes

Categoría	Actor	Rol y objetivo	Relación predominante	Jerarquización de su poder	Recursos	Mandatos
Jefatura Colaboradores del área	Jefa del área de archivo	Jefas del área/proyecto de archivo, encargadas de organizar y distribuir al personal para las diferentes secciones de trabajo.	Las limitaciones que se encuentran latentes son al momento de querer mejorar un proceso que ya ha sido implementado dentro de la empresa.	Tiene un nivel alto en el nivel de poder en la implementación del protocolo de bioseguridad, ya que tiene poder de decisión.	<p>Difundirán de manera correcta las normativas.</p> <p>Brindaran capacitaciones</p> <p>Autorizarán la entrada a las instalaciones.</p>	<p>Ley de Seguridad Ocupacional</p> <p>Protocolo de seguridad Industrial</p>
	Auxiliares administrativos	Auxiliares administrativos de archivo, quienes son los encargados de cumplir las diferentes tareas dentro del departamento y las diferentes bodegas de archivo	La falta de compromiso y de interés en la capacitación de las medias de prevención implementadas de manera correcta en el ambiente laboral	Tiene un bajo nivel de poder y de toma de decisión dentro de la institución	Serán el punto clave ya que serán los principales actores	Acatar las normas y medidas

Árbol de problemas

Falta de compromiso en el cumplimiento de las medidas y normativas para el resguardo de la bioseguridad.

Desconocimiento de los protocolos a seguir dentro del lugar de trabajo.

Personal no capacitado para tomar actitudes correctas ante una situación de emergencia.

Inexistencia de protocolos de bioseguridad

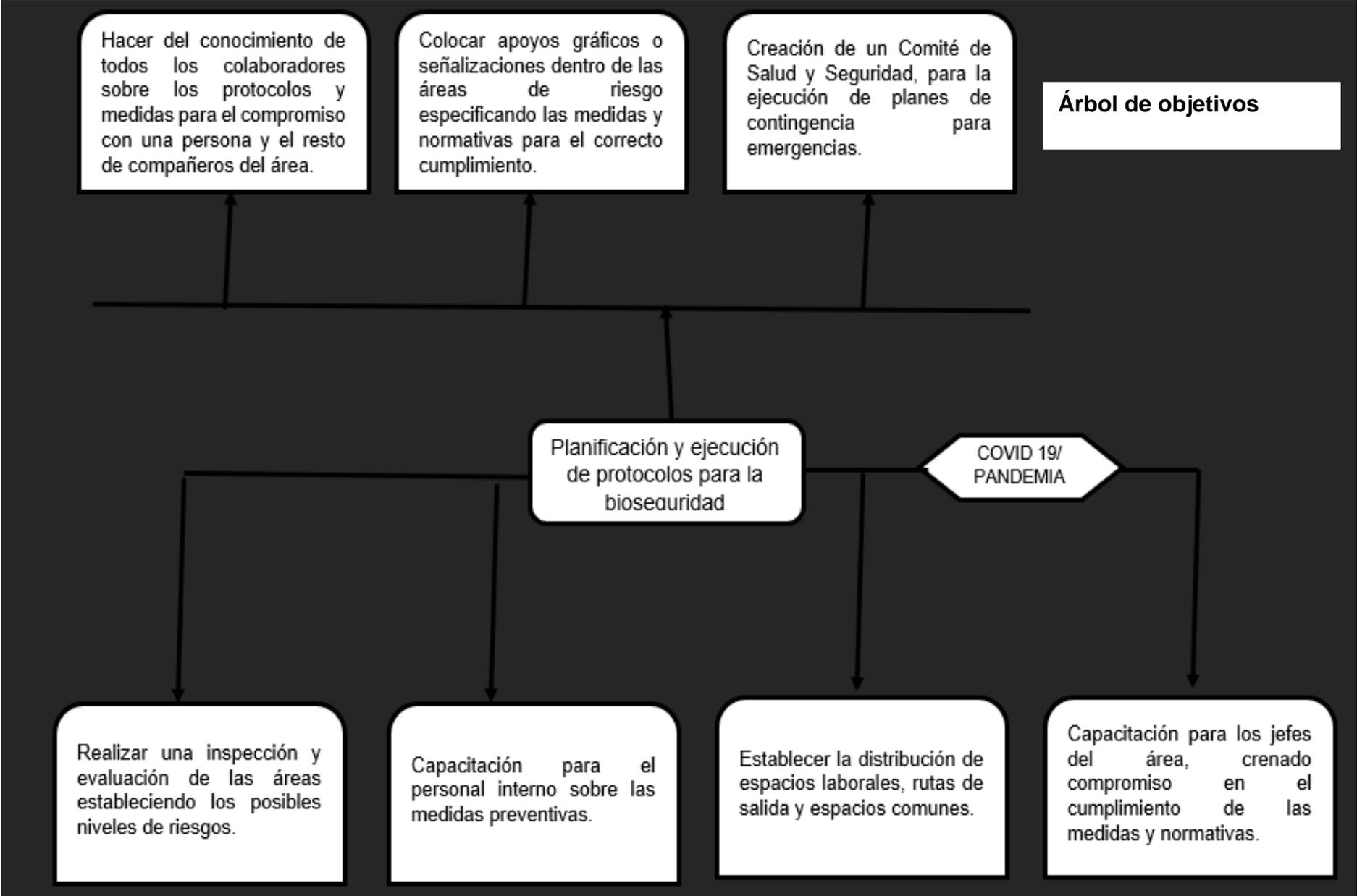
COVID 19/
PANDEMIA

Riesgos no identificados dentro de las instalaciones.

Falta de orientación para el afrontamiento de incidencias.

Espacios inadecuados o con falta de distribución del personal en espacios adecuados para las actividades laborales.

Desinformación por parte de los jefes con el personal de la aplicación correcta de las medidas.



6.4 Análisis de objetivos

El problema principal que se logró identificar dentro de la organización es el hecho que, la falta de existencia y aplicación correcta de las medidas sanitarias han sumado situaciones de falta de compromiso con el cuidado del entorno laboral. Entre los hallazgos podemos mencionar algunas que se identificaron como las primordiales o de primer abordaje.

- Dentro de las instalaciones existen algunas medidas impuestas como lo es la aplicación de alcohol en gel y la medida de temperatura en la entrada y salida del área, sin embargo, en la distribución de espacios no existe una identificación adecuada sobre las áreas con mayor riesgo de contagio y que tengan restricciones.
- Las jefas del área tienen el conocimiento de ciertos protocolos para saber cómo reaccionar en situaciones de contingencia, sin embargo, solamente actúan cuando la crisis está ocurriendo, por lo que no tienen un plan correcto de prevención ante la situación de bioseguridad de las áreas donde los colaboradores están mayormente expuesto, como lo son las atenciones a los visitantes y solicitantes de documentación.
- El personal del área conoce los protocolos dentro de las diferentes áreas, sin embargo, aplican de forma errónea las medidas que están siendo implementadas, ya que algunos acatan las normativas con los conocimientos propios sobre la información externa.
- La institución cuenta con un médico de planta el cual está a disposición de los colaboradores, no obstante, no existen un protocolo de seguimiento al momento de presentar síntomas asociados a la enfermedad de COVID 19, ya que se ha manifestado el hecho de solamente enviar al posible contagiado a su casa y

que se realice una prueba. De igual forma retiran a todo el personal y obligan a realizar la prueba de COVID 19 por falta de conocimiento de la aplicación de dicha prueba.

6.5 Análisis de opciones

Con base al árbol de problemas y de objetivos anteriormente desarrollado, se logra identificar de forma gráfica las diferentes propuestas que integradas conforman un conglomerado para la correcta aplicación de un protocolo de bioseguridad las cuales se pueden realizar paso a paso.

Entre las primeras áreas de oportunidad para aplicar es la evaluación de seguridad industrial sobre las diferentes áreas que representan peligros o riesgos a la integridad física o de la salud de los colaboradores que están interactuando dentro de las diferentes áreas laborales. Esto a partir de la identificación de un profesional que este certificado en seguridad industrial que realice una visita minuciosa identificando los espacios involucrada en el estudio. La clave es la disposición y apertura a los cambios que deben ser aplicados a partir de la evaluación de los riesgos encontrados por el especialista. creando así espacios que resguarden la bioseguridad de los colaboradores,

La segunda es la creación de un protocolo de bioseguridad detallando los riesgos del área, para que a partir del mismo se creen señalizaciones y diversos apoyos visuales para la prevención de riesgos físicos como para el resguardo de la salud. Todo identificado con figuras y colores que muestren los niveles de riesgo que implica el área para los colaboradores que estén compartiendo en espacios reducidos, sin mucha ventilación, sin el distanciamiento adecuado.

Finalmente, la tercera opción para la aplicación de las medidas es realizar una planificación de capacitación para todo el personal, donde a partir del protocolo de bioseguridad se establezca un seguimiento de las normas, planes de contingencia para todo el personal realizando talleres interactivos donde se apliquen las medidas en situaciones ficticias que representen posibles emergencias. Creando un sentido de compromiso tanto con el área de trabajo, con sus compañeros de trabajo y con su persona al momento de mantener un cuidado adecuado.

De las opciones antes mencionadas, la que se estará aplicando para la creación de los ambientes con bioseguridad, será la implementación de un protocolo de bioseguridad, donde se evaluarán las normativas que se deben cumplir dentro del lugar de trabajo para todos los colaboradores. Dado que dentro del mismo departamento existen diferentes áreas de trabajo que os exponen en menor y mayor cantidad para estar en contacto con personal interno y externo.

El contexto del lugar de trabajo se divide en ambientes internos y externos por lo que existen áreas como la Recepción que están en constante comunicación con personas externas que llegan a solicitar expedientes, documentos específicos de casos para los juzgados o bien para casos personales donde los diferentes juzgados solicitan documentos del caso esto expone al personal a contagios provenientes de agentes terceros al lugar de trabajo. Por otra parte, se encuentra el personal de Búsqueda y envío de expedientes quienes tiene contacto constante tanto con el personal de consultoría y Recepción, como con el personal interno del departamento en las diferentes áreas donde se está trabajando.

6.6 Marco conceptual (fundamentación teórica de la propuesta)

Esta propuesta se fundamenta sus bases en el “Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional – Acdo. Gubernativo 229-2014” (2014) y de sus reformas correspondientes, el cual se emitió con el objetivo de la regulación de condiciones generales de higiene y seguridad en las cuales deberá estar llevando a cabo sus labores diarias los colaboradores, esto con el fin único de la protección de la vida, salud e integridad personal de cada uno. En nuestro país el Estado se encarga de velar por el cumplimiento de dichas generalidades a través de entidades que velan por los trabajadores como lo son el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así también entidades que pertenecen al Sector que se encargan de desarrollar acciones a la construcción de ambientes saludables y seguros en el lugar de trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, es decir aquellas que fueron contraídas por el trabajo o bien por la exposición a ambientes laborales inadecuados, incluyendo aquellas que fueron causadas por elementos o condiciones generados en el medio ambiente de trabajo, que si bien en este caso nos enfocamos a los contagios de la enfermedad COVID 19.

¿Qué es la bioseguridad?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, s. f.) se entiende por bioseguridad al conjunto de normativas y medidas destinadas a mantener el control de los diferentes factores de riesgo laboral para la protección de la salud del personal de una entidad frente a un riesgo biológico, químico o físico a los que esté expuesto durante su desempeño laboral, asegurando que el desarrollo de los procedimientos no atente contra la salud y seguridad todos los implicados en las diferentes áreas.

Dentro del Artículo 4 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (2014) se establecen las obligaciones del patrono bien los representantes con sus colaboradores, quienes desempeñan el papel de intermediarios o contratistas, por lo que en ellos recae el poner en práctica dentro de los lugares de trabajo las medidas de Salud y Seguridad Ocupacional para la protección de la vida, salud e integridad del bienestar de sus colaboradores. En este caso particular nos enfocaremos en el inciso b y c que están contenidos en el mismo artículo, donde el inciso b) implica al patrono como encargado de suministrar, mantenimiento y evaluación del correcto uso de los equipos de protección personal, en este caso podemos traducirlo a la utilización de mascarillas, guates y caretas para la bioseguridad; el inciso c) menciona que el patrono estará a cargo de que las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales serán las óptimas para que los trabajadores desarrollen sus actividades en sus jornadas laborales.

Lo que quiere decir que dentro de las instituciones deben estar establecido el cumplimiento de un protocolo de bioseguridad como parte primordial dentro de las instalaciones de una organización, así como hacer del conocimiento de todo el personal las políticas de funcionamiento de dicho protocolo. Estableciendo los objetivos y normas, describiendo el alcance y el impacto que tendrán dentro de la organización al ser aplicadas correctamente en un ambiente laboral ordenado, seguro y que está dirigido a alcanzar niveles óptimos en la mejora de la calidad de las áreas de trabajo, la reducción de costos, sin dejar de lado la sinergia de las medidas y el ambiente.

Además de lo anteriormente mencionado dentro del mismo Reglamento, el Artículo 5 menciona otras obligaciones que el patrono, en este caso para llevar a cabo el cumplimiento de la bioseguridad de los colaboradores, dentro del inciso e) en las instalaciones de la organización se deben colocar y mantener en lugares visibles, avisos, carteles sobre Salud y Seguridad Organizacional impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

para para la promoción y sensibilización al cliente interno y externo; en el inciso f) obliga al patrono a proporcionar al colaborador las herramientas, vestuario y enseres inherentes para ejecutar su trabajo, trasladado a la actualidad con esta pandemia las instituciones deberán suministrar los implementos para el resguardo de la bioseguridad.

Asimismo, como los patronos tienen obligaciones, los colaboradores también tienen obligaciones las cuales cumplir en los lugares de trabajo, el artículo 9 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (2014) menciona las prohibiciones a los colaboradores, resaltando el inciso c) donde se menciona que no deberán dañar o destruir los equipos de protección personal o la negación parcial o total del uso de los equipos, en este caso podemos mencionar como el uso del termómetro en las entradas y salidas de las áreas de trabajo, la utilización de alcohol en gel o bien la destrucción de los carteles con normas para el cuidado de la Salud y Seguridad Organizacional; el inciso h) enfatiza el realizar su trabajo sin la debida protección de vestimenta o herramienta para realizar el trabajo, lo que quiere decir que el uso de mascarillas y caretas deben estar implementados en el día a día; dentro del inciso i) queda implícito que el ignorar o no acatar a las normativas e instrucciones de bioseguridad establecidas en los lugares de trabajo es una de las mayores prohibiciones de los colaboradores con las instituciones, pues no solamente queda en la responsabilidad del patrono de brindar todas las herramientas e implementos, sino también existe el compromiso por parte del colaborador para que dichos parámetros se cumplan dentro del área de trabajo.

¿A qué nos referimos con un protocolo de bioseguridad?

Un protocolo de bioseguridad contiene todas las normas y medida de protección para el personal de una organización, haciendo énfasis en el autocuidado y protección hacia las demás personas, lo que quiere decir que estable el cuidado hacia la persona

individual como el cuidado hacia el resto de personal en las diferentes actividades diarias que se realizan en la vida cotidiana, en los ambientes laborales, analizando a partir de la exposición a los riesgos con determinados agentes infecciosos, todo con el fin último de minimizar los factores que puedan generar una exposición al agente y la propagación de la misma.

¿Dónde podría ser aplicados los protocolos de bioseguridad dentro de una organización?

El beneficio de la aplicación de un protocolo de bioseguridad es que se adapta a los empleadores, y trabajadores tanto del sector público y privado, cooperativas o trabajadores sociales, afiliados, inclusive contratados públicos y privados. Lo que quiere decir que un protocolo no se limita a un establecimiento o ciertas medidas específicas es adaptable al entorno en el cual se estará implementando. En nuestra actualidad es necesario buscar e identificar aquellos niveles de riesgo que pueden atender a la bioseguridad de los empleados, clientes o proveedores que tienen contacto con la organización de una u otra forma.

Las empresas deben estar interesada en el cuidado del cumplimiento de las medidas de bioseguridad asegurándose que estén cubiertos con normas establecidas por las instituciones de salud, en nuestro caso tenemos el Ministerio de Salud y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los cuales nos guían de forma nacional a nuestro actuar dentro de las instituciones. A parte de estas debemos considerar aquellas normativas impuestas por la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, la cual está focalizada en nuestro entorno acortando la barrera del avance médico, así como la adaptación a los diferentes países hispanohablantes.

¿Qué es lo que debe incluir un protocolo?

Al iniciar un proceso de evaluación para crear un protocolo de seguridad adaptado a la institución se deben incluir la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, tomando en cuenta el riesgo biológico por contagio de COVID 19. Esto significa que en un primer plano un experto debe inspeccionar las áreas o departamentos de la organización, verificando cada punto clave que puede ser un posible causante de riesgos físicos o riesgo biológico. En nuestra realidad actual se debe tomar en cuenta los niveles de exposición, de este modo se determinarán los controles a implementar para la correcta distribución de espacios de trabajo y la reubicación del personal que se encuentre en áreas reducidas, estableciendo el distanciamiento físico, creando una coordinación entre las medidas establecidas por las entidades de salud.

El asesoramiento a las empresas y sus trabajadores sobre las áreas de alto nivel de riesgo es el primer paso para una correcta orientación del uso de los elementos de protección personal. En este los medios gráficos son de ayuda para establecer las medidas que deben tomarse al momento de estar dentro de un área ya sea en forma de dibujos o bien en check list marcado con colores específicos para la identificación de los potenciales riesgos y sus correctos controles, tanto al inicio de las actividades laborales como al finalizar las mismas.

De igual forma se necesita la estructuración de Mapas de riesgos, los cuales servirán como herramienta para llevar a cabo las actividades localizadas dentro de puntos específicos, para obtener un control, dar seguimiento y colocar de forma gráfica los agentes generadores de los riesgos que pueden ser ocasionados por accidentes laborales o bien enfermedades profesionales, de igual forma aplicado a la propagación del virus de la enfermedad de COVID 19. Esto con el fin para sistematizar de la mejor

forma la creación de ambientes seguros y proporcionar condiciones optimas en el trabajo, contribuyendo a la preservación de la salud para el resto de colaboradores.

Esto puede dividirse en diferentes simbologías que permiten una mejor representación de los generadores de riesgos en los diferentes espacios laborales, estos pueden involucrar: ruido, iluminación, temperatura, radiación, exposición a sustancias químicas y vibraciones. Para la identificación de los mismos existe una simbología la cual puede representarse de la siguiente forma:

Figura 1

Simbología utilizada para el resguardo de la Salud y Seguridad



Figura: <https://estrucplan.com.ar/mapas-de-riesgos-definicion-y-metodologia/>

Dentro de la fase de evaluación de riesgos es de beneficio en la organización la identificación de aquellas áreas, tareas, comportamientos y otros que pueden ser un foco de incidentes, accidentes o enfermedad dentro de las instalaciones. La evaluación de riesgos consiste en un análisis sistemático de las condiciones del lugar de trabajo para la identificación de factores de riesgo, valoración y estudio de la posibilidad de eliminarlos, así como la viabilidad para la reducción de riesgos. Según un estudio sobre los Mapas de Riesgos (ESTRUCTUPLAN, 2005), para la realización de un mapa de riesgos dentro de una organización se puede llevar a partir de los siguientes pasos:

- a) Elección del equipo de trabajo o persona que realizará el mapeo.

- b) Seleccionar el ámbito geográfico o físico que se mapeará

- c) Recopilación de información para los aspectos importantes como los documentos históricos y operacionales, identificación de riesgos, observación de riesgos obvios, encuestas al personal, listas de verificación e índices de ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.

Creación de un Comité de Salud y Seguridad

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional busca el promover la salud y seguridad dentro del área de trabajo, así como el asesoramiento y vigilancia del cumplimiento de las normativas establecidos dentro del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normativas nacionales, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo de los patronos, a partir de una adecuación dentro del medio ambiente de trabajo, condiciones optimas donde los colaboradores pueden desarrollarse en sus

actividades de forma digna. Según el artículo 302 del Acuerdo Gubernativo Número 33-2016 (2016) especifica que todo patrono que cuente con una cantidad de 10 trabajadores en adelante deberá contar con un comité de Salud y Seguridad Ocupacional, según lo que dicta el artículo 10 del mismo, tendrá que disponer de un plan de salud y seguridad ocupacional, el cual deberá estar avalado y firmado por un médico registrado en el departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, el cual deberá contener:

- a) Perfil de riesgo de los puestos de trabajo

- b) Sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos

- c) El sistema de vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en las empresas.

- d) Programación y metodología para la información, educación y comunicación de las medidas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales, tomando como referencia los factores de riesgos descritos en el perfil de los puestos de trabajo

- e) Disponer de botiquín portátil y accesible, de conformidad con la normativa vigente establecida, por el reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

Con lo anteriormente mencionado dentro del Acuerdo Gubernativo Número 33-2016 (2016), especifica que, en cada jornada laboral contando los días efectivos y días festivos, la organización debe tener un monitor de Salud y Seguridad Ocupacional

registrado en el Ministerio de Trabajo y Prevención Social, estará encargado de analizar y presentar dentro de las reuniones del Comité Bipartito los hallazgos mensuales de la vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo registrados a la fecha, así como las enfermedades profesionales provocadas por las malas condiciones de trabajo; donde a partir de ellos se plantearan las nuevas normativas preventivas para el control y posible disminución o eliminación de los riesgos identificados. Para la elección de los monitores de salud y seguridad ocupacional se deberán apegar al siguiente perfil:

Tabla 1

Referencia de perfil de monitores de Salud y Seguridad Ocupacional

Perfil de los monitores de Salud y Seguridad Ocupacional		
Número de trabajadores en el lugar de trabajo	Perfil de Monitor SSO	Monitores por jornada de trabajo
Menos de 10	Trabajador capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en primeros auxilios y uso del botiquín.	Una persona por jornada de trabajo
De 10 a 100	Auxiliar de enfermería capacitado en prevención de riesgos laborales	Una persona por jornada de trabajo
De 101 a 500	Enfermero profesional capacitado en prevención de riesgos laborales	Una persona por jornada de trabajo

Más de 500	Médico colegiado activo capacitado en prevención de riesgos laborales	Una persona por jornada de trabajo
------------	---	------------------------------------

Fuente: Acuerdo Gubernativo Número 33-2016 <http://gremialsiyso.com.gt/wp-content/uploads/2016/02/Acuerdo-Gubernativo-Nu%CC%81mero-33-2016-MINITRAB.pdf>

La participación de los trabajadores en todas las actividades que sean referenciados hacia la protección de la salud en el trabajo es un derecho el cual obtienen todos los colaboradores al pertenecer a una organización y al mismo tiempo es una responsabilidad como una obligación en el cumplimiento de dichas normativas e instrucciones las cuales están ligados el patrono con su personal. El comité desempeña sus funciones como una unidad orgánica, como un organismo más del conjunto de personal guiados por un experto colegiado, sin embargo, esto no significa que se le atribuirán facultades especiales, competencias o grado de representación dentro de la empresa, hasta el momento de establecer un acuerdo donde le Comité de Salud y Seguridad estará compuesto tanto por los trabajadores como por los representantes de la empresa:

- a) Dentro de esta propuesta el comité estaría a cargo de las siguientes funciones:
- b) Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- c) Discutir antes de poner en práctica, los proyectos y propuestas para la organización en la implementación de nuevas tecnologías, para la prevención de riesgos.

- d) Promoción de iniciativas de prevención y mejora de las condiciones en el lugar de trabajo.
- e) Informar sobre los análisis y programaciones mensuales y anuales a los Servicios de Prevención.
- f) Visitar todos los lugares de la organización para tener conocimiento directamente del área de campo sobre la situación de los incidentes y accidentes.
- g) Tener acceso a la información y documentación necesaria de eventualidades pasadas para obtener bases sobre el estado actual y pasado de la empresa, esto con fin de construir estrategias preventivas.
- h) Analizar los posibles daños a la salud de los colaboradores, para valorar las causas y proponer medidas de prevención.
- i) Contribuir a la mejora o eliminación de situaciones de riesgo de las condiciones laborales para promover nuevas iniciativas de corrección.
- j) Participación en la elaboración, evaluación y ejecución de planes estratégicos, así como programas de prevención de riesgos en la empresa.

- k) Promoción de iniciativas sobre los métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa mejorando las condiciones laborales

- l) Conocer la documentación e informes con relación a condiciones de trabajo anteriores, esto con el fin de analizar los daños producidos en la salud e integridad física de los colaboradores.

El comité de seguridad involucra a todos los colaboradores al programa de Seguridad industrial de la Empresa, transmitiendo sus conocimientos y experiencias para lograr soluciones que contribuyan a mejorar las condiciones de la Seguridad interna de la empresa. De igual forma es importante tomar en cuenta lo siguiente para quienes se encargarán de elaborar los Planes de Salud y Seguridad Ocupacional:

1. Si la empresa o institución tiene varias sedes o sucursales (como lo es el caso del Organismo Judicial que tiene diferentes juzgados) deberán elaborar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para cada sede o sucursal, si cada una de ellas tiene 10 o más trabajadores.

2. Al momento de elaborar un programa o plan, no se deberá utilizar un mismo machote para elaborar el de las demás sedes o sucursales, por las siguientes razones:
 - ✓ Aunque parezca que, al pertenecer a la misma organización no importa crear un solo plan para el resto de la organización, se debe tomar en cuenta que las sedes o sucursales no son iguales por tener el mismo nombre o actividades administrativas similares, ya que no en todos los casos los

riesgos se presentaran de la misma forma pues las circunstancias son diversas.

- ✓ Es de tomar en cuenta que las estructuras de las diferentes sedes son distintas una a de la otra, no solamente por ubicación geográfica sino también en cuanto a las edificaciones donde están ubicadas, zonas, departamentos a nivel del país (tomando en cuenta que los climas varían y las condiciones), entre otras características.
- ✓ Otra clave importante a tomar en cuenta es que, quienes ocupan los puestos de trabajo son seres humanos, con características distintas a los demás, tanto en capacidades físicas y condiciones de salud, lo que quiere decir que no existirán comportamientos similares dentro de los lugares de trabajo.
- ✓ Las diferentes sedes están ubicadas en los diferentes departamentos haciendo que sus posiciones geográficas incidan en temas como clima y medidas ambientales, por eso no pueden ser iguales.
- ✓ Es por esta razón que el profesional que elabora los Planes de Salud y Seguridad Ocupacional debe ser muy específico y concreto en lo que cita el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional que se encuentra contenido dentro del artículo 302 de las Reformas al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (2016).
- ✓ El patrono o jefes inmediatos deberá estar al tanto y verificar que el contenido del Plan de SSO. llene los requisitos antes solicitados y que sea específicamente Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, no de otra índole.

- ✓ No lo podrá firmar otra persona, que no sea el medico colegiado activo y registrado en el Departamento de Salud y Seguridad de este Ministerio; y muy importante.

- ✓ Verifique que quien elaborara el Plan de SSO, tenga la experiencia y conocimiento sobre el tema para no ser víctimas de estafa o engaño y que presente la nota firmada por este departamento.

¿Cómo integramos un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional?

Con la información anterior se entiende cuales son las funciones especificas que debe cumplir el comité de Salud y Seguridad Ocupacional, sin embargo, aún no se ha mencionado cómo se realiza la integración del mismo, si bien es cierto anteriormente se mencionó que el representante de dicho comité debe estar al tanto de los diferentes informes y en constante comunicación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Prevención Social. Para la integración y representantes que integraran el mismo son los mismos trabajadores del área de la organización, estos deberán ser electos o seleccionados por la mayoría de colaboradores, quienes consideran que tienen las mejores aptitudes para dicho trabajo, esto se dará a través del voto secreto o nominal y los patronos o jefes nombraran a sus representantes, estas directrices son establecida según el Formulario de Creación de Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y los Requisitos para la integración del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (s. f.). El comité deberá estar integrada según el siguiente recuadro:

Número de Trabajadores(as) de la empresa	Número de Representantes de los Trabajadores (as)	Número de Representantes de los empleados (as)
De 10 a 20	1	1
De 21 a 50	2	2
De 51 a 100	3	3
De 101 o más	4	4

Fuente: (Ministerio de Trabajo y Prevención Social, s. f.)
https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGPS/Salud_y_Seguridad_Ocupacional/Requisitos_para_la_Integraci%C3%B3n_del_Comit%C3%A9_de_Salud_y_Seguridad.pdf

Nota: en el caso de que el número de colaboradores sea menor a 10 se deberá nombrar a un encargado de Seguridad e Higiene.

Para que un colaborador sea integrante del comité deberán tener las siguientes características para poder elegidos por voto común por el resto de colaboradores, esto según los Requisitos para la integración de un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (s.f.):

- a) Saber leer y escribir, este punto es clave para la comprensión y desarrollo de los planes de Salud y Seguridad Ocupacional.
- b) Decisión voluntaria de pertenecer al Comité, todos los integrantes que cumplan con la primera característica deberán estar plenamente en su voluntad de participar para ser representante del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.
- c) Tener un año de antigüedad, ya que esto implicaría tener conocimiento de la estructura en el lugar de trabajo; si en dado caso la persona tiene conocimientos

en la materia puede ser menos tiempo, pues demostraría ser aun más apto por conocimientos teóricos y prácticos.

6.7 Matriz de proyecto

Objetivo General: Promover el compromiso interno en el cuidado de la higiene

Objetivo Específico: Implementar medidas de bioseguridad para la reducción de contagio de COVID-19

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables	Medios de verificación	Supuestos
<p>Objetivo general:</p> <p>Desarrollar el sentido de compromiso de los colaboradores dentro de las áreas de trabajo compartidas, para mantener los respectivos cuidados de la higiene y salud.</p>	<p>Tener conductas que mantienen los niveles bajos de contagios por aproximación física.</p> <p>La creación de espacios adecuados para trabajar con las medidas de seguridad.</p>	<p>Evaluación y diagnóstico de seguridad industrial de los espacios físicos. testimonios, informes de evaluación del protocolo, informes de ejecución de presupuesto.</p>	<p>La aplicación del proyecto busca fomentar las el compromiso con las normativas de higiene y salud para evitar la propagación del Virus COVID 19, disminuyendo la elevación de contagios dentro del área de trabajo.</p>

<p>Objetivo específico:</p> <p>Implementar medidas de bioseguridad dentro de las áreas comunes y de trabajo para evitar la propagación del virus COVID 19 en el personal de archivo.</p>	<p>Implementación de dispensadores de alcohol en gel para las distintas áreas, termómetros y señalización necesaria para el distanciamiento físico.</p>	<p>Evaluaciones periódicas del cumplimiento de las medidas dictadas por el protocolo establecido.</p> <p>Detección de las zonas más expuestas, poniendo focos de alerta, como lo son la recepción de documentación o ventanilla de solicitud de expedientes.</p>	<p>La implementación organizada tanto de los artefactos como de las señalizaciones como recordatorio de las normas establecidas le darán un impulso al proyecto y compromiso de los colaboradores con el público y con sus compañeros de área, así como del cuidado individual de cada persona.</p>
---	---	--	---

<p>Fase # 1. Se realizará una evaluación de seguridad industrial para identificar los riesgos físicos y de bioseguridad que pueden afectar a los colaboradores.</p>				
No.	Actividad	Indicadores	Fuentes objetivas de verificación	Situaciones externas/Supuestos
1.1	Contratar a un profesional en seguridad industrial	Firmar un convenio de pago	Convenio	El/la profesional contratado no está de acuerdo con las disposiciones de trabajo
1.2	Realizar una reunión para la coordinación entre los jefes de área y el profesional	Se le presenta al profesional quien estaría realizando el trabajo, dejando claro	Reunión y convenios establecidos	La reunión no se puede llevar a cabo por falta de tiempo.

		los convenios de trabajo		
1.3	Realizar primera inspección de las áreas de trabajo	Se toman fotografías del área	Fotografías	Falta de cooperación para el ingreso a las áreas
1.4	Identificación de los espacios comunitarios como en las oficinas	Se toman fotografías y anotaciones de campo	Notas de campo	Falta de tiempo al momento de la evaluación
1.5	Realizar un informe detallado con los riesgos encontrados	Se realizará un análisis de los riesgos	Cuadro de Excel con el análisis de riesgos	Tiempo relativo a la entrega del informe
1.6	Desarrollar una propuesta viable para el protocolo de bioseguridad	Se realizará una presentación ejecutiva con la propuesta	Presentación gráfica	Falta de aprobación hacia algunos puntos de la propuesta
1.7	Presentación de hallazgos dentro del diagnóstico, para hacer las recomendaciones pertinentes en la creación de un sistema de bioseguridad.	Realizar los respectivos requerimientos de espacio para realizar la reunión	Requerimientos	Que no se aprueben los requerimientos
1.8	Presentar la propuesta ante los jefes del departamento	Se realizará una presentación ejecutiva a los jefes	Lactas de asistencia	Falta de interés por parte de los jefes
1.9	Aprobación de la propuesta de protocolo de bioseguridad	Se les brindará un protocolo de bioseguridad a los jefes el cual será evaluado	Protocolo	Atraso en la aprobación del protocolo
1.10	Programar y coordinar los cambios que se realizarán a partir de las normas establecidas en el protocolo	Realizar un croquis de la distribución de áreas con más riesgo	Croquis	Falta de conocimiento o desinterés

Fase # 2. Se realizará un protocolo que abarque todas las medidas que debe tener un protocolo adicionando las adaptaciones a la organización. De acuerdo con los espacios y distribuciones posibles.

No.	Actividad	Indicadores	Fuentes objetivas de verificación	Situaciones externas/Supuestos
2.1	Crear un prototipo de protocolo de bioseguridad	Verificar la evaluación de seguridad industrial	Evaluación previa	Falta de revisiones o aprobación por parte de los jefes
2.2	Solicitar una reunión para presentar el primero prototipo	Realizar los requerimientos para el espacio de la reunión	Requerimientos	Retraso en la aceptación de apartar un lugar
2.3	Preparar la presentación del prototipo estableciendo un día, horario y participantes	Realizar agenda de actividad	Agenda	Cambios en las fechas u horarios
2.4	Presentación del prototipo del protocolo de bioseguridad	Presentación ejecutiva del prototipo	Presentación	Falta de algún participante
2.5	Realizar cambios del prototipo de acuerdo a lo acordado en la primera reunión	Analizar los cambios establecidos en la reunión	Cambios	Que los cambios no se adapten de la mejor forma
2.6	De acuerdo a los cambios que se hayan o no realizado se solicitará una reunión para analizar los cambios	Plantear los cambios realizados ya sea por el presupuesto o por la falta de adaptación real al espacio de trabajo	Análisis de cambios	El desacuerdo de los jefes por los cambios
2.7	Trabajar en el protocolo final	Se trabajarán los últimos cambios	Protocolo de bioseguridad	Prolongación del tiempo de entrega

	con los cambios realizados durante las últimas revisiones	dentro del protocolo de bioseguridad		
2.8	Aprobación del protocolo con los cambios realizados	Se llevará a revisión el protocolo finalizado con los cambios implementados	Protocolo finalizado	Retraso en la revisión del protocolo
2.9	Informar acerca del protocolo de bioseguridad personal interno.	Organizar una reunión con para presentar el protocolo finalizado	Presentación del protocolo	Falta de tiempo para realizar la reunión
2.10	Presentación final del protocolo a los jefes y auxiliares administrativos involucrados en el área de archivo	Involucrar a todo el personal para dar a conocer cuál será el nuevo protocolo para implementar	Taller de presentación	Falta de participación por parte de los involucrados

Fase # 3. Se implementaría todos los aspectos necesarios para el cumplimiento de normativas del protocolo de bioseguridad.				
No.	Actividad	Indicadores	Fuentes objetivas de verificación	Situaciones externas/Supuestos
3.1	Plasmar un presupuesto estimado de los gastos que se realizarán para implementar las distintas señalizaciones o bien implementos para el área.	De acuerdo al protocolo se comenzará a realizar un presupuesto de los gastos de implementación del protocolo	Presupuesto	No contar con suficiente presupuesto
3.2	Exponer el estimado de los gastos que se realizaran para la implementación de las nuevas normativas de seguridad, para su estudio y análisis con los jefes.	Presentar el presupuesto para la aprobación de los posibles gastos.	Proyección de gastos	Disminución de gastos dentro de la proyección.
3.3	Inspección de las áreas en las cuales se realizarán los cambios necesarios dentro de las áreas	Con las fotos de la evaluación se analizarán los espacios para colocar señalizaciones y redistribución	Fotos de la evaluación	Falta de presupuesto para las diferentes implementaciones
3.4	Realizar cotizaciones de las implementaciones, así como señalizaciones, implementos de limpieza	Cotización de las señalizaciones necesarias	Cotizaciones	La mala administración financiera para la compra
3.5	Inspeccionar las áreas comunes para la correcta distribución de los espacios como el	Redistribuir el espacio en el área del comedor, área de acomodo de	Croquis de la distribución de espacio	Falta de espacio para la redistribución.

	comedor, las áreas de trabajo	legajos legales y entradas en el área de búsqueda		
3.6	Colocar la señalización con las prevenciones necesarias tanto para el resguardo de la higiene y la salud, como de distintos riesgos.	Colocar en las áreas comunes la cantidad de gente que puede estar,	Señales	Falta de cumplimiento hacia las señales en cuanto al distanciamiento.
3.7	La implementación de un área higiénica (duchas, desinfección de ropa, vestidores adecuados con indumentaria exclusiva para el área de trabajo)	Llevar a cabo los planes de renovación de espacios para la correcta sanitización.	Carpas de ozono e implementación de vestuarios.	Dificultades al momento de implementar las cámaras de ozono y la nueva indumentaria de trabajo.
3.8	La implementación de extractores o turbinas para la circulación del aire.	Compra de extractores para los diferentes puntos de circulación del aire en las zonas de trabajo.	Extractores.	Falta de presupuesto para la compra de los extractores.
3.9	Implementación de extintores sino los hubiese y el debido seguimiento para el control de recarga.	Verificación que los extintores existentes tengan carga para una emergencia	Extintores	Que los extintores existentes no estén en lugares visibles.
3.10	La colocación de botiquines con todos los insumos adecuados para cualquier eventualidad.	Comprar los insumos necesarios para los botiquines.	Botiquín e insumos	Falta de control de los insumos existentes y lo que hace falta a través de su uso.

3.1 1	Implementación de depósitos para diferentes residuos de basura (orgánicos, papel y plástico)	Colocar en puntos estratégicos los contenedores de residuos.	Contenedores	El no cumplimiento para la división de residuos.
3.1 2	Implementación del control de niveles del Monóxido de Carbono	Realizar un estudio sobre el Monóxido de Carbono que está en los alrededores del área de trabajo.	Estudio de Monóxido de Carbono	Falta de cumplimiento para el análisis de la cantidad de monóxido de carbono.
3.1 3	La sanitización de artículos personales de los colaboradores. (celulares, laptop, Tablet, mochilas, entre otros)	Brindar los recursos necesarios para una correcta desinfección	Artículos de limpieza para cada colaborador	La falta de compromiso por parte de los trabajadores al momento de mantener una correcta sanitización.
3.1 4	Planificar una capacitación tipo taller para todo el personal del área de archivo	Planificar actividades lúdicas enfocadas a la correcta aplicación de las medidas de sanidad	Planificación	Falta de espacio para la actividad
3.1 5	Exponer a los jefes que se estará planificado realizar un taller para la capacitación del personal del área.	En una presentación ejecutiva se dará a conocer las actividades que estarán llevando a cabo, solicitando su apoyo, dado que ellos tienen el poder para dar a conocer que la actividad será de forma obligatoria para el conocimiento	Presentación	Falta de tiempo o espacio disponible para realizar la actividad

		de todo el personal		
3.1 6	Realizar campaña para dar a conocer el taller de implementación del protocolo de bioseguridad	Realizar comunicados dentro de las áreas para que todo el personal esté enterado de la fecha y hora en la que se estará llevando a cabo la actividad	Comunicados	Falta de interés en la participación de la actividad
3.1 7	Realizar el taller durante horarios establecidos por los jefes del área, y por grupos para no disminuir la actividad laboral.	Las actividades se llevarán a cabo en dos grupos de trabajo	Taller	Dificultades debido a demandas en el trabajo debido a solicitudes legales.
3.1 8	Asegurar que todas las oficinas tengan las políticas, los procedimientos y facilidades para que se lleven a cabo los estándares de seguridad	Verificación de los manuales y artículos estén a disposición del personal interno dentro de las diferentes áreas de trabajo.	Manuales e insumos.	Falta de compromiso para la utilización de recursos brindados.
3.1 9	Creación del Comité de Salud y Seguridad Industrial dentro de las áreas de trabajo.	Seleccionar un Comité de SSO entre el mismo personal interno para llevar un control adecuado de las medidas implementadas	Comité de SSO	La falta de participación del personal interno para formar parte del comité, así como falta de apoyo a los compañeros seleccionados.
3.2 0	Cumplimiento de los informes con las instituciones pertinentes como IGSS y el Ministerio de	Realizar los respectivos informes del control que se ha llevado a cabo sobre la	Informes	Falta de control constante para presentar los informes o bien la total ausencia de

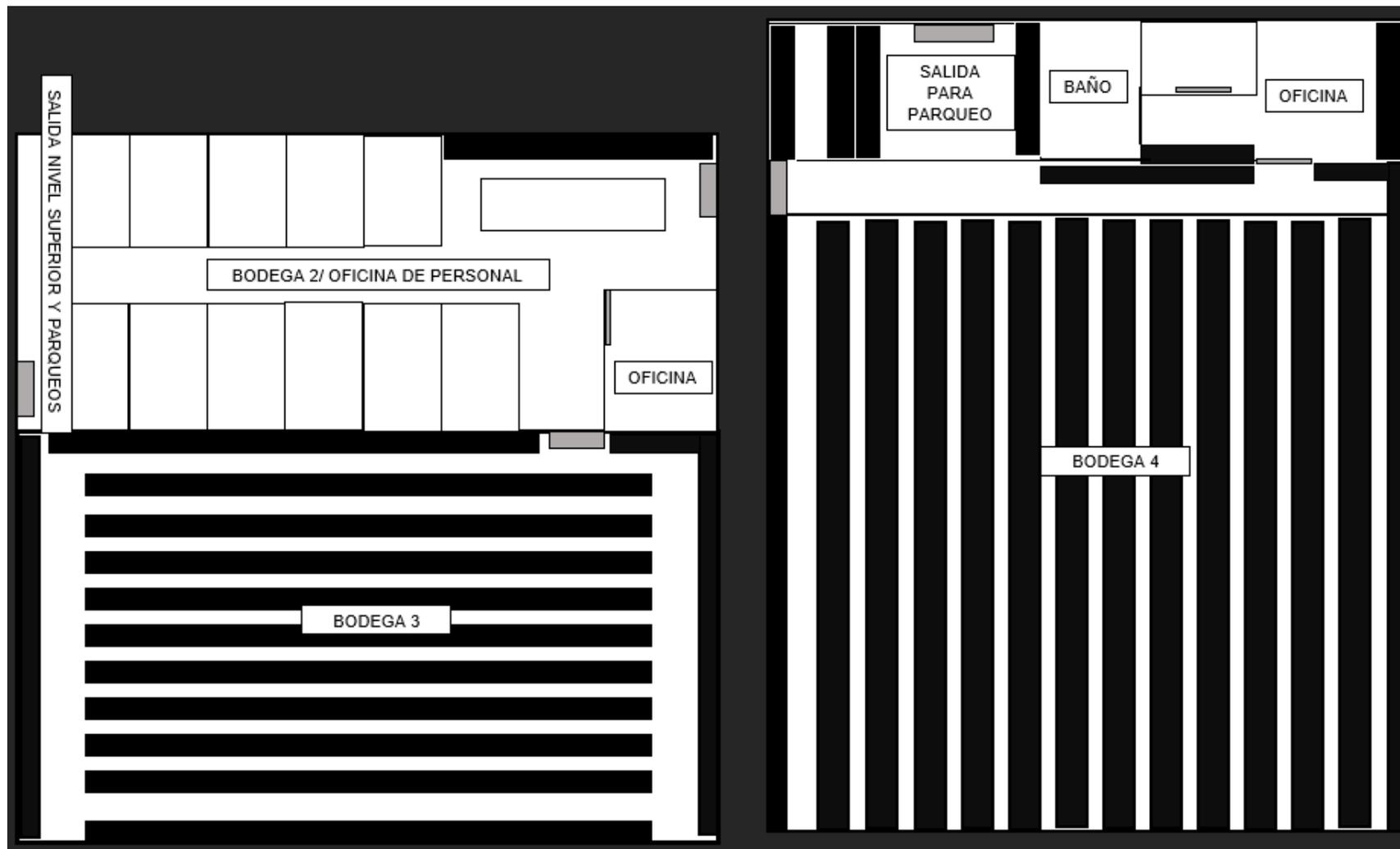
	Trabajo y Prevención Social, para asegurar el control de las nuevas normativas.	implementación de medidas dentro de la institución		realización de los mismos
3.2 1	La implementación de charlas motivacionales para que los colaboradores creen el sentido de compromiso con sus labores.	El encargado del comité de SSO se encargará de brindar charlas motivacionales de 5 minutos para fortalecer el cumplimiento de las medidas en el área de trabajo.	Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.	La falta de apoyo hacia las charlas por parte del personal interno.

Croquis del área de trabajo del Archivo Central del Organismo Judicial

Tabla de referencia simbólica

SIMBOLO	DESCRIPCIÓN
	Este símbolo identifica las secciones de anaqueles los cuales contienen expedientes de casos de todos los juzgados.
	Este símbolo representa todas puertas o las salidas principales tanto de emergencia o bien salidas de un área.
	Este símbolo representa las zonas destinadas a oficinas para el personal.
	Este símbolo representa un nivel medio de riesgo en cuanto a la propagación de contagios.
	Este símbolo indica alto grado de riesgo de contagio en las áreas de trabajo común.

Croquis General del área de trabajo



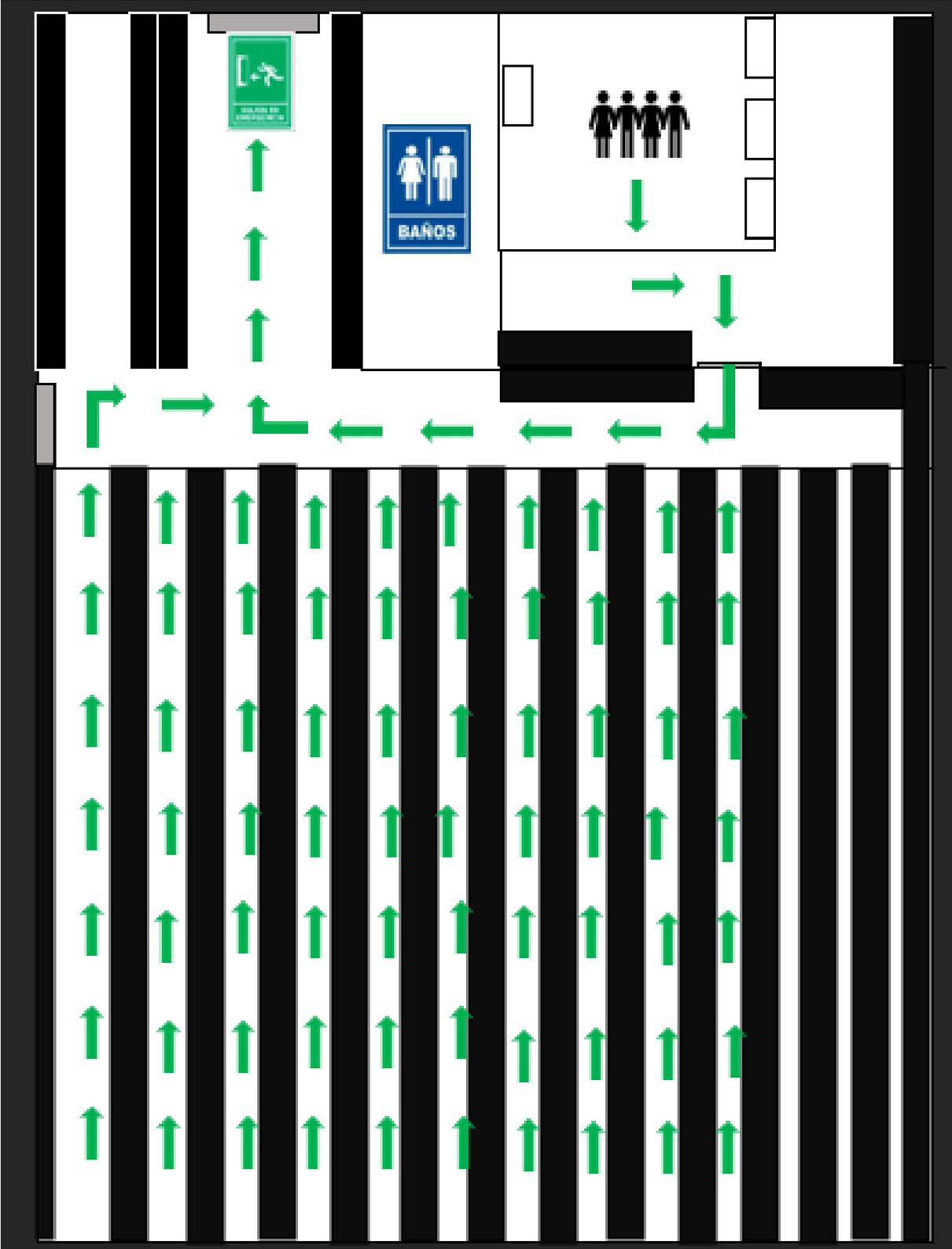
Mapa de autoría propia

Croquis de detección de áreas

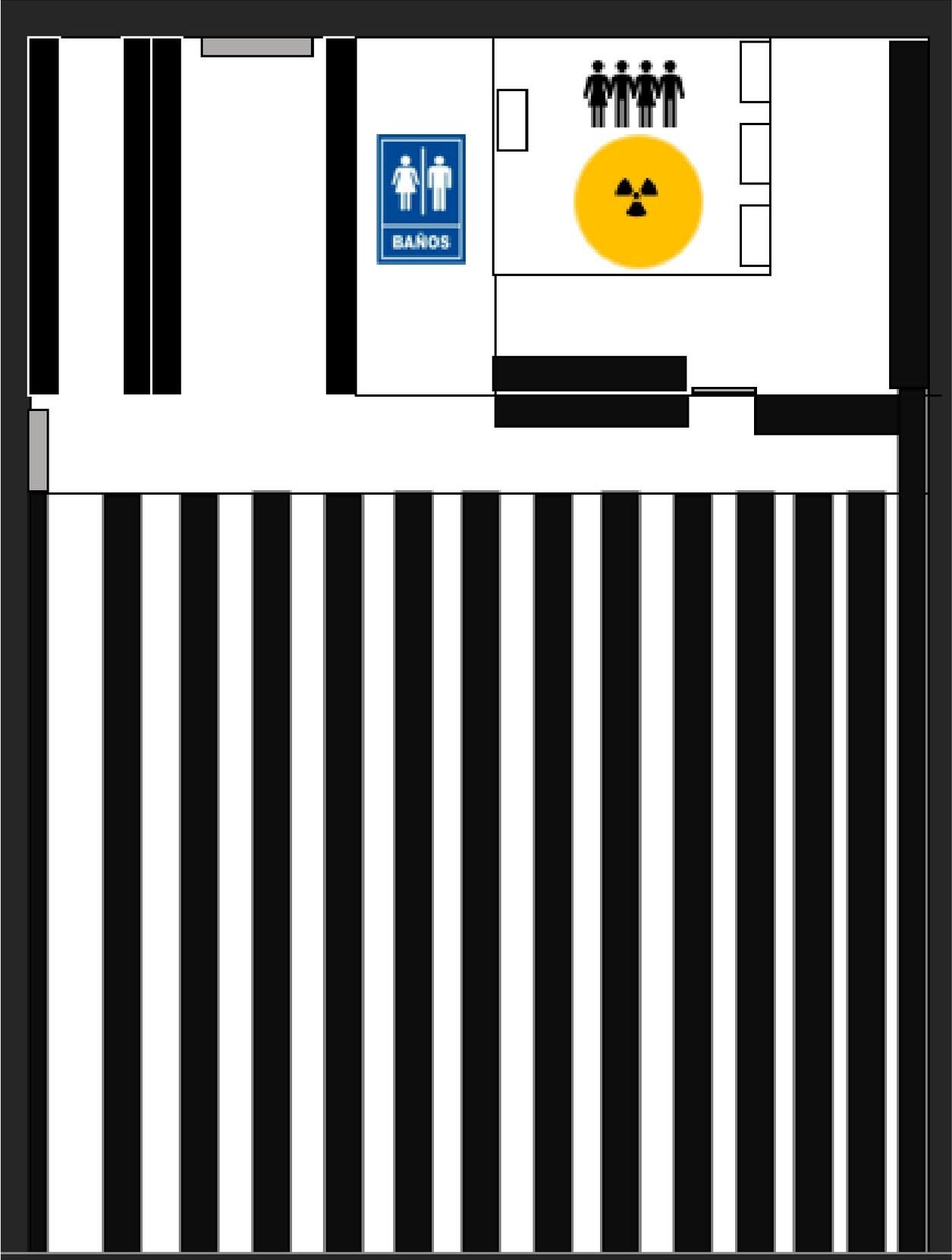
Zona de Bodega 4 y Oficina de digitalización.

La zona marcada con amarillo refiere un grado medio de riesgo en lo que respecta a los contagios el personal, ya que dentro del área trabajan cinco personas, quienes se encargan del área de digitalización, actualmente se turnan para trabajar en turnos rotativos, sin embargo, el área de trabajo no es lo suficientemente amplia para mantener el distanciamiento adecuado entre cada colaborador.

La estructura y distribución del área no está en óptimas condiciones pues están entre anaqueles de expedientes, muebles de oficina como impresoras, escritorios, mesas grandes, cajas de documentos, cajas de resmas de hojas, computadoras y demás enseres para el trabajo de oficina. De igual forma dentro de la Bodega 4 los anaqueles están distribuidos de tal forma que los espacios están reducidos para andar entre pasillos, esto provoca que las rutas de salidas de emergencia sean poco seguras; además el hecho que las salidas de emergencia llegan hacia el área de parqueos del sótano del Organismo Judicial.



Mapa de autoría propia

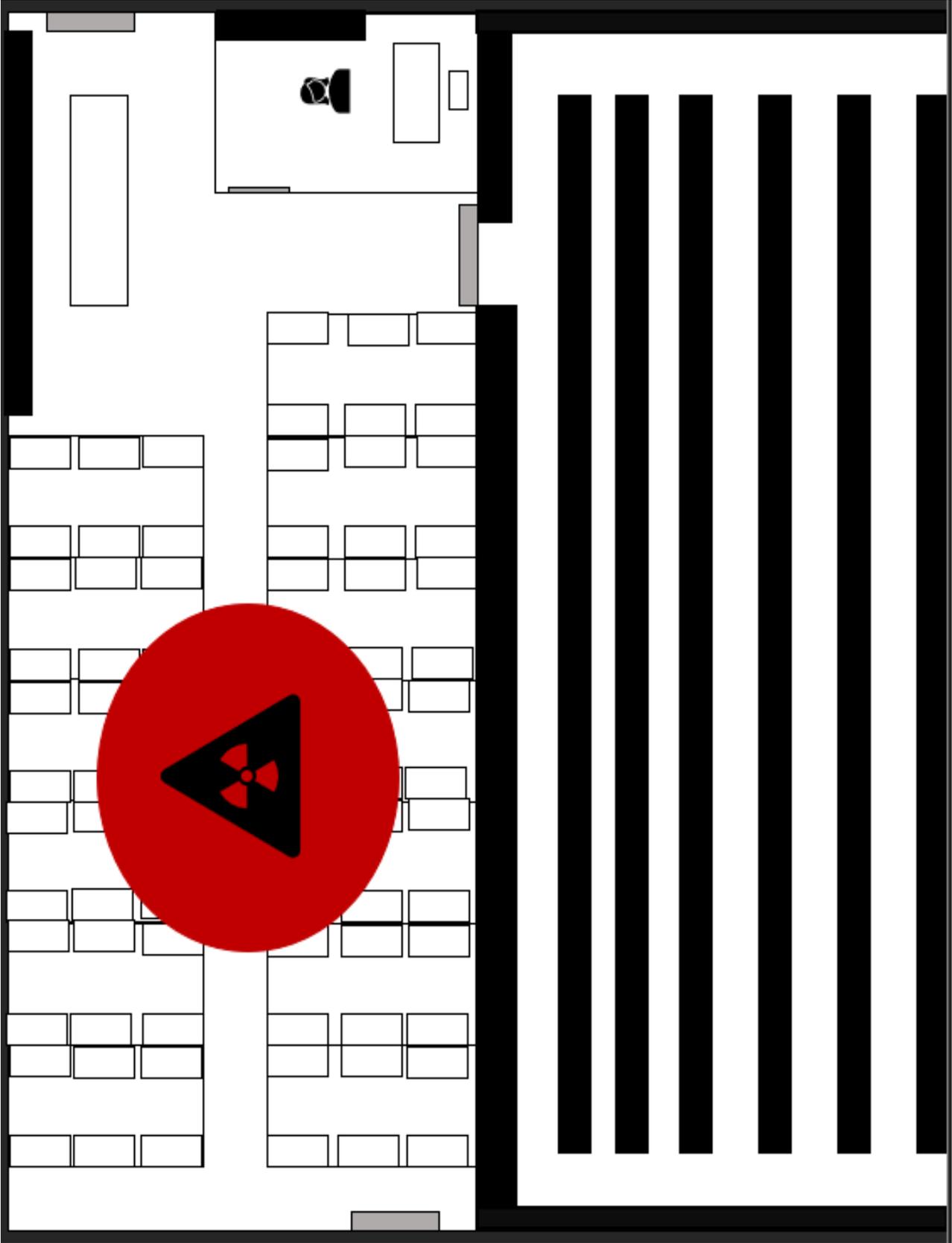


Mapa de autoría propia

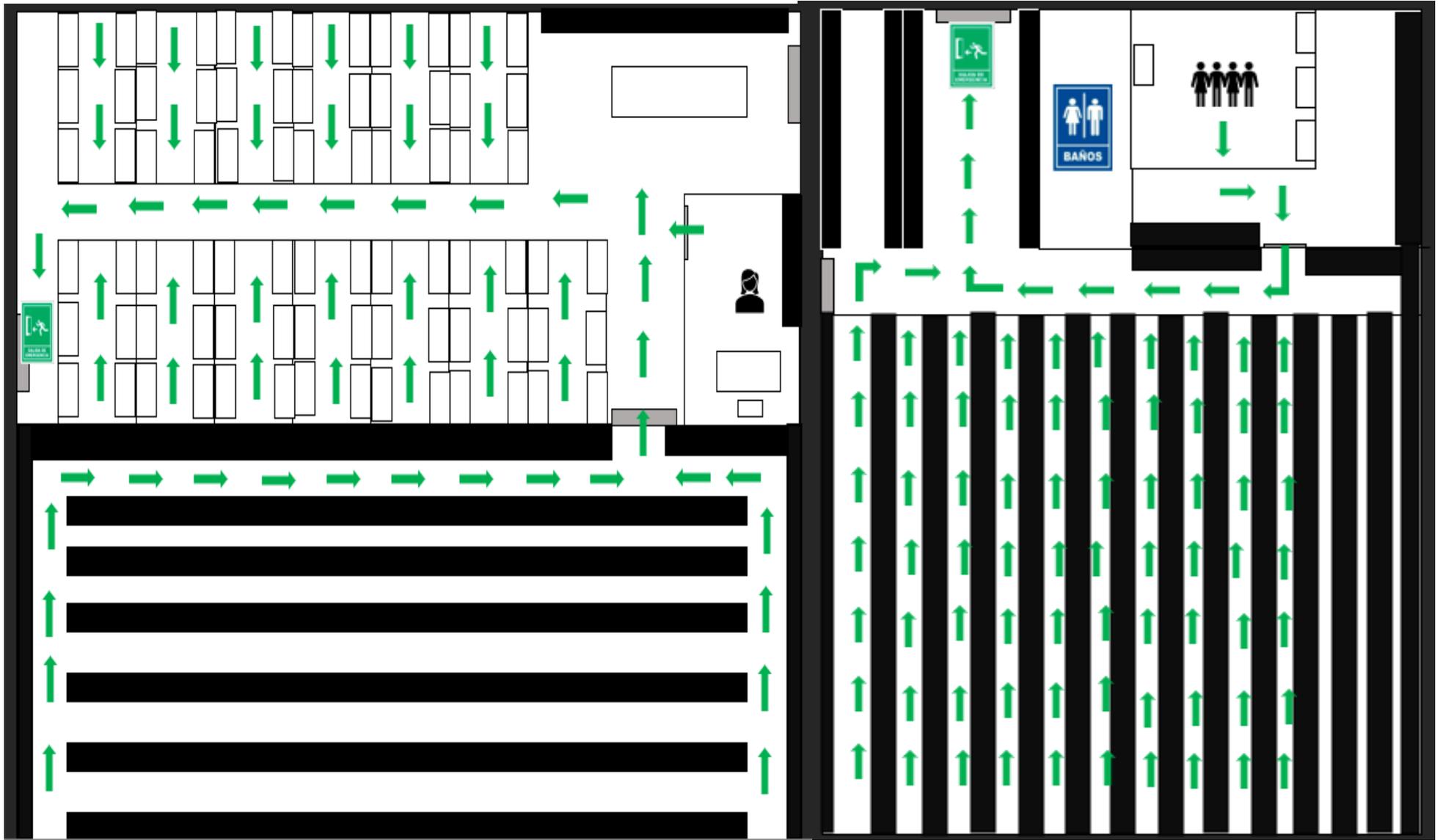
Zona de Bodega 3 y Oficinas de personal

La zona marcada con rojo está identificada con alto grado de riesgo de contagios, pues como se puede observar en el mapa, el área de cubículos para las áreas de trabajo de todo el personal, están distribuidos con seis personas por lugar dándose a la espalda el uno al otro, de igual forma los espacios no están adecuados para mantener un distanciamiento entre cada uno, además del hecho que entre los espacios hay escritorios, papeles, material para trabajar con los expedientes en la clasificación de documentos.

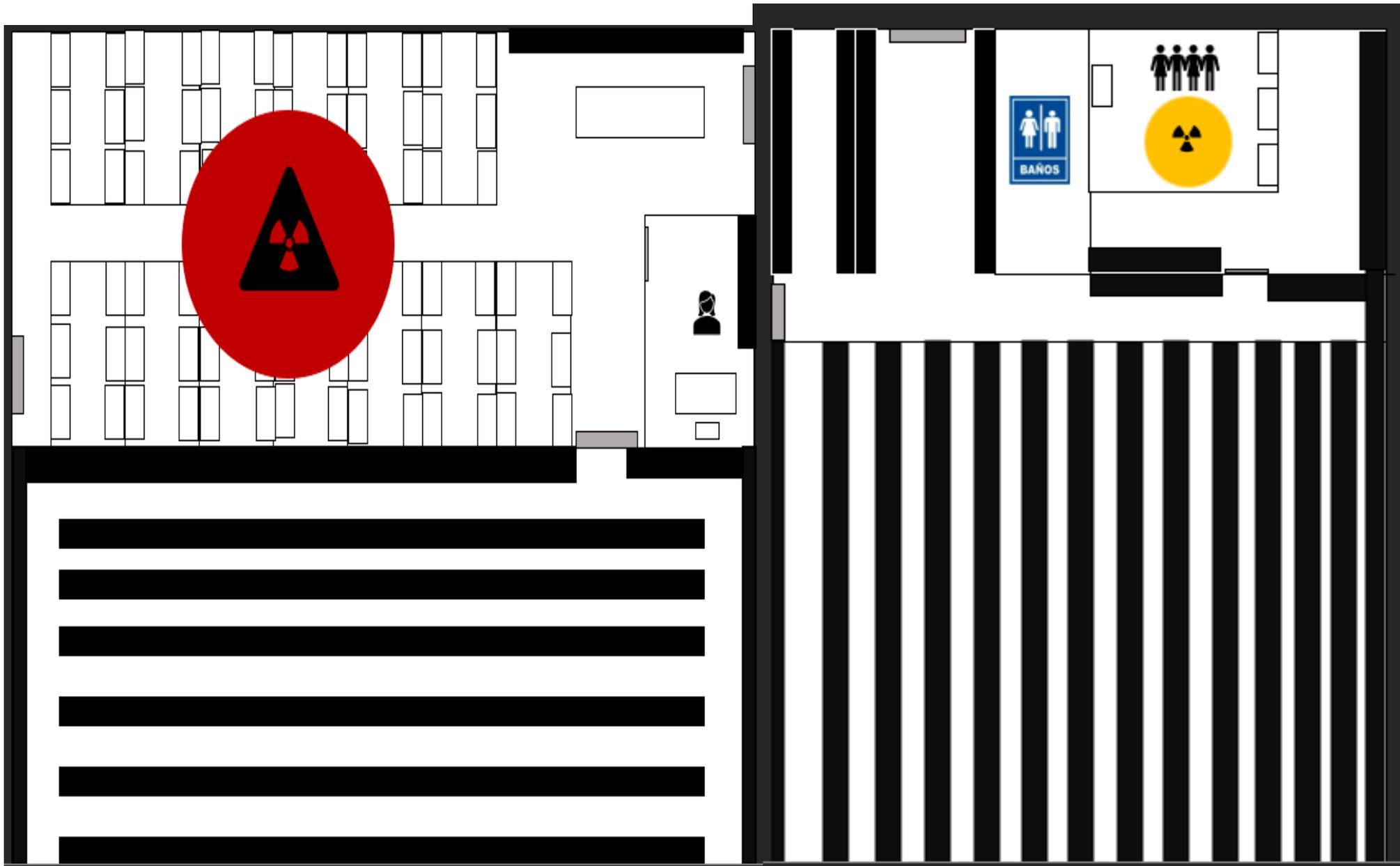
Además, cabe resaltar que en el caso de las salidas de emergencia en esta área dan hacia las escaleras para subir al área de recepción para salir a una de las entradas principales. De igual forma no está en fácil acceso las salidas y las rutas no están del todo despejadas.



Mapa de autoría propia



Mapa de autoría propia



Mapa de autoría propia

6.8 Presupuesto

COSTOS DE PROYECTO					
Items	Cantidad	Costo por ítem		Costo total	
		Estimado	Real	Estimado	Real
RECURSO HUMANO					
Experto en Seguridad Industrial	1	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 5,000.00
ARTICULOS					
Computadora	1	Q 9,000.00	Q -	Q 9,000.00	Q -
Material de impresión	100	Q 16.50	Q 16.50	Q 1,650.00	Q 1,650.00
Cañonera	1	Q 4,500.00	Q -	Q 4,500.00	Q -
Extensiones	3	Q 83.00	Q 83.00	Q 249.00	Q 249.00
Señalización	20	Q 150.00	Q 150.00	Q 3,000.00	Q 3,000.00
Dispensadores de gel	6	Q 89.00	Q 89.00	Q 534.00	Q 534.00
Termómetros	6	Q 200.00	Q 200.00	Q 1,200.00	Q 1,200.00
TOTAL					Q 11,633.00

6.9 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE # 1												
Contratar a un profesional en seguridad industrial	■											
Realizar una reunión para la coordinación entre los jefes de área y el profesional		■										
Realizar primera inspección de las áreas de trabajo			■									
Identificación de los espacios comunitarios como en las oficinas			■	■								
Realizar un informe detallado con los riesgos encontrados				■	■							
Desarrollar una propuesta viable para el protocolo de bioseguridad				■	■	■						
Solicitar el espacio para realizar una reunión discutir los puntos de la propuesta					■							
Presentar la propuesta ante los jefes del departamento						■						
Aprobación de la propuesta de protocolo de bioseguridad							■					
Programar y coordinar los cambios que se realizarán a partir de las normas establecidas en el protocolo								■				

FASE # 2												
Crear un prototipo de protocolo de bioseguridad						■						
Solicitar una reunión para presentar el primero prototipo							■					
Preparar la presentación del prototipo estableciendo un día, horario y participantes								■				
Presentación del prototipo del protocolo de bioseguridad									■			
Realizar cambios del prototipo de acuerdo a lo acordado en la primera reunión										■		
De acuerdo a los cambios que se hayan o no realizado se solicitará una reunión para analizar los cambios											■	
Trabajar en el protocolo final con los cambios realizados durante las últimas revisiones												■
Aprobación del protocolo con los cambios realizados												■
Solicitar una reunión final para la presentación del protocolo con los jefes y personal involucrado												■
Presentación final del protocolo a los jefes y auxiliares administrativos involucrados en el área de archivo												■

FASE # 3												
Plasmar un presupuesto estimado de los gastos que se realizarán para implementar las distintas señalizaciones o bien implementos para el área.												
Solicitar un espacio para reunirse con los jefes para presentar la propuesta de implementación del protocolo												
Inspección de las áreas en las cuales se realizarán los cambios necesarios dentro de las áreas												
Realizar cotizaciones de las implementaciones, así como señalizaciones, implementos de limpieza												
Inspeccionar las áreas comunes para la correcta distribución de los espacios como el comedor, las áreas de trabajo												
Colocar la señalización con las prevenciones necesarias tanto para el resguardo de la higiene y la salud, como de distintos riesgos.												
Planificar una capacitación tipo taller para todo el personal del área de archivo												
Exponer a los jefes que se estará planificado realizar un taller para la capacitación del personal del área.												
Realizar campaña para dar a conocer el taller de implementación del protocolo de bioseguridad												
Realizar el taller durante horarios establecidos por los jefes del área, y por grupos para no disminuir la actividad laboral.												

Descripción de Fases

Durante el primer mes estará ejecutando la primera fase la cual se enfocará en realización de las actividades de evaluación y primeros prototipos para la realización del protocolo de bioseguridad que se adecue de la mejor forma a la institución. Estas actividades se estarán efectuando en días laborales lo que sumarían veinte días hábiles trabajando en conjunto con las jefas del área para la aprobación y conocimiento.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MES 1			
SEMANAS	1	2	3	4
FASE # 1				
Contratar a un profesional en seguridad industrial	■			
Realizar una reunión para la coordinación entre los jefes de área y el profesional	■			
Realizar primera inspección de las áreas de trabajo	■	■		
Identificación de los espacios comunitarios como en las oficinas	■	■		
Realizar un informe detallado con los riesgos encontrados		■	■	
Desarrollar una propuesta viable para el protocolo de bioseguridad		■	■	■
Solicitar el espacio para realizar una reunión discutir los puntos de la propuesta			■	
Presentar la propuesta ante los jefes del departamento				■
Aprobación de la propuesta de protocolo de bioseguridad				■
Programar y coordinar los cambios que se realizarán a partir de las normas establecidas en el protocolo				■

Durante el segundo mes estará ejecutando la segunda fase la cual se enfocará en realización de los prototipos para el protocolo de bioseguridad que se adecue de la mejor forma a la institución, se llevaran a cabo reuniones de aprobación para realizar posibles cambios, así como la presentación final del protocolo. Estas actividades se estarán efectuando en días laborales lo que sumarían veinte días hábiles trabajando en conjunto con las jefas del área para la aprobación y conocimiento.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MES 2			
SEMANAS	1	2	3	4
FASE # 2				
Crear un prototipo de protocolo de bioseguridad	■			
Solicitar una reunión para presentar el primero prototipo	■			
Preparar la presentación del prototipo estableciendo un día, horario y participantes	■	■		
Presentación del prototipo del protocolo de bioseguridad		■		
Realizar cambios del prototipo de acuerdo a lo acordado en la primera reunión		■		
De acuerdo a los cambios que se hayan o no realizado se solicitará una reunión para analizar los cambios		■	■	
Trabajar en el protocolo final con los cambios realizados durante las últimas revisiones			■	
Aprobación del protocolo con los cambios realizados				■
Solicitar una reunión final para la presentación del protocolo con los jefes y personal involucrado				■
Presentación final del protocolo a los jefes y auxiliares administrativos involucrados en el área de archivo				■

Durante el tercer mes estará ejecutando la tercera fase la cual se enfocará en realización de las actividades de planificaciones para talleres de capacitación de bioseguridad con el resto del personal del área, se les dará constante reconocimiento de las señales y se creará conciencia. Estas actividades se estarán efectuando en días laborales lo que sumarían veinte días hábiles, trabajando en conjunto con las jefas y todo el personal del área para el cumplimiento de las normativas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MES 3			
SEMANAS	1	2	3	4
FASE # 3				
Plasmear un presupuesto estimado de los gastos que se realizarán para implementar las distintas señalizaciones o bien implementos para el área.	■			
Solicitar un espacio para reunirse con los jefes para presentar la propuesta de implementación del protocolo		■		
Inspección de las áreas en las cuales se realizarán los cambios necesarios dentro de las áreas		■		
Realizar cotizaciones de las implementaciones, así como señalizaciones, implementos de limpieza		■		
Inspeccionar las áreas comunes para la correcta distribución de los espacios como el comedor, las áreas de trabajo		■	■	
Colocar la señalización con las prevenciones necesarias tanto para el resguardo de la higiene y la salud, como de distintos riesgos.			■	
Planificar una capacitación tipo taller para todo el personal del área de archivo	■	■	■	
Exponer a los jefes que se estará planificado realizar un taller para la capacitación del personal del área.			■	
Realizar campaña para dar a conocer el taller de implementación del protocolo de bioseguridad			■	■
Realizar el taller durante horarios establecidos por los jefes del área, y por grupos para no disminuir la actividad laboral.				■

6.10 Evaluación del proyecto

Evaluación	Primer momento	Segundo momento	Temporalidad
Inicial	La pronta evaluación e inspección de los puntos críticos en cuanto a la seguridad industrial es lo que enriquece el proyecto, generan expectativas de cómo se podrá llevar a cabo una vez concluidos los informes sobre riesgos.	Las retroalimentaciones provenientes tanto de los jefes como de los colaboradores del área brindan un enfoque más adentrado al contexto al que se enfrentan en su día a día	Primer momento es realizable durante la primera semana del mes uno. El segundo momento se dará entre el final del primer mes y principios del segundo.
Proceso	La aceptación de los cambios que deben implementarse se da a partir de las reuniones realizadas con los jefes del área, quienes tienen el poder dar un sí o	La adaptación al cambio será uno de los puntos vitales para evaluar los avances que, de la implementación del proyecto y su correcta ejecución, además de la visualización de los	Ambos momentos están entre el segundo mes

	desistir de una idea.	prototipos del protocolo.	
Final	La implementación de las normativas de bioseguridad comienza por la dirección y guía de los jefes quienes brinda un respaldo vital para denotar la importancia en el compromiso individual y colectivo.	El logro de objetivos a partir de la capacitación correcta de las medidas y normativas a seguir dentro de las área comunes y abiertas al público generando responsabilidad con ellos mismos a partir de los conocimientos adquiridos.	Se dará en el transcurso del tercer y último mes

REFERENCIAS

- Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos. (s. f.). Monóxido de carbono. Recuperado 8 de agosto de 2021, de <https://espanol.epa.gov/cai/monoxido-de-carbono>
- Centro de Investigaciones en Psicología (2018). *Guía para la elaboración de trabajo de graduación*. Recuperado: 03/09/2020, Universidad de San Carlos de Guatemala. https://psicologia.virtual.usac.edu.gt/pluginfile.php/92192/mod_resource/content/0/Documento%20CIEPS.pdf?redirect=1
- César Medina Salgado. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *Gestión y estrategia*, No. 41, 29-39.
- Chacón, F., Fernández-Hermida, J. R., y García-Vera, M. P. (2020). *La psicología ante la pandemia de la COVID-19 en España. La respuesta de la organización colegial. Clínica y Salud*, 31(2), 119-123. Recuperado: 04/08/2020 <https://doi.org/10.5093/clysa2020a18>
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Recuperado: 17/10/2020 México: McGraw-Hill. https://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apalibro.html
- Código de Trabajo de Guatemala (Revisado ed.). (2010). Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/codigo-de-trabajo.pdf>

Dirección General De Promoción Y Prevención Programa Nacional De Prevención Y Control De Las ETS/VIH/SIDA. (1997). Conductas Básicas En Bioseguridad: Manejo Integral. Recuperado: 05/05/2021, De Dirección General De Promoción Y Prevención Programa Nacional De Prevención Y Control De Las ETS/VIH/SIDA Sitio web: https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/observatorio_vih/documentos/prevencion/promocion_prevencion/riesgo_biol%C3%B3gico-bioseguridad/b_bioseguridad/BIOSEGURIDAD.pdf

Dirección de promoción y prevención. (2020). Protocolos de bioseguridad. Recuperado: 15/05/2021, de Dirección de promoción y prevención Sitio web: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/abece-resolucion-666.pdf>

ESTRUCTUPLAN. (2005). Mapas De Riesgos. Definición Y Metodología. <https://estrucplan.com.ar/mapas-de-riesgos-definicion-y-metodologia/>

Fersen Harold León Villamar. (2015). LA RESILIENCIA: SU APLICACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL. 20/08/2020, de Revista: CE Contribuciones a la Economía Sitio web: <http://eumed.net/ce/2015/1/resiliencia.html>

GACETA SANITARIA. (2015). ¿Seguridad biológica o bioseguridad laboral? Occupational biosecurity or occupational biosafety? 15/05/2021, de SCIELO Sitio web: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112015000600015

Gremial Salud y Seguridad Ocupacional. (2016). Reformas al Reglamento de Salud Y Seguridad Ocupacional. <http://gremialsiyso.com.gt/wp-content/uploads/2016/02/Acuerdo-Gubernativo-Nu%CC%81mero-33-2016-MINITRAB.pdf>

Inchausti, F., García-Poveda, N.V., Prado-Abril, J. y Sánchez-Reales, S. (2020). *La Psicología Clínica ante la Pandemia COVID-19 en España. Clínica y Salud, 31(2), 105-107*. Recuperado: 04/08/2020 <https://doi.org/10.5093/clysa2020a11>

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2020). *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado: 03/09/2020, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/ley_acceso_info/pdfs/Ley/inciso_6/ReglamentodeSeguridadeHigiene.pdf

ISO. (2018). *ISO 45001:2018, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado: 20/09/2020, de Online Browsing Platform (OBP) Sitio web: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

LABSOM. (S. F). Normas De Bioseguridad En El Laboratorio Según La OMS. Recuperado: 05/05/2021, de LABSOM Sitio web: <https://labsom.es/blog/normas-de-bioseguridad-en-el-laboratorio-segun-la-oms/>

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (2020). *MSPAS hace llamado a reforzar las medidas preventivas para evitar el coronavirus*. Recuperado: 24/08/2020, de Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social Sitio web: <https://www.mspas.gob.gt/noticias/comunicados/11-coronavirus-covid-19/972->

mspas-hace-llamado-a-reforzar-las-medidas-preventivas-para-evitar-el-coronavirus.html

Ministerio De Salud Y Asistencias Social Publica. (2021). Situación de COVID-19 en Guatemala. Recuperado: 28/05/2021, de Ministerio De Salud Y Asistencias Social Publica Sitio web: <https://tablerocovid.mspas.gob.gt/>

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (2014). *Acuerdo Gubernativo no. 229-2014*. Recuperado 17/10/2020, de Ministerio de Trabajo y Prevención Social Sitio web: https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Acuerdos_Gubernativos/Acdo_Gub_Reglamento_de_Salud_y_Seguridad_Ocupacional_229-2014.pdf

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (1947). *Código de Trabajo: Decreto número 1441 del Congreso de la República*. Recuperado: 17/10/2020, de Ministerio de Trabajo y Prevención Social Sitio web: <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf>

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (2020). *Reglamento para el Otorgamiento del Beneficio del Fondo para la Protección del Empleo*. Recuperado: 26/08/2020, de Ministerio de Trabajo y Prevención Social Sitio web: https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Publicaciones/Coronavirus/Reglamento_Fondo_Protec_Empleo_-_Acdo_Gub_58-2020.pdf

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (2014). Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional - Acdo Gubernativo 229-2014. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGPS/Salud_y_Seguridad_Ocup

acional/Reglamento_de_Salud_y_Seguridad_Ocupacional_-
_Acdo_Gubernativo_229-2014.pdf

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (s. f.). SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.
https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGPS/Salud_y_Seguridad_Ocupacional/Requisitos_para_la_Integraci%C3%B3n_del_Comit%C3%A9_de_Salud_y_Seguridad.pdf

Naciones Unidas Guatemala. (2021). Análisis de los efectos e impactos socioeconómicos COVID-19 en Guatemala. Recuperado: 24/04/2021, de NACIONES UNIDAS GUATEMALA Sitio web: <https://guatemala.un.org/es/86303-analisis-de-los-efectos-e-impactos-socioeconomicos-covid-19-en-guatemala>

Online Interactive Risk Assessment. (s. f.). Risk Assessment. Recuperado 2 de agosto de 2020, de <https://oiraproject.eu/oira-tools/eu>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). OIT: La pérdida de empleo se dispara y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743056/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. 3a edición. <https://www.oitcinterfor.org/node/7775>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua. Recuperado 26 de agosto de 2020, de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua (Primera edición). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Mundial De La Salud. (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Recuperado: 12/04/2021, de ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD Sitio web: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Organización Mundial de la Salud. (2005). MANUAL DE BIOSEGURIDAD EN EL LABORATORIO. 05/05/2021, de Organización Mundial de la Salud Sitio web: https://www.who.int/topics/medical_waste/manual_bioseguridad_laboratorio.pdf

Organización Mundial de la Salud (s. f.). *Occupational Health*. Recuperado: 09/09/2020, Organización Mundial de la Salud (OMS) <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado: 05/08/2020, de Organización Mundial de la Salud (OMS) Sitio web: https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAjwkJj6BRA-EiwA0ZVPVkvj0nE6S_3wpwrYA109GXVsBdq2uyIR4a9xVCGegwhW6whDS2b-MBoCJ44QAvD_BwE

Organización Panamericana De La Salud. (2021). Brote de enfermedad por el Coronavirus (COVID-19). Recuperado: 30/04/2021, de ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD Sitio web: <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/brote-enfermedad-por-coronavirus-covid-19>

Robles-Sánchez, José I. (2020). *La psicología de Emergencias ante la COVIDA-19: Enfoque desde la Prevención, Detección y Gestión Operativa del Riesgo*. Recuperado: 04/08/2020, de Ministerio de Defensa, España Sitio web: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1806/180663452008/index.html>

Rodríguez Franco Luis Gerardo. (2016). Concepto de Resiliencia y Resiliencia Organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/concepto-resiliencia-resiliencia-organizacional/>

Romero, G.; Rivero J. C. (2017). *Resiliencia Organizacional: Estudio De Caso Del Sector Agricultura Y Riego A Partir Del Fenómeno El Niño 2015-2016*. Repositorio: [http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/110700/SSCCG G%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/110700/SSCCG%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Servais J. (2020). *El COVID 19. ¿Qué nos dice la OIT?* Recuperado: 06/08/2020, de CIELOLABORAL Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7327004>

Solano-Gómez, A. (2020). *Resiliencia y COVID 19*. Recuperado: 26/08/2020, Fecolsog, Colombia. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1952/195263304001/index.htm>

ANEXOS

INSTRUMENTO Y CONSENTIMIENTO INFORMADO



**Universidad San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano CUM
Escuela de Ciencias Psicológicas
Unidad de Post-Grado
Maestría en Gestión humana y Organizacional**

Instrucciones:

Esta investigación se enfocará en el estudio de los factores que afectan actualmente a los colaboradores de las organizaciones ante la pandemia de COVID-19 en nuestro país, ya que debido a las recientes normativas para el cumplimiento de salud y seguridad de los colaboradores impuestas tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo, los procesos que se llevan a cabo dentro de las instalaciones han sufrido cambios. Así mismo este proyecto busca identificar y describir qué medidas o estrategias de preventivas se llevaron a cabo para establecer el bienestar de los colaboradores.

Yo Daniela García, quien cursa actualmente la Maestría en Gestión Humana y Organizacional, que se desarrolla en la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Aclarar que el cuestionario es parte del proceso de investigación con fines de graduación de la Maestría. Correo: danieladsg97@gmail.com

A continuación, se le presentará un cuestionario el cual tomará no más de 15 a 20 minutos. Las preguntas harán referencia a las medidas y estrategias tomadas por la organización para la prevención de contagios. Este cuestionario se realizará mediante la herramienta Google Forms para la seguridad del maestrante y el participante. El contenido está basado del protocolo de seguridad proporcionado por el IGSS en el año 2020.



**Universidad San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano CUM
Escuela de Ciencias Psicológicas
Unidad de Post-Grado
Maestría en Gestión humana y Organizacional**

Consentimiento informado

Confidencialidad y resguardo de la información: La información personal y/o grupal obtenida mediante la realización de cuestionarios, entrevistas o reuniones grupales de diálogo será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Josseline Daniela García Girón. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante en todas las entrevistas individuales o reuniones grupales de diálogo. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

La participación dentro de esta investigación es voluntaria por lo que se determina que la persona puede retirarse en cualquier momento sin dar ninguna explicación y sin que se le pueda obligar a permanecer en el lugar.

Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos. El proceso en su totalidad está siendo acompañado por la Profesora titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Álvarez García, colegiado 3817, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a: danieladsg97@gmail.com . Se le informará sobre el tiempo estipulado para la publicación global.

De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt/ galvarez@psicousac.edu.gt

Declaración de consentimiento: después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Estoy de acuerdo en participar _____ No estoy de acuerdo en participar _____

Autorizo a que la entrevista individual o reunión grupal sea grabada como parte del estudio: Sí_____ No_____.

Universidad San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano CUM
Escuela de Ciencias Psicológicas
Unidad de Post-Grado
Maestría en Gestión humana y Organizacional



CUESTIONARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

A continuación, se le presenta un cuestionario, el cual deberá responder marcando con una "X" en la casilla que corresponda a su respuesta. El presente cuestionario consta de 25 preguntas que hacen referencia a las medidas de seguridad implementadas en la organización. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Área:

Edad:

Fecha:

		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Dentro de la organización se ha nombrado a una persona encargada de coordinar el cumplimiento e implementación de las nuevas normativas de salud.				
2	Fue informado con antelación sobre las nuevas medidas aplicadas para la prevención de COVID 19 en su puesto de trabajo				
3	La organización tiene un plan de emergencia en caso de reportarse una infección de COVID 19				
4	Sus superiores han previsto medidas para las situaciones de ausentismo para aquellas personas que están enfermas o son vulnerables debido a afecciones de salud (diabetes, hipertensión, asma, alergias, cáncer, etc.)				
5	Se han adoptado medidas organizativas para reducir el contacto físico entre mis compañeros de trabajo				

6	Se han establecido medidas físicas para limitar el riesgo de infección en las diferentes áreas de trabajo				
7	Las jornadas laborales se han organizado para limitar el riesgo de infección				
8	Las zonas compartidas se han reorganizado, estableciendo medidas de convivencia seguras				
9	Se han implementado medidas de higiene de las superficies y áreas de trabajo para evitar el riesgo de contagio				
10	La organización le da la opción de ausentarse en caso de presentar síntomas relacionados al COVID 19				
11	La organización brinda productos y equipo suficiente para mantener la higiene (jabón y gel antibacterial o alcohol)				
12	La organización ha implementado el uso y proporcionado mascarillas a todos los colaboradores.				
13	Se han tomado medidas para reducir el riesgo de infección de los clientes en las instalaciones				
14	Se tomaron medidas para garantizar una reanudación de labores de forma segura, considerando las normativas.				
15	Los superiores y jefes están comprometidos con brindar la información necesaria de las medidas que protegen la salud del personal				
16	Cada día al ingreso y/o inicio de labores toman la temperatura de todo el personal. Considerando fiebre cuando se presenta una temperatura mayor a 36 grados				
17	Le proporcionan alcohol en gel para las manos al ingreso y salida de la organización, o bien tiene fácil acceso al mismo				
18	Se establecieron turnos de trabajo, para evitar que existan muchos trabajadores confinados en un mismo espacio al mismo tiempo.				

19	Los lugares de trabajo fueron reorganizados para que el equipo de trabajo permanezca a un metro de distancia entre cada espacio.				
20	Las superficies y lugares que se utilizan con regularidad son desinfectadas constantemente, para evitar el contagio y propagación de COVID 19				
21	El espacio de trabajo tiene un sistema adecuado de ventilación				
22	Se han colocado afiches con las medidas preventivas en lugares visibles y comunes.				
23	El servicio de salud de la empresa se encarga de un puesto de control, para la detección de casos sospechosos por COVID 19				
24	En el lugar de trabajo han colocado dispensadores de alcohol en gel no menor de 60%, en lugares destacados como un refuerzo al lavado de manos.				
25	Ha sido capacitado o informado sobre el uso correcto del equipo de protección personal (mascarilla, guantes, careta, lentes, etc.)				