FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de Carrera titulado:

LA PANDEMIA POR COVID-19 Y SU PREVALENCIA PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE PLANTA ASME DEL ÁREA DE PROYECTOS DE LA EMPRESA SERTECPET S.A. POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, DURANTE EL PERIODO MARZO 2020- MARZO 2021

Realizado por:

MELISSA ESTEFANIA ORDOÑEZ LOAYZA

Director del proyecto:

CLAUDIA FABIANA VARELA VIELMA

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

QUITO, 24 DE MARZO del 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, MELISSA ESTEFANIA ORDOÑEZ LOAYZA, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 2100255948, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la

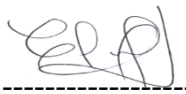
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

MELISSA ESTEFANIA ORDOÑEZ LOAYZA

C.I.: 2100255948

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



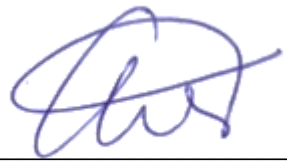
CLAUDIA FABIANA VARELA VIELMA

LOS PROFESORES INFORMANTES:

AIMÉE VIRALET

RUBEN VASCONEZ

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



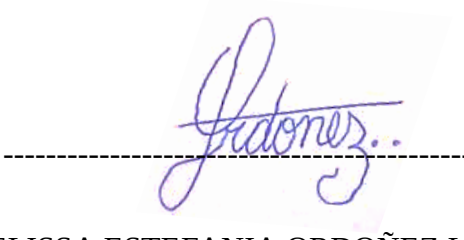
Ing. AIMÉE VIRALET

Ing. RUBEN VASCONEZ

Quito, 03 de MARZO de 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



MELISSA ESTEFANIA ORDOÑEZ LAOYZA

C.I.: 2100255948

Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional

Artículo científico

TÍTULO

La pandemia por COVID-19 y su prevalencia psicosocial en el personal de planta ASME del área de proyectos de la empresa SERTECPET S.A. por las condiciones de trabajo, durante el periodo marzo 2020- marzo 2021.

Programa de investigación de Seguridad y Salud en el Trabajo

Línea de investigación: Factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales.

MAESTRANTE
Nombre: Melissa Ordoñez
Correo: meordonez.mprl@uisek.edu.ec

DIRECTOR/A
Nombre: Claudia Varela
Correo: claudia.varela@uisek.edu.ec

Fecha: 5-1-2021

R E S U M E N

Objetivos:

Determinar la prevalencia de factores de riesgo psicosocial como consecuencia del Covid-19, en el personal de la empresa de servicios técnicos petroleros SERTECPET.

Método:

Se aplicó la encuesta del Ministerio del Trabajo Ecuador[1] para realizar la medición, utilizando la guía para la ejecución del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales y su aplicativo en Excel. Sobre el mismo se tabuló los datos obtenidos de la encuesta realizada a una población de 98 colaboradores, obteniendo como resultado al finalizar la fase de medición.

Resultado:

Existe prevalencia estadística con el factor de riesgo relativo a la recuperación, con un porcentaje de riesgo de 84% el cual nos indica que el riesgo es potencialmente alto y su impacto esta dado sobre la salud y seguridad de los trabajadores por lo cual se debe corregir de forma inmediata esto como consecuencia a la implementación de las jornadas de trabajo extendidas y cambios administrativos dados por la organización como medida de control.

Conclusión:

Todas las medidas pensadas, deben estar adaptadas a los trabajadores sin desmejorar su ambiente laboral, para hacer más fácil su resiliencia ante situaciones de estrés, al mismo tiempo que debe existir una apertura en todos los niveles de la organización

que permita la participación activa de los trabajadores, frente a decisiones en las cuales se vean involucrados y de esta manera evitar la baja productividad, la insatisfacción, la desconcentración que en situaciones en las cuales los riesgos psicosociales no son gestionados adecuadamente pueden desencadenar incidentes, accidentes y fatalidades.

Palabras clave: Pandemia, salud mental, coronavirus, riesgo psicosocial.

ABSTRACT

Objetives:

To determine the prevalence of psychosocial risk factors as a consequence of Covid-19, in the personnel of the oil technical services company SERTECPET.

Method:

The survey of the Ecuadorian Ministry of Labor1 was applied to carry out the measurement, using the guide for the execution of the psychosocial risk assessment questionnaire and its application in Excel. On it, the data obtained from the survey carried out on a population of 98 collaborators was tabulated, obtaining as a result at the end of the measurement phase.

Result:

There is statistical prevalence with the risk factor related to recovery, with a risk percentage of 84%, which indicates that the risk is potentially high and its impact is given on the health and safety of workers, which is why it must be corrected. immediately

this as a consequence of the implementation of extended working hours and administrative changes given by the organization as a control measure.

Conclusion:

All the measures considered must be adapted to the workers without deteriorating their work environment, to make their resilience in stressful situations easier, at the same time that there must be an opening at all levels of the organization that allows the active participation of employees. workers, facing decisions in which they are involved and thus avoid low productivity, dissatisfaction, deconcentration that in situations in which psychosocial risks are not properly managed can trigger incidents, accidents and fatalities.

Keywords:

Pandemic, mental health, coronavirus, psychosocial risk.

Introducción

La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es de rápida y fácil propagación, por tal razón el contagio en niveles alarmantes en varios países del mundo, conllevó a que, a inicios del año 2020, la autoridad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinara que el brote de la Covid-19 constituía una emergencia sanitaria de preocupación,[2] ya que hasta ese momento la cifra de casos era 118.000 contabilizado en 114 países y 4.291 fallecidas.

El Ecuador por su parte, ante la presencia de casos en el país, declaró la noche del 16 de marzo de año 2020, un estado de excepción con la expectativa de frenar la transmisión del coronavirus; en tal virtud se dispuso medidas como el cierre de las instituciones públicas con excepción de los servicios de salud, suspensión de la jornada laboral de forma presencial de la parte pública y privada, restricción total de la movilización peatonal y vehicular, con excepciones para sectores estratégicos, toque de queda para vehículos y personas y la suspensión de vuelos nacionales: todo esto con la finalidad de frenar los contagios importados.[4] Así también mediante comunicados por medios oficiales el Ministerio de Energía y Recursos Naturales no Renovables exceptuó el uso de salvoconducto para personal que labora en sectores estratégicos como lo es el sector hidrocarburífero y bajo este contexto exhortó a estas entidades con el propósito de asegurar la cadena de valor en beneficio de los ecuatorianos.[5] Al respecto la empresa de servicios técnicos petroleros SERTECPET, por ser grupo prioritario, se vio en la obligación de adoptar medidas inmediatas aunque hasta ese momento no habían medicamentos eficaces ni vacunas disponibles. Las principales estrategias se basaban en el distanciamiento físico, medidas de higiene (lavados de manos, uso de mascarillas) y pruebas

selectivas.[6] Por tanto, para salvaguardar la integridad de los colaboradores al estar expuestos a contactos externos se realizaron jornadas extendidas de 30 días de trabajo con 10 días de descanso, permaneciendo más tiempo en su lugar de trabajo que en su casa con su familia, por su parte sentirse aislados y solos por tiempos prolongados en situaciones de estrés puede ser un riesgo para los trabajadores[7].

Al generar este distanciamiento físico, entre personas y por consiguiente entre familias, las bases de apoyo social se aíslan, generando rupturas de las conexiones, esto conlleva a la perdida las conexiones de componentes importantes de nuestro ambiente familiar, social y laboral, debido a que sirven, como sustento emocional y material, para los individuos.[8] Además en el marco de una pandemia factores como el desequilibrio económico, el alto número de infectados y fallecidos en países subdesarrollados los cuales no disponen recursos necesarios, ni buenas condiciones de vida , ni servicios públicos, los riesgo psicosocial son más notorios. Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés.[9] Cabe indicar que pandemia no es una palabra para decir indiscriminadamente, debido a que su uso sin criterio, puede causar un miedo irracional y el conformismo de pensar que es el final, lo que provoca sufrimiento y muertes innesarias.[10] Cada ser humano como individuo independiente, enfrenta de forma distinta el impacto psicológico causado por una pandemia como la COVID-19.[11]

En casi todos los países se realizó confinamiento afectando la parte económica y psicosocial de las personas.[12] El distanciamiento social, la cuarentena o como sea que se aplique traen

adheridas una serie de estímulos psicológicos que los individuos pueden llegar a presentar en comunicación a su percepción de salud y a la salud de otros, a los que haya podido contagiar. También experimentan malestar o rabia solo de pensar, que han sido contagiados por la negligencia de «alguien», y la preocupación de que sus familiares y amigos, al tener que hacer cuarentena como consecuencia de haber estado en contacto con un caso sospechoso.[13] Estudios realizados del impacto de la COVID sobre la salud mental argumentaron que la remuneración, organización de tareas, aspectos psicosociales y cargas físicas, cognitivas y mentales, adquirían predominio en comparación con las condiciones de trabajado, por lo que para alcanzar liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño, debía involucrar mucho esfuerzo de acoplamiento en la realización de sus actividades diarias, generando una alteración en su desarrollo; originando una apreciación de recompensas por menos de estimado y para relacionado con la labor ejecutada, ni el esfuerzo aplicado, esta situación impacta el estado mental de los trabajadores, apuntando a determinar que hay correlación significativa entre estrés laboral y una vida equilibrada, es por eso que a mayor nivel de estrés, menor vida slaudable.[14]

Laboralmente la Covid-19 provocó ausentismo, por el número de casos presentados y por la cantidad de trabajadores aislados como medida de control epidemiológico implementada por el Ministerio de Salud Pública (MSP) a través de los cercos de los casos confirmados. Por tanto, la OMS recomienda que las medidas de prevención contra la infección contra el virus contribuyan con las medidas de seguridad y salud en el trabajo, apoyo psicosocial, niveles de dotación y rotación de personal y de esta manera reducir el riesgo de agotamiento, conseguir ambientes laborales idóneos, que aseguren a los trabajadores condiciones de trabajo dignas.[15] Sin embargo, no se ha estimado el incremento del ausentismo laboral producto de la pandemia, ni tampoco se han establecido cuáles son los riesgos psicosociales que pueden estar

desencadenando las jornadas extendidas de trabajo, el aislamiento social, las reducciones de personal los continuos procedimientos de laboratorio y controles médicos para lograr evitar la difusión del virus.

Hasta el momento, todo lo referente a la pandemia se ha enfocado principalmente en información epidemiológica y clínica, dejando un espacio libre de información documentada acerca de las secuelas psicológicas que este virus está provocando. Es por ello que existe la necesidad de realizar estudios que analicen e investiguen los riesgos psicosociales relacionados a peligros específicos, para de esta forma obtener información que permita identificar tempranamente los problemas más notorios y establecer estrategias de reducción de los efectos negativos, especialmente en grupos prioritarios.[16] Al mismo tiempo, tampoco existe información documentada de la estimación que alcanza el riesgo psicosocial, en temas de ausentismo laboral y afectación psicosocial, en los trabajadores a raíz de la existencia de la enfermedad por COVID-19 en el mundo con afectación en el sector laboral.

Por lo expuesto anteriormente, fue necesario determinar las consecuencias psicosociales por COVID-19 en un periodo de tiempo de un año, desde el año 2020 el inicio de la pandemia en el Ecuador hasta el año 2021. También se evaluarán los factores de riesgo entre el grupo de colaboradores de mayor afluencia existente en planta ASME “The American Society of Mechanical Engineers”, comprendido por personal operativo de manufactura que realizó durante este período jornadas de trabajo. Posterior a obtener los resultados, se pretendió determinar si existe correlación con el impacto provocado por el virus de SRAS-CoV-2, para de esta manera definir propuestas que contribuyan a mitigar y reducir la sobreexposición a factores de riesgo por consecuencia de los efectos negativos de la pandemia.

Método

Este es un estudio trasversal en el cual se midió en un tiempo determinado la prevalencia de los riesgos a causas de las condiciones generadas por la COVID-19. Se determinó la selección de la población con base a las estadísticas de morbilidad registradas por el departamento médico desde el mes de marzo del 2020 en la que se constató que el personal que laboraba en planta ASME, ya que diariamente requería atención médica por el reporte de incidentes de trabajo, determinando así un muestreo intencional. Para la ejecución de la presente investigación fue aprobada la solicitud de la investigación, para posteriormente establecer una cronología de las actividades por ejecutar. La medición del impacto psicosocial sobre los colaboradores de planta ASME, se desarrolló primeramente mediante charlas pre jornada con el tema de riesgos psicosociales, para luego previa coordinación con los supervisores responsables de los grupos de trabajo diurno y nocturno se diera inicio a las socialización del desarrollo del proceso de evaluación de los riesgos que duraría 4 días, divididos en 2 días para socialización y 2 días para las encuestas, con un único criterio de exclusión en caso de que los encuestados, estuvieran de vacaciones o presentaran reposo médico.

Se utilizó como ayuda de medición el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales recomendada por el Ministerio del Trabajo Ecuador, que tiene la característica de ser práctica para aplicar y fácil de interpretar ya que dispone de una guía para la ejecución del procesos de medición, ésta a su vez subdividida en 15 dimensiones, distribuidos en 58 preguntas siguiendo la escala tipo Likert, puntúa las respuestas de la siguiente manera: completamente de acuerdo = 1, parcialmente de acuerdo = 2, poco de acuerdo = 3 y en desacuerdo = 4. Las variables policotómicas a medir son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia,

estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Los resultados obtenidos se dividen en 3: riesgo alto, riesgo medio y riesgo bajo otorgado automáticamente por la matriz.

Para conservar el anonimato de la encuesta, se mantuvo acompañamiento de trabajo social y administración como agentes externos para garantizar la confidencialidad, así como también no se solicitó información como nombre, cargo, área de trabajo o correo electrónico, de esta forma se aseguró que los datos proporcionados por el personal encuestado sean confiables y no obedezca a factores ajenos a los evaluados.

Resultados

Se presenta el resultado obtenido mediante la Encuesta de evaluación de riesgos psicosociales, categorizado en nivel alto, medio y bajo, en la que se evidencia el aumento del porcentaje de riesgo medio en 8 dimensiones de 15, las cuales son “carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia laboral- familiar y salud auto percibida” (Grafico N° 1)

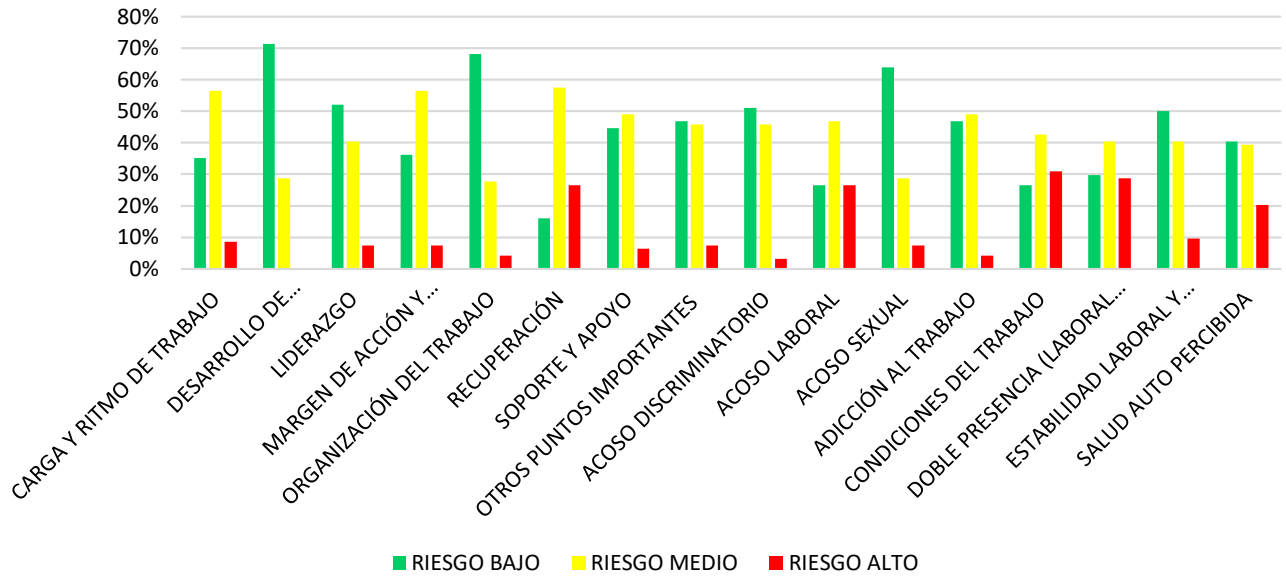


Gráfico N° 1. Resultado de evaluación de Riesgo psicosocial de SERTECPET Año 2020. Fuente Ordoñez, M. (2020)

Se tomaron en cuenta los factores de riesgo con niveles altos y medios, determinados por la tabulación de datos con la matriz en Excel que provee el Ministerio del Trabajo, para posteriormente, en la que se evidencia que más del 50% de los encuestados refieren estar expuestos a riesgos psicosociales principalmente a las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, soporte y apoyo, acoso laboral y condiciones de trabajo siendo la dimensión recuperación la más relevante con el 84%, relacionada a horarios y jornadas de trabajo, descanso y recreación, carencia de pausas reglamentarias y tiempos muertos entre las actividades ejecutadas. (Tabla N° 1)

Factores	Dimensiones	N	MEDIO	ALTO	FACTOR DE RIESGO	n
Carga y ritmo de trabajo	Sobre carga del trabajo Ritmo de trabajo Control y autonomía sobre su trabajo Demandas de la jornada de trabajo	**98**	**56%**	**9%**	**65%**	**64**
Margen de acción y control	Participación para decidir con base a su trabajo Métodos y ritmo de trabajo Horario Entorno	**98**	**56%**	**7%**	**64%**	**63**
Recuperación	Descanso y recreación Duración y perfil de la actividad Reparto de pausas y descansos	**98**	**57%**	**27%**	**84%**	**82**
Soporte y apoyo	Acciones y recursos Para la resolución de problemas	**98**	**49%**	**6%**	**55%**	**54**
Acoso laboral	Trato desigual Exclusión Hostigamiento Mal ambiente laboral	**98**	**47%**	**27%**	**74%**	**72**
Adición al trabajo	Trabajo en exceso Incitación mediante recompensas	**98**	**49%**	**4%**	**53%**	**52**
Condiciones de trabaja	Interacción infraestructura, salud ambiente Organización del trabajo	**98**	**43%**	**31%**	**74%**	**72**
Doble presencia	Demandas y conflictos entre el trabajo y la familia	**98**	**40%**	**29%**	**69%**	**68**
Salud auto percibida	Influencia del entorno laboral sobre el trabajador Capacitación	**98**	**39%**	**20%**	**59%**	**58**

Tabla N°1 Resultado de encuesta de Riesgo psicosocial más significativos de los niveles altos y medios de SERTECPET Año 2020. Fuente Ordoñez, M. (2020).

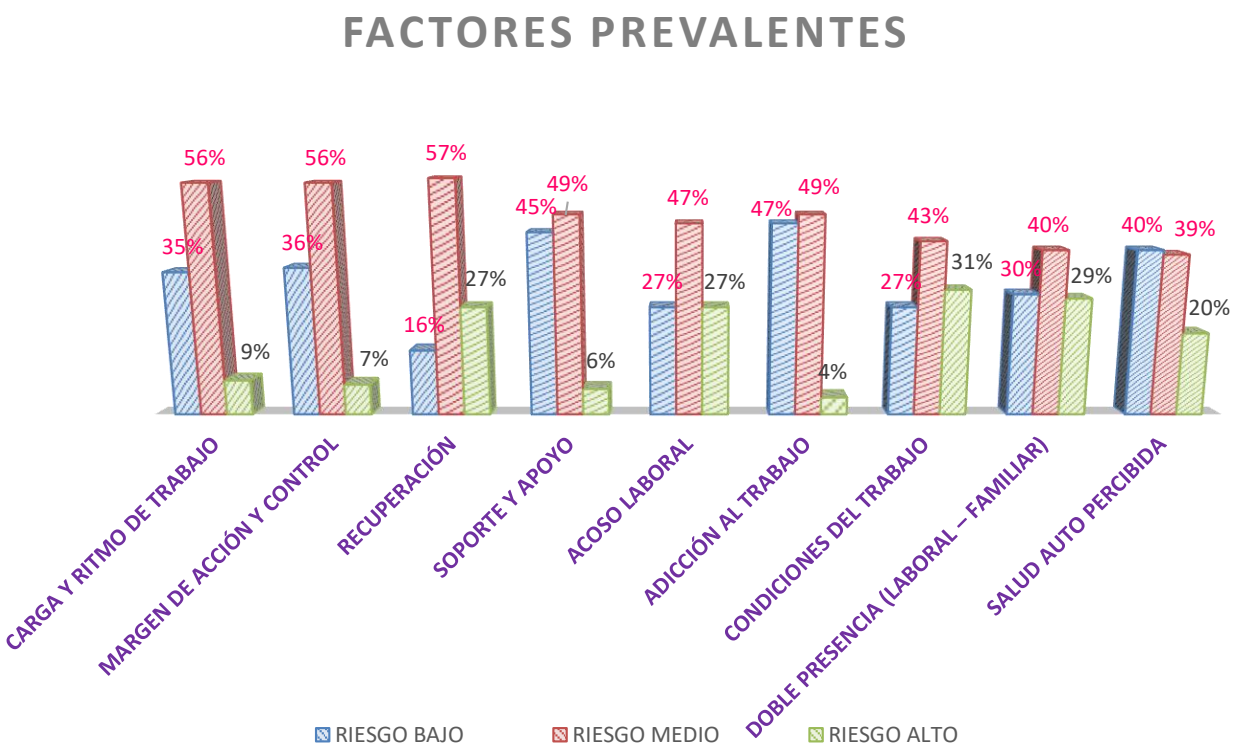


Gráfico N°2 Principales resultados de SERTECPET Año 2020. Fuente Ordoñez, M. (2020).

De acuerdo a lo observado en el gráfico 2, el 65 % de los colaboradores se encuentran expuestos a sobrecarga laboral, fatiga, estrés laboral y no disponen de pausas, dejando en evidencia que hay un riesgo medio para carga y ritmo de trabajo.

Además, se evidencia una afectación negativa como consecuencia de las condiciones de trabajo dentro de la organización con 43%, correspondiente a riesgo medio, relacionadas con los incidentes, accidentes y ausentismo laboral, reportado por el departamento, médico en sus indicadores de morbilidad.

El factor de riesgo salud auto percibida presente en el 40% de los colaboradores de la organización está asociado a la resistencia de adaptación y los comportamientos como descontento, malestar y actitudes de inflexibilidad y negativa frente a estas condiciones.

Discusión

La empresa Sertecpet en su afán de resiliencia para mantener el flujo del negocio y reducir el riesgo de contagio, acondicionó la nueva normalidad mediante la utilización de estrategias para control; jornadas de trabajo extendidas, reducción al mínimo del personal, aislamiento del personal contagiado, distanciamiento en todas las áreas sociales, uso de equipo de protección personal contra riesgo biológico y capacitaciones continuas para evitar la desinformación[17], todas estas cambios conllevaron un proceso de resistencia hasta conseguir una adaptación.

Es así que los porcentajes de las dimensiones de riesgos psicosociales más prevalentes con base a la encuesta corrida en los colaboradores de planta ASME de la organización, resultaron estar estadísticamente motivados por el hecho de que se vieron afectados con el cambio de horarios y jornadas de trabajo aplicados de manera arbitraria sin su consentimiento, como una medida de control no muy bien analizada para su ejecución, por tanto el factor de riesgo de mayor prevalencia resultó ser “recuperación” con el 84%, seguidas en orden descendente por “acoso” y “condiciones de trabajo” que comparten el mismo porcentaje de 72%, también “doble presencia”, “margen de acción y control”, “salud auto percibida”, “soporte y apoyo” y “adicción al trabajo” con el 52% siendo el porcentaje más bajo de este grupo, Entre los factores de riesgo psicosociales evaluados existió predominancia en 8 factores de 15 que se evaluaron en total en la encuesta.

La consultora española Affor Prevención Psicosocial llevó a cabo el primer estudio global sobre el impacto en la salud mental de los trabajadores por la COVID-1, en el que buscaron recoger la medida de afectación por la crisis del coronavirus psicológicamente denotando que 41,99% de la población representó síntomas como ansiedad esto como consecuencia

de los efectos provocados por la covid-19, así también el 27,3% de encuestados refirieron sentir que su estados de salud se había deteriorado a pasar de los días, además notaron que 67,58% de los trabajadores necesitaban realizar una evaluación especializada para evitar consecuencias negativas tanto en su salud mental, física, y la productividad de las organizaciones[18].

Entre las fortalezas de este estudio se encuentra en primer lugar con una aceptación positiva tanto de la organización como de los colaboradores encuestados para realizar la medición, en medio de la zozobra de la situación, además la población estuvo enfocada a colaborar con la investigación a partir del aumento de casos de morbilidad de esta área, es por ello que podría considerarse que el aporte brindado para el presente estudio fue genuino, necesario y relevante, en términos de riesgos psicosociales.

Con base a la información presentada existe una prevalencia y exposición a factores de riesgo psicosocial en el personal de planta ASME, los cuales deben ser gestionados oportunamente para evitar eventos no deseados, aumento del estrés y problemas agudos en la salud. [19] Trabajos dignos que integren los riesgos tangibles e intangibles para garantizar un ambiente laboral saludable son necesarios para mantener la producción de una organización, más aún en tiempos de pandemia donde seguridad y salud tanto física como mental en el trabajo son imprescindibles en la gestión de los riesgos psicosociales durante la COVID-19.[20]

Conclusiones

Se hace necesario a este punto de la pandemia que lleva dos años ya entre nosotros mediante una transición para la adaptación a lo que llamamos una nueva normalidad, prestar total atención en la identificación de los riesgos puesto que dentro de la organización se pudo

evidenciar, una apresurada elaboración de medidas para lograr mantener el mismo nivel productivo frente a otros peligros, lo cuales tuvieron consecuencias negativas en las condiciones de trabajo y por defecto su salud física y mental se vio afectada. Es un desafío al mismo tiempo que un compromiso para la organización establecer mecanismos para la prevención y reducción de los riesgos anexando características individuales de los trabajadores inmersos a situaciones de riesgo como la COVID-19.

La promoción y vigilancia de la salud, debe estar enfocada a todas las aristas, implementando la realizando de evaluaciones que proporcionen información detallada y determinar en qué medida se encuentra expuesto el trabajador frente a las condiciones nuevas y existentes y de esta forma gestionar, reducir y controlar los riesgos psicosociales, ya para la organización el recurso más importante es el talento humano el cual puede verse afectado y mostrar cambios de comportamiento y su capacidad productiva

Referencias bibliográficas

1. Gob.ec. [citado el 2 de marzo de 2022]. Disponible en: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051
2. Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19) [Internet]. [cited 2021 Nov 23]. Available from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331497/WHO-2019-nCoV-IHR_Quarantine-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Paho.org. [citado el 2 de diciembre de 2021]. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia
4. El presidente Lenín Moreno decreta Estado de Excepción para evitar la propagación

del COVID-19 – Secretaría General de Comunicación de la Presidencia [Internet]. www.comunicacion.gob.ec. [cited 2021 Nov 23]. Available from: http://www.comunicacion.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/

5. Medidas adoptadas por el COE Nacional ratifican la libre movilidad de los sectores minero, hidrocarburífero y eléctrico – Ministerio de Energía y Recursos Naturales no Renovables [Internet]. www.recursosyenergia.gob.ec. [cited 2021 Nov 23]. Available from: https://www.recursosyenergia.gob.ec/medidas-adoptadas-por-el-coe-nacional-ratifican-la-libre-movilidad-de-los-sectores-minero-hidrocarburifero-y-electrico/

6. Müller O, Neuhann F, Razum O. Epidemiologie und Kontrollmaßnahmen bei COVID-19. DMW - Deutsche Medizinische Wochenschrift. 2020 Apr 28;145(10):670–4

7. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. Ilo.org. [citado el 27 de febrero de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

8. Jung SJ, Jun JY. Mental Health and Psychological Intervention Amid COVID-19 Outbreak: Perspectives from South Korea. Yonsei Medical Journal [Internet]. 2020 [consultado el 23 de noviembre de 2021];61(4):271. Disponible en: https://doi.org/10.3349/ymj.2020.61.4.271

9. Ilo.org. [citado el 2 de marzo de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

10. Paho.org. [citado el 2 de diciembre de 2021]. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia

11. PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN SITUACIONES DE EPIDEMIAS [Internet]. Available from: https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Pandemia%20de%20influenza%20y%20Salud%20mental%20Esp.pdf

12. Super User. LA SALUD PSICOLÓGICA EN TIEMPOS DEL CORONAVIRUS 19 [Internet]. Integracion-academica.org. [citado el 1 de febrero de 2022]. Disponible en: https://integracion-academica.org/36-volumen-8-numero-23-mayo-agosto-2020/272-la-salud-psicologica-en-tiempos-del-coronavirus-19

13. Wu Y-C, Chen C-S, Chan Y-J. Overview of The 2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV). Journal of the Chinese Medical Association [Internet]. 2020 Feb;83(3):1. Available from: https://journals.lww.com/jcma/fulltext/2020/03000/the_outbreak_of_covid_19__an_overview.3.aspx

14. Rodríguez JH. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas.

Medicentro Electrónica [Internet]. 2020 Jul 1;24(3):578–94. Available from: http://medicentro.sld.cu/index.php/medicentro/article/view/3203/2587

15. Zurita Castro CA, Villavicencio Morejón BX. Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?. Ed [Internet]. 10 de enero de 2021 [citado 22 de noviembre de 2021];3(9):13-24. Disponible en: https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/73

16. SciELO - Scientific electronic library online [Internet]. DIMENSIÓN PSICOSOCIAL DE LA PANDEMIA: LA OTRA CARA DEL COVID-19; [consultado el 23 de noviembre de 2021]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100302&lang=pt#B4

17. 3. Peña A. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL ADOPTADAS POR SERTECPET. 2020 mar.

18. De Psicologos CG de CO. La crisis del COVID-19 ha tenido un impacto psicologico en la salud de los trabajadores, segun una encuesta [Internet]. Infocop.es. [citado el 27 de febrero de 2022]. Disponible en: https://www.infocop.es/view_article.asp?id=9911Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. Ilo.org. [citado el 27 de febrero de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

19. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. Scand J Work Environ Health [Internet]. 2006 [citado el 27 de febrero de 2022];32(6):443–62. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17173201/

20. COVID-19 crisis and the informal economy: Immediate responses and policy challenges. 2020 [citado el 27 de febrero de 2022]; Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_743623/lang--en/index.htm

Firma

Nombre: Melissa Ordoñez
Estudiante

Firma

Nombre: Claudia Varela
Director/a

Fecha:24-3-2022

Anexos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES					
ID	**Ítem**				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
NR	**Ítem**	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				**Puntos**	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	**Ítem**	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fuí contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
	Suma de puntos de la Dimensión	**0**		**Puntos**	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	**0**	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	**0**	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	**0**	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	**0**	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	**0**	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	**0**	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.
Interpretación de Resultados: **Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga **Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. **Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

SERTECPET®

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL ADOPTADAS POR SERTECPET

SERTECPET para efectos de control y prevención de contagios de COVID-19, pone en su conocimiento las siguientes medidas para el personal de la compañía en Quito, El Coca y sus sedes a más de sus proveedores, clientes y contraparte.

Medidas para visitas

- Reducir el número de visitas a las oficinas de SERTECPET, generar reuniones vía remota (Teams, Skype)
- Las excepciones serán autorizadas por los Socios / Gerencia General / Gerencia o Superintendencia de Campo.

De aprobar la visita de forma mandatorio se debe cumplir:

- Con un tiempo máximo de 60 minutos, para realizar las reuniones
- Cumplir con el aforo del 50 % o máximo 6 personas.
- Uso mascarilla, lavado y desinfección de manos, distanciamiento físico.
- Al ingreso a instalaciones de SERTECPET, personal de seguridad realizará un control de temperatura; si ésta se mantiene hasta 37.5°C se permite el ingreso. Si la temperatura es mayor a 38°C la visita no puede ingresar al campamento y se informará del particular a la empresa en la cual labora para su valoración y a las partes interesadas.

SERTECPET®

Medidas para contratación o entrega - recepción de documentación

- Para entrega de tickets, documentos y facturas se debe solicitar el uso de mascarilla. De preferencia utilizar medios digitales, minimizando el contacto persona a persona.
- En el caso de contratación se coordina con Talento Humano para llamar a un grupo limitado de personas en horarios establecidos para evitar aglomeración (3 a 5 personas máximo) con conocimiento previo y preciso de los documentos requeridos y actualizados para disminuir estancia en campamento.
- La persona que recibe la correspondencia, debe asegurar las medidas de bioseguridad (uso de mascarilla, higiene de manos).
- Para las charlas pre- jornadas, cambio de turno o demás inducciones que requiera la agrupación de personas; se debe considerar un lugar abierto, amplio y no superar los 10 minutos.

Medidas para alimentación:

- Todo el personal que acude al comedor debe respetar los horarios establecidos para cada área asignada manteniendo una distancia de seguridad de 1.5 metros entre sí y al momento de servirse los alimentos los colaboradores deben estar sentados de manera diagonal y saltando un puesto, para mitigar el riesgo de contagio.
- Previo al ingreso establecido los colaboradores deben desinfectar su calzado en los preludios disponibles en el ingreso del comedor, adicional deben desinfectar sus manos con antiséptico a base de alcohol.
- El personal debe usar adecuadamente su mascarilla, colocar la mascarilla en un área limpia previo a su alimentación, si desea una porción adicional, debe: colocarse la mascarilla, desinfectar sus manos y volver al mostrador y repetir el proceso para guardar la mascarilla y la desinfección.
- Queda estrictamente prohibido hablar en el comedor, usar celular en el comedor, volver a rellenar la bebida en el mismo vaso.
- Queda estrictamente prohibido salir de las instalaciones para comer o ingresar alimentos preparados.

SERTECPET®

Medidas para el transporte:

- Los vehículos para transporte de personal deberán contar con un Kit de elementos de limpieza y desinfección necesarios. (gel antibacterial y alcohol como mínimo)
- El personal transportado en combis/ busetas se ubicarán en los diferentes asientos manteniendo una distancia de seguridad de 1.8 metros entre sí, para reducir el riesgo de infección. Se deberá reducir al 50% la capacidad de transporte de cada unidad.
- En el caso de transportar personal en camionetas doble cabina, solo se permitirá, además del conductor, un operario sentado en el asiento posterior, en diagonal al conductor. Se reduce a 2 el número máximo de ocupantes en dichos vehículos.
- Queda prohibido fumar o ingerir bebidas alcohólicas en el interior de vehículos o antes o luego de realizar el viaje.
- El conductor será responsable de higienizar y desinfectar el vehículo antes y después de transportar personal. Al llegar con el personal del turno entrante al sitio de trabajo y antes del ascenso del personal del turno saliente el chofer deberá limpiar y desinfectar el vehículo.

Medidas para ingreso al sitio de trabajo:

- Se debe realizar en forma diaria la medición de temperatura al 100% del personal que ingrese a trabajar en nuestras instalaciones, mientras dure la pandemia.
- La medición se realizará mediante un termómetro de pistolas de medición termográfica infrarroja, sin contacto a 4 cm de distancia.
- Mantener en todo momento el uso de mascarilla, evitar aglomeraciones.

Medidas para pernoctar en Campamento Carlos López Robayo

- Aforo por habitaciones **50 % o 2 por habitaciones**
- No se deben mezclar personal de áreas distintas

SERTECPET S.A. (Ecuador) Av. Eloy Alfaro N37-25 y José Correa **Código Postal:**170405 **Teléfono:** (593 -2) 3954 900 (Quito-Ecuador) **Coca:** Vía Lago Agrio Km 6 ½ **E-mail:** info@sertecpet.net

www.sertecpet.net

SERTECPET

Medidas de Limpieza:

- El personal que realiza la limpieza y desinfección en habitaciones y oficinas tiene su EPP básico y desinfectado (mascarillas, guantes de manejo).
- Se utilizarán productos químicos para la limpieza y desinfección (pisos, paredes, ventanas, baños, equipos de comunicaciones, etc.), como fumigaciones.
- Se realizará la desinfección de manijas, cerraduras, escritorios, equipos de impresión, computación, comunicación, etc., con atomizadores con el químico previamente autorizado y paños de papel desechables.

Recomendaciones Generales

- Las personas no deben saludar con la mano, beso o abrazo.
- Se realizará control a todo el personal cada 48 horas bajo indicaciones del cliente, para captación oportuna de sintomático respiratorio. Sin excepciones.
- Se suspende el uso de biométrico (temporal), el registro será manual.
- Se evitará el uso de alcocheck con las recomendaciones necesarias para el personal y colaboradores por parte de supervisión con el fin de evitar y disminuir riesgos laborales.
- Lavado de manos de manera periódica con agua y jabón durante 20 segundos o uso de gel a base de alcohol.

SERTECPET®

- Antes de ingresar a las oficinas realizar higiene de manos.
- No tocar los ojos, nariz y boca, con las manos sin lavar.
- Evitar compartir artículos de uso personal.
- No se automedique.
- Al estornudar cubre tu boca y nariz con la cara interna del codo.
- Utilizar pañuelos desechables y eliminarlos inmediatamente.
- No escupir.
- Se realizará fumigaciones de acuerdo a las planificaciones y protocolos establecidos por la empresa.
- Se recuerda la buena práctica de desinfección de los artículos personales como; celular, mouse, teclado, entre otros.
- La información oficial relacionada al COVID 19 será emitida únicamente por Comunicación Corporativa.

SERTECPET cuenta con un plan para los posibles escenarios que se presenten debido a esta pandemia en cada frente de trabajo.

SERTECPET ha contemplado el teletrabajo como plan de acción para la continuidad de negocio y disminución de riesgo por contagio.

SERTECPET se acogerá a las medidas y controles establecidos por el cliente.

Elaborado por: Adrian Peña Médico	**Revisado por:** Jhober Romero A. Coordinador Médico	**Aprobado por:** Silvia Campaña Gerente de Talento Humano
Fecha: 2020/04/09	**Fecha: 2020/04/09**	**Fecha: 2020/04/09**
Firma: Adrián Peña Ortega MEDICO GENERAL C.I. 0302688003 Reg. Senescyt. 1029-2017-1895712 0302688003	**Firma:** Dr. Jhober Romero A. MEDICO COD. 0921150678	**Firma:**