



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS LOGÍSTICAS**

**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA EMPRESA CENTRO FINANCIERO
EMPRESARIAL (CFE) EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
INGENIERÍA INDUSTRIAL CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

Tutora: Ing. Maricela I. Rodríguez C.

Autor: Adbel Abraham Vásquez C.

Ciudad de Panamá, mayo de 2022



REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS LOGÍSTICAS

**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA EMPRESA CENTRO FINANCIERO
EMPRESARIAL (CFE) EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
INGENIERÍA INDUSTRIAL CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

Autor: Adbel Abraham Vásquez C.

Ciudad de Panamá, mayo de 2022



Ciudad de Panamá, 9 de mayo de 2022

Profesor

Nagib Yassir

Coordinador del Comité de Titulación de Estudios de Grado y Postgrado

Presente

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Pasantía de Extensión Ocupacional Profesional por el Bachiller, Adbel Abraham Vásquez Cuayas, con cédula de identidad personal N° 8-874-1872, para optar al grado de **LICENCIADO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**, considero que el trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

Atentamente,

(Firma)

Maricela I. rodríguez C.

Documento de identidad No. _



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS LOGÍSTICAS**

INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA

Estudiante: Adbel Abraham Vásquez Cuayas

Cédula de identidad: XXX

Tutor (a): Ing. Maricela I. Rodríguez C.

Correo electrónico del participante: XXX

Título tentativo del trabajo de grado (TG) y de pasantía profesional (PEOP).

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA EMPRESA “CENTRO FINANCIERO EMPRESARIAL (CFE)”, EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.

SESIÓN	FECHA	HORA REUNIÓN.	ASPECTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	15/03/2022	22:00	Elección de tutora académica	La profesora Maricela Rodríguez aceptó ser la tutora académica.
2	01/04/2022	11:00	Revisión del plan de trabajo	Se aclararon las metodologías de algunas asignaciones.
3	04/04/2022	20:00	Envío de matriz de riesgos	Se envió por correo electrónico para su revisión.
4	25/04/2022	9:00	Revisión de matriz dentro del protocolo de bioseguridad	Se envió un fragmento del protocolo de bioseguridad con la matriz de riesgos para su revisión.

5	03/05/2022	18:30	Reunión virtual con la tutora académica	La tutora realizó buenas aportaciones para ultimar detalles del informe.
---	------------	-------	---	--

Titulo definitivo:

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA EMPRESA “CENTRO FINANCIERO EMPRESARIAL (CFE)”, EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.

Comentarios finales acerca de la investigación: Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo relacionado de titulación arriba mencionado.

Firma

Firma

DEDICATORIA

Le doy la gloria a Dios por haberme honrado con el privilegio de tener a una tía como Dayanara Yartzed Vásquez Herrera, mujer virtuosa y esforzada, a quien Dios ha bendecido grandemente. A ella le dedico este trabajo.

Ruego a Dios que me dé la vida y la salud para devolverle a mi tía, aunque sea un poco, de todo lo que ha hecho por mí desde el día de mi nacimiento.

Adbel Abraham Vásquez Cuayas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová de los Ejércitos por su amor y misericordia para conmigo; por haberme dado el sueño, el propósito, las fuerzas e inteligencia; le agradezco por la paciencia que me ha tenido en aquellos momentos en que no lo he honrado como debe ser; le agradezco por caminar siempre a mi lado y por la garantía de su Santo Espíritu en mi caminar. Le agradezco por su Hijo Jesucristo por el sacrificio que hizo para perdonarme y, sobre todo, salvarme.

Agradezco a mama (sin tilde) y a mi tía Yara; agradezco a mis padres, hermanos, tíos, abuelos y a todos mis seres amados que, de una u otra manera, me han apoyado a lo largo de este proceso. La lista es larga, pero me encargaré de que lean estas líneas. Dios les dé salud, larga vida y muchas bendiciones.

A mi tutora, la ingeniera Maricela I. Rodríguez C., por sus valores, vocación y don de servicio; por siempre estar atenta y a disposición, y por compartir los conocimientos que ha adquirido a lo largo de su admirada profesión.

A todo el personal docente que estuvo involucrado en mi formación académica, siendo pieza clave en mi crecimiento, no solamente académico, sino también personal.

A la empresa CFE por darme la oportunidad de realizar mi pasantía de extensión ocupacional profesional, la cual ha sido una experiencia enriquecedora.

A todos ellos, muchas gracias.

Adbel Abraham Vásquez Cuayas

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	1
PORTADA INTERNA	2
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	3
INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA	4
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
ÍNDICE GENERAL.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I. MARCO DE REFERENCIA	13
1. Definición de la carrera.	13
2. Antecedentes de la empresa.....	14
3. Misión de la empresa	15
4. Visión de la empresa.....	15
5. Estructura organizativa.....	16
6. Descripción de la actividad de la empresa	17
▪ Productos.....	17
7. Departamento donde se realizó la pasantía.....	18
7.1 . Descripción del departamento	18
7.2 . Estructura organizativa del departamento	18
7.3 . Descripción del cargo ocupado.....	19
7.4 . Relación del departamento con otros departamentos de la empresa	19
7.5 . Importancia del departamento en el engranaje de la organización.....	19
CAPITULO II. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....	20
1. Funciones realizadas	20
2. Análisis de desempeño	20
3. Limitaciones o dificultades presentadas.....	21
4. Aportes y conocimientos de la experiencia a la formación profesional	22
5. Relación de la pasantía profesional con la carrera estudiada	23
6. Cronograma de actividades	24

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO OBSERVACIONAL.....	25
1. Descripción de la problemática observada.....	25
2. Alternativas de solución a la problemática planteada	25
CONCLUSIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	28
Anexo 1: Historial de leyes, decretos y resoluciones para mitigar los efectos del virus COVID-19 en el trabajo	29
Anexo 2: Actualización de protocolo de bioseguridad	31
Anexo 3: Actualización del programa de capacitación.....	32
Anexo 4: Lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad post COVID-19	33
Anexo 5: Comparación de resultados obtenidos de la lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad de los establecimientos.....	34
Anexo 6: Cuadro de evidencias.....	34
Anexo 7: Asamblea mensual de actualización de la ANREH	35
Anexo 8: Matriz de riesgo dentro del protocolo de bioseguridad	36
Anexo 9: Fotografías	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logo de la empresa	14
Figura 2. Valores corporativos	16
Figura 3. Estructura organizativa de CFE	16
Figura 4. Estructura del Departamento de Talento Humano	18
Figura 5. Cronograma de actividades	24



REPUBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS LOGÍSTICAS

**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA EMPRESA CENTRO FINANCIERO
EMPRESARIAL (CFE), EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

Autor: Adbel A. Vásquez C.
Tutora: Maricela I. Rodríguez C.
Año: 2022

RESUMEN

En este informe se resumen las actividades realizadas en la empresa **Centro Financiero Empresarial (CFE)**, en el Departamento de **Talento Humano**, realizando tareas de seguridad y salud ocupacional. Dichas tareas están en armonía con el perfil profesional de la **Licenciatura en Ingeniería Industrial con énfasis en Seguridad y Salud Ocupacional**. La pasantía se centró en promover, desarrollar y mantener prácticas de trabajo seguro en temas de bioseguridad en los centros de trabajo de CFE. El trabajo se focalizó en la actualización del protocolo de salud y seguridad en el trabajo; actualización de los documentos y archivos correspondientes a bioseguridad de todos los centros de trabajo; actualización del programa anual de capacitación de salud y seguridad en el trabajo, resaltando las medidas de bioseguridad dispuestas por el Ministerio de Salud; el desarrollo de una matriz de riesgos; apoyar en las gestiones del **Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo**: comunicaciones, revisiones, inspecciones a la Casa Matriz e inspecciones virtuales a las sucursales a nivel nacional, entre otras funciones. La empresa no cuenta con un departamento de salud ocupacional como tal, por lo tanto, representó una gran oportunidad para poner en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera. Uno de los aportes principales durante la realización de la pasantía, fue elaborar una **matriz de riesgos** referente al **COVID-19** para determinar los niveles aceptables de exposición, así como establecer el control apropiado y monitorear la efectividad del método de control elegido, identificando las actividades principales de la empresa y evaluando el tiempo de exposición así como los diferentes escenarios de dichas actividades.

Palabras claves: Bioseguridad, salud ocupacional, protocolo, comité, matriz de riesgos, COVID-19.



**REPUBLIC OF PANAMA
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTY OF LOGISTICS SCIENCES**

**PROFESSIONAL INTERNSHIP REPORT IN THE COMPANY CENTRO FINANCIERO
EMPRESARIAL (CFE), IN THE DEPARTMENT OF HUMAN TALENT**

Author: Adbel A. Vásquez C.
Tutor: Maricela I. Rodríguez C.
Year: 2022

ABSTRACT

This report summarizes the activities carried out in the company **Centro Financiero Empresarial (CFE)**, in the Department of **Human Talent**, carrying out **occupational health and safety** tasks. These tasks are in harmony with the professional profile of the Bachelor of **Industrial Engineering with an emphasis on Occupational Health and Safety**. The internship focused on promoting, developing and maintaining safe work practices in biosafety issues at CFE work centers. The work focused on updating the occupational health and safety protocol; updating of the documents and files corresponding to biosafety in all work centers; update of the annual occupational health and safety training program, highlighting the biosafety measures established by the Ministry of Health; the development of a risk matrix; support the efforts of the **Occupational Health and Safety Committee**: communications, reviews, inspections of the Headquarters and virtual inspections of branches nationwide, among other functions. The company does not have an occupational health department as such; therefore, it represented a great opportunity to put into practice the knowledge acquired in the career. One of the main contributions during the internship was to develop a **risk matrix** regarding **COVID-19** to determine acceptable levels of exposure, as well as establish the appropriate control and monitor the effectiveness of the chosen control method, identifying the activities of the company and evaluating the exposure time as well as the different scenarios of said activities.

Keywords: Biosafety, occupational health, protocol, committee, risk matrix, COVID-19.

CAPÍTULO I. MARCO DE REFERENCIA

1. Definición de la carrera.

La ingeniería industrial es una carrera bastante interdisciplinaria que puede tener un campo laboral muy grande y sus profesionales pueden desarrollarse en diversas áreas, Paul Wright (1994) comenta que “Aunque la mayoría de los ingenieros industriales son contratados por las industrias de fabricación, también se les puede encontrar en otras ramas, como hospitales, aerolíneas, ferrocarriles, comercios y dependencias gubernamentales” ya que en la mayoría de empresas puede implementarse sistemas de gestión de calidad, mejoras de procesos o un mejoramiento continuo generalizado y estos son algunas de las principales funciones de un ingeniero industrial.

La formación del ingeniero industrial es interdisciplinaria y multidisciplinaria. Cuando nace la ingeniería industrial en Latinoamérica con el enfoque de la multidisciplinaria, estos ingenieros son quienes más fácilmente alcanzan puestos directivos, pues tienen los conocimientos para administrar de manera correcta una empresa, a diferencia de otras especialidades de la ingeniería (Baca U., Cruz, Cristóbal, Baca C., Gutiérrez, Pacheco, Rivera y Obregón, 2014, p. 286).

La carrera de ingeniería industrial con énfasis en seguridad y salud ocupacional forma a profesionales preparados técnicamente con el fin de promover la salud de los trabajadores gestionando, analizando, midiendo, evaluando, controlando y previniendo los riesgos de incidentes, accidentes y enfermedades en ambientes laborales. Tales objetivos se logran debido a las competencias adquiridas en higiene industrial, procesos de análisis de riesgos, identificación de elementos químicos, biológicos, psicológicos y ambientales. Esta carrera resalta y promueve el respeto, la ética, la responsabilidad social y los valores, tan necesarios en la formación del profesional y en el desarrollo de su profesión.

2. Antecedentes de la empresa.

Centro Financiero Empresarial (CFE), es una institución financiera de carácter privado creada con el propósito de apoyar el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPES) de Panamá a través de la diversidad de su portafolio de productos y servicios.

Ofrecen un servicio de calidad, oportuno y eficiente a todos sus clientes. Cuentan con diez puntos de atención a los clientes.

Los accionistas del CFE son Développement International Desjardins (DID), un componente del Movimiento Desjardins (el primer grupo financiero cooperativo de Canadá y sexto en escala mundial), la Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro y Crédito (COLAC), Developing World Markets (DWM) y ASN Microkredietpool.

También cuenta con el apoyo del ministerio de Asuntos Globales de Canadá, el Banco Internacional de Desarrollo (BID) a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Blue Orchard Finance S.A., Responsibility Investment AG y DINDEC.

Centro Financiero Empresarial es una institución regulada por la Superintendencia de Bancos de Panamá. En el cumplimiento de la ley 23 del 27 de abril de 2015.



Figura 1. Logo de la empresa

CFE, por más de 10 años ha desempeñado en Panamá un importante papel como entidad privada en el otorgamiento crediticio a los empresarios de todo el sector Mipyme

en el acceso a productos y servicios financieros para las personas en la base de la pirámide económica; promoviendo el uso de estos instrumentos de una forma responsable y adecuada, así como la adaptación continua de la oferta de valor a las diferentes necesidades de los empresarios de la microempresa, redundando en su desarrollo productivo y en la mejora de su calidad de vida y la de sus familias.

Desde la perspectiva de Talento Humano y Cultura Organizacional, CFE es una de las mejores empresas para trabajar en Panamá, certificación otorgada por la firma Great Place to Work. Este reconocimiento representa la consolidación de los esfuerzos por liderar acciones que propician el bienestar de cada colaborador.

En CFE la sostenibilidad financiera está al servicio de su propósito; llegando en los últimos años a ser reconocidos como la Institución Microfinanciera Más Inclusiva de Panamá 2019 – 2020, otorgado por el Premio CITI a las Microempresas organizado por la Fundación Citi y en alianza con el Consejo Nacional de Competitividad. Siendo el reflejo de un gran compromiso que se ha puesto no solo a nivel de gestión, sino también por parte de sus colaboradores quienes han sido los propulsores en el otorgamiento de microcréditos responsables de manera que aportan a la reducción de las brechas socioeconómicas por la escasez de acceso al crédito a los microempresarios más vulnerables.

3. Misión de la empresa

Facilitar el acceso al crédito a las micros, pequeñas y medianas empresas, acompañándolas en su desarrollo con servicios financieros simples y rápidos. Adaptados a la necesidad del cliente.

4. Visión de la empresa

Ser la Institución Financiera referente para las micro, pequeñas y medianas empresas en Panamá por su sencillez, agilidad, eficiencia y modernidad en su oferta.



Figura 2. Valores corporativos

5. Estructura organizativa

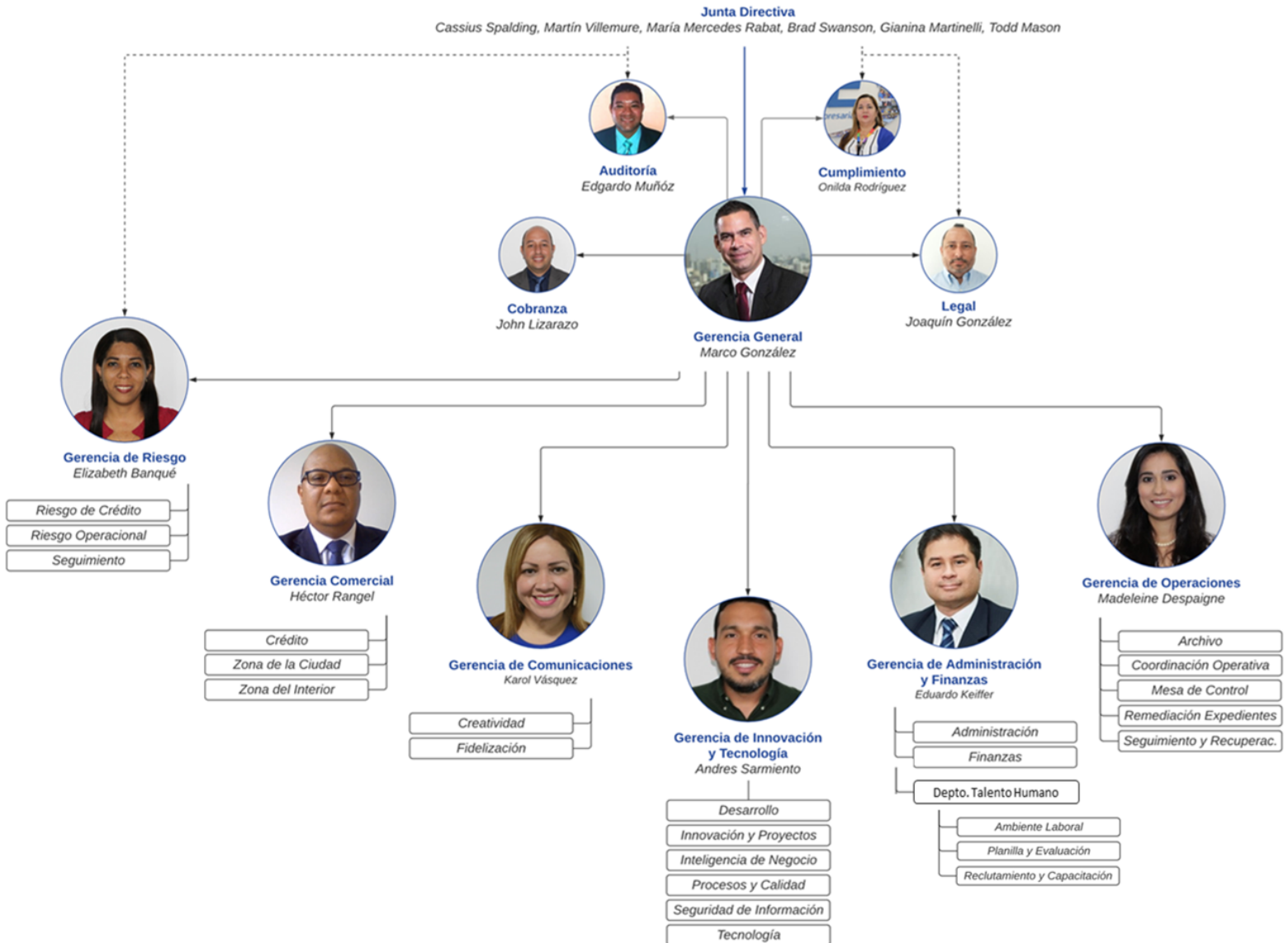


Figura 3. Estructura organizativa de CFE

6. Descripción de la actividad de la empresa

Regulada y supervisada por la Superintendencia de Bancos de Panamá, y en cumplimiento de la ley 23 del 27 de abril de 2015, CFE es una empresa que trabaja en el otorgamiento de soluciones financieras inteligentes, garantizando un respaldo a las necesidades de crecimiento del negocio de las micro, pequeñas y medianas empresas, acompañándolas en su desarrollo con servicios financieros sostenibles de excelencia y adaptados a la necesidad del cliente, generando una cadena de valor.

6.1 Productos

a) Préstamo comercial

Destinado a aumentar capital de trabajo (inventario, mercancía, materiales, pago a proveedores, etc.); financiamiento de vehículos: taxi, camión, transporte escolar, busito, etc.; compra de maquinaria, equipo o herramientas (nuevas y usadas); adquisición de transporte: moto, automóviles, pick up, panel, etc.; reparación y mantenimiento preventivo o correctivo de los vehículos y financiamiento para la adquisición de terreno o local comercial.

b) Préstamo de vivienda

Destinado a mantenimiento, reparación o mejora del techo de vivienda; ampliación de vivienda (cuartos, anexos, etc.); construcción de vivienda de acuerdo con las necesidades del cliente; remodelaciones y mejoras de la propiedad; renovación de enseres del hogar; mejora en la seguridad de la vivienda (cerca o delimitación de la propiedad).

7. Departamento donde se realizó la pasantía

Esta pasantía ha sido realizada como apoyo al Departamento de Talento Humano, sin embargo, las tareas asignadas fueron empleadas a nivel de toda la Casa Matriz.

7.1. Descripción del departamento

Talento Humano es un departamento integrado en la empresa, el cual se encarga de organizar, planificar y administrar las distintas tareas y acciones relacionadas con las personas que integran la compañía. Unas de las principales tareas del departamento son: gestionar el ingreso, contratación, capacitación, administración, pago de nómina y evaluación del personal; creación de una cultura empresarial, gestionar relaciones laborales, generar un código de conducta, fomentar la comunicación interna. El departamento también cumple una labor importante en la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

7.2. Estructura organizativa del departamento

El Departamento de Talento Humano forma parte de la Gerencia de Administración y Finanzas y está estructurado de la siguiente manera:



Figura 4. Estructura del Departamento de Talento Humano

7.3. Descripción del cargo ocupado

El cargo ocupado durante la pasantía fue de Asistente de Talento Humano, teniendo como objetivo promover, desarrollar, ejecutar, y mantener prácticas y procedimientos de trabajo seguro, incluyendo temas de bioseguridad en los centros de trabajo del Centro Financiero Empresarial, cumpliendo a cabalidad las normas dispuestas por el Ministerio de Salud enfocadas en la bioseguridad en el trabajo.

7.4. Relación del departamento con otros departamentos de la empresa

A lo largo de la historia, si hay un elemento que, pese a las amenazas, no ha salido de la empresa, ese es el ser humano. En este sentido, el capital humano es una variable constante, imprescindible para el funcionamiento de las empresas. El departamento de Talento Humano, dentro de la empresa, es el encargado de gestionar está constante, maximizando su rendimiento y optimizando sus costes.

7.5. Importancia del departamento en el engranaje de la organización

El departamento de Talento Humano es vital dentro de la compañía. Más allá de realizar labores importantes en la selección, contratación apoyo, evaluación y bonificación del personal, en el contexto en el que vivimos actualmente a raíz del COVID-19, cumple un rol fundamental en la prevención de riesgos en el trabajo capacitando a los colaboradores en temas de bioseguridad, además de realizar controles de ingeniería y administrativos con el fin de reducir los riesgos de contagio.

CAPITULO II. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

1. Funciones realizadas

En este cargo se pudo realizar diversas actividades como:

- Actualización del protocolo de salud y seguridad en el trabajo (**anexo 2**).
- Actualización de los documentos y archivos correspondientes a bioseguridad de todos los centros de trabajo.
- Actualizar el programa de capacitación de salud y seguridad en el trabajo resaltando las medidas de bioseguridad dispuestas por el MINSA (**anexo 3**).
- Apoyar en las gestiones del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo (comunicaciones, revisiones, etc.)
- Realizar inspecciones para validar las normativas de bioseguridad en Casa Matriz.
- Realizar inspecciones virtuales a las sucursales con la colaboración de los miembros del comité de cada sucursal.
- Elaboración de matriz de riesgos referente al virus COVID-19.

2. Análisis de desempeño

Al finalizar la práctica, la empresa realizó un análisis evaluativo con el objetivo de medir el desempeño en las tareas realizadas y la actitud mostrada a lo largo de la pasantía. Esta evaluación estuvo a cargo de la licenciada Denis Russo, quien ejerce el cargo de Oficial de Reclutamiento y Capacitación además de ser la tutora empresarial.

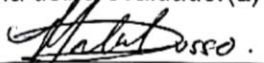
Análisis de desempeño

Nombre del pasante: Adbel Abraham Vásquez

Empresa donde se realizó la pasantía: Centro Financiero Empresarial (CFE)

ÁREA	CARACTERÍSTICAS	PROMEDIO De 1.0 a 5.0	COMENTARIOS
Características personales	Responsabilidad	5	Alto sentido de compromiso y responsabilidad
	Relaciones interpersonales	5	Buena convivencia con todos
	Actitud frente al trabajo	5	Siempre accesible
	Cumplimiento	5	Trabaja con poca supervisión
	Ingenio	5	
	Iniciativa	5	Buenos aportes a la organización
	Manejo de herramientas ingenieriles	5	Buenos aportes a la organización
	Capacidad de análisis	5	
	Comunicación	5	
	Aptitud para la investigación	5	Fue capaz de entrevistar a colaboradores y buscar información pertinente
Desempeño como pasante	Puntualidad	5	
	Planeación	5	
	Organización	5	
	Capacidad de búsqueda de la información	5	
	Calidad del trabajo desarrollado	5	
	Cumplimiento de objetivos	5	
	Presentación de su trabajo: verbal	5	
	Presentación de su trabajo: escrito	5	Hizo la actualización de nuestro Protocolo de bioseguridad
Actitud	Escucha sugerencias	5	Siempre accesible
	Asume roles en diferentes circunstancias	5	
	Cumple con las normas establecidas	5	
	Asimila cambios con facilidad	5	
Integración al equipo de trabajo	Participación	5	
	Adaptación	5	
	Capacidad de aprovechar los conocimientos y las orientaciones del equipo	5	

Firma del/la evaluador(a)



Denis Russo

Departamento de Talento Humano

3. Limitaciones o dificultades presentadas

Como parte de las asignaciones de la pasantía, se realizaron inspecciones (**anexo 4**) en todas las nueve sucursales (Casa Matriz, Villa Zaita, Tocumen, Chorrera, Penonomé, Chitré, Santiago, David y Bugaba) de la empresa para garantizar el cumplimiento de las medidas de bioseguridad dispuestas por el Ministerio de Salud. La naturaleza de esta actividad requería estar de forma presencial en cada centro de trabajo, sin embargo, debido a la distancia, tiempo y el presupuesto que se requería para viajar a cada sitio, se tomó la decisión de contar con el apoyo del Comité de Salud y Bioseguridad de dichas sucursales, de manera que, con la debida instrucción necesaria para la realización de estas tareas y utilizando los diferentes medios de comunicación que nos ofrece la tecnología, se logró satisfactoriamente cumplir con el objetivo.

4. Aportes y conocimientos de la experiencia a la formación profesional

Esta experiencia ha sido muy enriquecedora, aportando significativamente a la formación académica, profesional y personal. Los conocimientos teóricos adquiridos en la universidad fueron un gran fundamento para el buen desenvolvimiento a nivel práctico durante la pasantía.

Como parte del aprendizaje y aportes adquiridos, se pueden mencionar:

- Dominio de los decretos, leyes, resoluciones y normas vigentes en nuestro país referente al virus Covid-19.
- Desarrollo de autoconfianza al presentar y describir la matriz de riesgos.
- Valoración de la comunicación como fundamento para el éxito de los objetivos planteados.
- Dominio de las herramientas tecnológicas para la optimización del trabajo.
- Es importante estar siempre dispuesto a adquirir nuevos conocimientos en función de los retos que se presentan.
- Siempre es bueno preguntar antes que asumir.
- La responsabilidad y compromiso en el trabajo son valores fundamentales para el éxito de las tareas empleadas.

- El dominio de las habilidades blandas facilita la ejecución del trabajo y aporta al crecimiento de los grupos de trabajo.
- La excelencia en el trabajo es una característica del trabajador de éxito.
- Es importante la optimización del tiempo y de los procesos para lograr los objetivos en un menor tiempo.
- Garantizar la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores debe ser lo más importante para las empresas, ya que representa un gran beneficio tanto en la salud como al nivel económico.

Más allá de lo aprendido en el área de bioseguridad, se pudo conocer cómo se maneja el departamento de Talento Humano, siendo este un pilar para el buen funcionamiento de la empresa.

5. Relación de la pasantía profesional con la carrera estudiada

La pasantía profesional, que consistió en realizar tareas para garantizar la bioseguridad en los centros de trabajo de la compañía, está muy ligada a la carrera de ingeniería estudiada, cuyo énfasis está en la seguridad y salud ocupacional. Cabe destacar que la seguridad industrial es un ámbito que deben manejar todas las empresas, ya sea grande o chica, de todos los rubros y actividades.

Durante la pasantía se aplicaron técnicas de observación, planificación, estructuración, optimización, prevención, análisis y control. Dichas técnicas son propias del ingeniero industrial independientemente de su rama de estudio.

6. Cronograma de actividades

A continuación, el cronograma de las actividades realizadas durante el periodo de práctica profesional.

GANTT DE ACTIVIDADES				
Programa de Pasantía Salud y Seguridad en el Trabajo - 2022				
Nombre de la actividad	MARZO	ABRIL	MAYO	OBSERVACIONES
Organización	14-18			
Inducción Corporativa	14			Con Denis Russo
Actualización mensual ANREH	17			Conexion via Zoom
Entrega de Organización de Pasantía	18			Por Adbel
Actualización de Protocolo	21-25			Buscar todas las resoluciones del MINSA
Actualización de capacitación (Activa CFE)	21-25			
Revisión del protocolo (Comité)		4-8		
Actualización de comités a nivel nacional	✓	✓		Después de finalizar proceso de

Figura 5. Cronograma de actividades

Realizar inspección a CM	29			Con la lista de verificación del MINSA
Realizar inspección virtual a sucursales		✓		A nivel nacional
Tocumen		Del 4 al 13		*Cambio de gerencia
Villa Zaita				
Chorrera				
Entrega de pre informe de inspección virtual Z1				A Denis Russo
Penonomé				
Chitré				
Santiago				
David				
Bugaba				
Entrega de Pre infrome de inspección virtual Z2				
Entrega de informe Final de inspecciones		15		A Denis Russo
Entrega de programa anual de capacitación		29		A Denis Russo y Mariangela Luengo
Levantar Documento Final del Pasante		28 al 6		Para que Adbel haga su trabajo final
Elaboración de la Matriz de riesgos		✓	✓	Por Adbel
Evaluación de Desempeño Pasantia SSET 2022			6	Denis a Adbel

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO OBSERVACIONAL

1. Descripción de la problemática observada.

Al inicio de la pasantía se pudo observar un pequeño relajamiento debido a la disminución de los casos de COVID-19 a nivel nacional y a la llegada de las vacunas contra esta enfermedad. Es importante aclarar que el virus aún sigue entre nosotros y hoy más que nunca debemos seguir guardando las normas de bioseguridad. Ciudades como Hong Kong y otras 26 más dentro de China, a la fecha de este informe, están pasando por el mayor brote desde que inició la pandemia. Al nivel nacional se puede mencionar que, al momento de la elaboración de este informe, el Ministerio de Salud ha activado el protocolo de bioseguridad en un colegio del distrito de Pesé, provincia de Herrera, debido a un conglomerado de casos positivos entre estudiantes, profesores y administrativos del colegio. Estos son motivos fundamentales para no bajar la guardia aunque estemos vacunados.

2. Alternativas de solución a la problemática planteada

Fue importante la actualización del protocolo de bioseguridad de la empresa con el fin de presentar las nuevas disposiciones para prevenir el contagio del COVID-19 en todos los centros de trabajo; también fue oportuno actualizar el programa de capacitación para la prevención del virus. Fue necesario, también, retomar de forma periódica las reuniones con los comités de salud y bioseguridad de todas las sucursales para garantizar que las mismas cuenten con todos los recursos necesarios para la prevención de los riesgos en el trabajo.

CONCLUSIONES

Gracias a la buena elaboración del plan de trabajo, se lograron cumplir los objetivos y actividades programadas, de tal manera que se tuvo la suficiente holgura para emplear otras tareas relacionadas a la bioseguridad laboral.

La empresa CFE tiene excelentes instalaciones y contó con todas las herramientas y recursos necesarios para realizar la pasantía y culminarla de manera exitosa. Se mostró en cada momento una buena disposición por parte del personal, desde los colaboradores hasta los gerentes.

Tuve la bendición de contar con dos excelentes tutoras, empresarial y académico, quienes me apoyaron y asesoraron en cada función empleada, haciendo de mi experiencia aún más gratificante.

Me siento satisfecho con la carrera que he estudiado en la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología y por haber tenido el honor de contar con profesores experimentados quienes aportaron grandemente en mi desarrollo integral. Como estudiante de esta universidad, también tuve la oportunidad de participar en diversos eventos extracurriculares que enriquecieron aún más mi formación académica.

REFERENCIAS

Wiley & Sons, Inc. (2001). *Handbook of Industrial Engineering, Technology and Operations Management*. Nueva Jersey, Estados Unidos.

Stincer (2012). *Introducción a la Ingeniería Industrial*. Tlalnepantla, México.

Baca U., Cruz, Cristóbal, Baca C., Gutiérrez, Pacheco, Rivera y Obregón (2014). *Introducción a la Ingeniería Industrial*. México, D.F.

Gutarra (2015). *Introducción a la Ingeniería Industrial*. Fondo Editorial de la Universidad Continental. Lima, Perú.

Morales (2020). *Departamento de recursos humanos*. Economipedia.com.

OSHAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y Certificación.

Página web de CFE. *Quiénes somos*. Disponible en página web: <https://www.cfe.com.pa/nosotros/> (consulta: marzo de 2022).

ANEXOS

Anexo 1: Historial de leyes, decretos y resoluciones para mitigar los efectos del virus COVID-19 en el trabajo

HISTORIAL DE LEYES, DECRETOS Y RESOLUCIONES COVID-19 (2020 - 2022)		
Ley / Decreto / Resolución	Descripción	Estado
Decreto Ejecutivo N° 489 de 16 de marzo de 2020	Que aprueba medidas sanitarias adicionales, para reducir, mitigar y controlar la propagación de la pandemia por la enfermedad Coronavirus Covid-19 en el país.	No vigente
Decreto Ejecutivo N° 78 de 16 de marzo de 2020	Que establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del Covid-19 en las empresas del país.	Vigente
Resolución N° DM-137-2020 de 16 de marzo de 2020	Por la cual se adopta en todas sus partes el protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el Covid-19, elaborado por el MITRADEL en conjunto con el MINSa, representantes del sector trabajador y del sector empresarial.	Vigente
Decreto Ejecutivo N° 500 de 19 de marzo de 2020	Que aprueba medidas sanitarias adicionales, para reducir, mitigar y controlar la propagación de la pandemia por la enfermedad Coronavirus Covid-19 en el país.	No vigente
Decreto Ejecutivo N° 504 de 23 de marzo de 2020	Que establece disposiciones sobre las medidas de cuarentena y/o aislamiento que se ordene a las personas diagnosticadas como caso sospechoso o positivo por Covid-19.	Vigente
Resolución N° DM-154-2020 de 20 de mayo de 2020	Por la cual se adopta el formulario de requisitos básicos para el cumplimiento de los lineamientos para el retorno a la normalidad de las empresas post Covid-19, elaborado por el ministerio de trabajo y desarrollo laboral en conjunto con el ministerio de salud.	Vigente
Decreto Ejecutivo N° 133 de 16 de septiembre de 2020	Que reglamenta la ley de teletrabajo y dicta otra disposición.	Vigente
Resolución N° 3100 de 14 de octubre de 2020	Que aprueba y regula la emisión del certificado sanitario de bioseguridad post Covid-19, de los establecimientos de interés sanitario y lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad post Covid-19, de los establecimientos de interés sanitario y dicta otras disposiciones.	No vigente
Decreto Ejecutivo N° 1360 de 25 de noviembre de 2020	Que establece medidas para el retorno al trabajo de las personas vulnerables al contagio por la Covid-19, y dicta otras disposiciones.	Vigente
Resolución N° 1386 de 11 de diciembre de 2020	Que establece medidas extraordinarias relacionadas con las aglomeraciones de personas, a fin de mitigar la propagación de la Covid-19.	Vigente
Resolución N° 1387 de 14 de diciembre de 2020	Que prohíbe el uso de mascarillas o respiradores con válvulas de exhalación de una o dos válvulas, para circular en todo el territorio nacional, excepto para ejercitarse al aire libre y sin aglomeraciones.	Vigente

Resolución N° 2216 de 18 de agosto de 2021	Que deja sin efecto la medida sanitaria de toma de temperatura corporal (uso de termómetro) de forma obligatoria, en el ingreso a locales comerciales, instituciones, escuelas y similares.	Vigente
Resolución N° 2292 de 27 de agosto de 2021	Que reconoce los esquemas completos de vacunación contra la Covid-19 en la república de panamá.	No vigente
Resolución N° 2978 de 06 de diciembre de 2021	Que modifica la resolución no. 3100 de 14 de octubre de 2020, que aprueba y regula la emisión del certificado sanitario de bioseguridad post Covid-19, de los establecimientos de interés sanitario y lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad post Covid-19, de los establecimientos de interés sanitario.	Vigente
Resolución N° 3132 de 23 de diciembre de 2021	Que aprueba las definiciones de contacto estrecho comunitario (familiar, laboral y social) y en entorno sanitario y las acciones a seguir para disminuir el riesgo de propagación de Covid-19 (pruebas, cuarentena o aislamiento y medidas de bioseguridad).	No vigente
Resolución N° 3133 de 24 de diciembre de 2021	Que aprueba la guía para la cuarentena preventiva (después de realizarse una prueba diagnóstica) o aislamiento domiciliario de personas positivas por Covid-19.	No vigente
Decreto Ejecutivo N° 73 de 28 de diciembre de 2021	Que establece disposiciones relativas a los acuerdos de modificación temporal de la jornada de trabajo.	Vigente
Resolución N° 0013 de 06 de enero de 2022	Que modifica los esquemas completos de vacunación contra la Covid-19 reconocidos en la república de panamá.	No vigente
Resolución N° 0017 de De viernes 07 de enero de 2022	Que modifica la resolución no. 0013 de 6 de enero de 2022 que modifica los esquemas completos de vacunación contra la Covid-19 reconocidos en la república de panamá.	No vigente
Resolución N° 0029 de 14 de enero de 2022	Que aprueba las definiciones de contacto estrecho comunitario (familiar, laboral y social) y en entorno sanitario y las acciones a seguir para disminuir el riesgo de propagación de la Covid-19 (pruebas, cuarentena o aislamiento y medidas de bioseguridad y dicta otras disposiciones.	Vigente
Decreto Ejecutivo N° 5 de 24 de enero de 2022	Que autoriza las pruebas auto aplicadas para detectar la Covid-19 y los centros de hisopados en las empresas y comercios, reduce el aislamiento de casos positivos a 7 días y se dictan otras disposiciones.	Vigente
Resolución N° 2212 de 07 de febrero de 2022	Que aprueba la guía para la cuarentena (contacto estrecho de caso positivo de Covid-19) o aislamiento domiciliario (personas positivas de Covid-19).	Vigente
Resolución N° 0250 de 15 de febrero de 2022	Que aprueba las acciones a seguir para disminuir el riesgo de propagación de Covid-19 en caso de cuarentena y aislamiento.	Vigente
Resolución N° 0251 de 15 de febrero de 2022	Que modifica los esquemas completos de vacunación contra la Covid-19 reconocidos en la república de panamá y dicta otras disposiciones.	Vigente
Ley N° 201 de 25 de febrero de 2021	Que establece medidas temporales para preservar el empleo, normalizar las relaciones de trabajo y dicta otras disposiciones.	Vigente

Anexo 2: Actualización de protocolo de bioseguridad



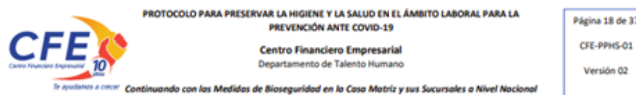
PROTOCOLO PARA PRESERVAR LA HIGIENE Y LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LA PREVENCIÓN ANTE COVID-19

CENTRO FINANCIERO EMPRESARIAL
Departamento de Talento Humano

Continuando con las Medidas de Bioseguridad en la Casa Matriz y sus Sucursales a Nivel Nacional

Marzo 2022

Elaborado por: Carlos A. Copri, Oficial de Bioseguridad Laboral
Revisado por: CESH P&A COVID-19, 4 miembros
Aprobado por: Nombre de la Contraparte, Gerencia de Talento Humano



Nota: Desde el lunes 28 de marzo de 2022:

- Se levantó la medida sanitaria del uso obligatorio de la mascarilla en espacios abiertos o al aire libre, siempre que pueda mantenerse un distanciamiento físico de al menos 1 metro con otras personas.
- Se mantiene la medida sanitaria del uso obligatorio de mascarilla en espacios cerrados o interiores.

A PARTIR DEL LUNES 28 DE MARZO DE 2022

1. Se levanta la medida sanitaria del uso obligatorio de la mascarilla en espacios abiertos o al aire libre, siempre que pueda mantenerse un distanciamiento físico de al menos 1 metro con otras personas.

2. Se mantiene la medida sanitaria del uso obligatorio de mascarilla en espacios cerrados o interiores, y en aquellos espacios abiertos o al aire libre donde no se pueda mantener distanciamiento físico de al menos 1 metro entre personas: aglomeraciones en mercados al aire libre, filas en áreas de ingreso a actividades o instalaciones, conciertos, estadios, entre otros.

¡NO BAJEMOS LA GUARDIA!

Fuente: MINSA, marzo 2022

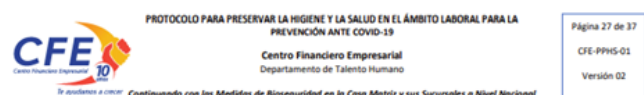
Elaborado por: Carlos A. Copri, Oficial de Bioseguridad Laboral
Revisado por: CESH P&A COVID-19, 4 miembros
Aprobado por: Nombre de la Contraparte, Depto. de Talento Humano



Tabla de Contenido

I. Generalidades	4
A. Introducción	4
B. Objetivo	5
C. Alcance	5
D. Responsabilidades	5
1. Responsabilidades de CFE	5
2. Responsabilidades de los colaboradores y directivos del CFE	6
II. PARTICIPANTES EN LA CONFECCIÓN DE ESTE PROTOCOLO	7
A. Listado de Participantes	7
III. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL CORONAVIRUS (COVID-19)	8
A. Antecedentes	8
1. ¿Qué es el COVID-19?	8
2. Clasificación de exposición de colaboradores	10
IV. CREACIÓN Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ ESPECIAL DE SALUD E HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL COVID-19	11
A. Creación del Comité	11
B. Funciones del Comité	12
C. Exclusiones del Comité	14
V. CUMPLIMIENTO DE HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE COVID-19	15
A. Higiene personal	15
B. Uso de mascarillas, etiquetas respiratorias y otras recomendaciones	16
C. Distanciamiento físico: por lo menos 1 metro entre personas en sitios públicos y laborales	19
D. Equipo de protección personal	21
VI. CUMPLIMIENTO DE HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL EN ÁREAS COMUNES Y EQUIPOS	22
A. Uso del comedor	22
B. Salones de reuniones	22

Elaborado por: Carlos A. Copri, Oficial de Bioseguridad Laboral
Revisado por: CESH P&A COVID-19, 4 miembros
Aprobado por: Nombre de la Contraparte, Depto. de Talento Humano



VII. Manejo de casos de colaboradores o directivos durante la jornada laboral

A. Manual de intervención en casos sospechosos

A continuación, se detallan el manual de intervención de casos sospechosos del Centro Financiero Empresarial Casa Matriz y sucursales:

MANUAL DE INTERVENCIÓN EN CASOS SOSPECHOSOS Y/O POSITIVOS				
No.	En caso de	Detalle	Pasos	Observaciones
1	Colaboradores con síntomas antes de asistir a trabajar	Presenta Fiebre y/o tos seca y/o pérdida del gusto y/u olfato	1. Llamar a su jefe inmediato a más tardar dentro de la primera hora de labor. 1.1 El jefe inmediato deberá ponerse en contacto con un miembro del Comité Especial. 2. Hacer llegar constancia de atención. 3. Mantener a su jefe informado sobre los resultados de la visita al médico. 4. Anotar en bitácora los avances.	En caso de Casa Matriz, contactar a Talento Humano. Solo se tomarán como válidas aquellas ausencias justificadas por un centro médico autorizado para la atención del COVID-19. Funciones de Registro y Control de Talento Humano y de la sucursal.
2	Miembros con síntomas al momento de presentarse en el área de trabajo	Presenta Fiebre y/o tos seca y/o pérdida del gusto y/u olfato	1. Aislar a la persona de manera inmediata. 2. Dirigirse exclusivamente a su jefe inmediato. 3. Contactar a un miembro del Comité Especial. 4. Registrar el acontecimiento en la bitácora. 5. Ponerse en contacto con el Departamento de Talento Humano. 6. La persona debe apegarse a un centro de atención del COVID-19. 7. Seguimiento del caso.	Bitácora y control de cada sucursal o Casa Matriz hasta, al menos, que sea dado de alta.
3	Colaboradores positivos		1. Hacer llegar la hoja de confirmación al Departamento de Talento Humano.	

Elaborado por: Carlos A. Copri, Oficial de Bioseguridad Laboral
Revisado por: CESH P&A COVID-19, 4 miembros
Aprobado por: Nombre de la Contraparte, Depto. de Talento Humano

Anexo 3: Actualización del programa de capacitación

Contenido	ROLES DEL COMITÉ																								
<p>1. Responsabilidades de CFE</p> <p>2. Responsabilidades de los colaboradores y directivos</p> <p>3. Importancia del Comité</p> <p>4. Roles del Comité</p> <p>5. Cumplimiento de higiene para la prevención del COVID-19</p> <p>6. Cumplimiento de higiene en las áreas comunes y equipos</p>	<p>Inspección y análisis de riesgos, medidas de higiene y salubridad.</p> <p>Registro de síntomas, incapacidades por salud y control de las medidas de seguridad. Levantamiento de Acta</p> <p>Capacitación al personal. Conformación de Brigada Empresarial.</p> <p>Comunicación constante de las medidas y decisiones tomadas por parte del comité especial a todos los miembros de la empresa.</p>																								
CUMPLIMIENTO DE HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID-19	ACCIONES A SEGUIR																								
<p>Es responsabilidad de los colaboradores y directivos el cumplimiento de las medidas de control de riesgos y salud ocupacional establecidas en el protocolo.</p> <ol style="list-style-type: none"> Higiene personal Uso de mascarillas, etiqueta respiratoria Distanciamiento físico 	<p>2 Acciones a seguir (pruebas, cuarentena o aislamiento)</p> <p>*Día 1: Es el primer día completo después del último contacto estrecho con una persona COVID-19 positiva. **Esquema de vacunación completo: según normativa vigente.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">CUARENTENA (CONTACTO DE PERSONA COVID-19 POSITIVA)</th> </tr> <tr> <th>ESCENARIO</th> <th>CUARENTENA*</th> <th>PRUEBA</th> <th>MEDIDA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Persona Con síntomas, contacto estrecho de caso positivo Covid-19, con o sin esquema de vacunación completo. **</td> <td>5 días</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Prueba de Antígeno inmediata. Antígeno al 5to día </td> <td>Negativo: Prueba del 5to día, finaliza la cuarentena.</td> </tr> <tr> <td>Persona Sin Síntomas, contacto estrecho de caso positivo COVID-19, sin esquema de vacunación completo. **</td> <td>5 días</td> <td>Antígeno al 5to día</td> <td>Positivo: Va a Aislamiento.</td> </tr> <tr> <td>Persona Sin Síntomas, contacto estrecho de caso positivo COVID-19, con esquema de vacunación completo. **</td> <td>No cuarentena</td> <td>Antígeno al 5to día</td> <td>Negativo: Continúa igual sin Cuarentena. Positivo: Va a Aislamiento.</td> </tr> <tr> <td>Persona recuperada de COVID-19 (últimos 90 días), sin síntomas.</td> <td>No cuarentena</td> <td>Antígeno al 5to día</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CUARENTENA (CONTACTO DE PERSONA COVID-19 POSITIVA)				ESCENARIO	CUARENTENA*	PRUEBA	MEDIDA	Persona Con síntomas , contacto estrecho de caso positivo Covid-19, con o sin esquema de vacunación completo. **	5 días	<ul style="list-style-type: none"> Prueba de Antígeno inmediata. Antígeno al 5to día 	Negativo: Prueba del 5to día, finaliza la cuarentena.	Persona Sin Síntomas , contacto estrecho de caso positivo COVID-19, sin esquema de vacunación completo. **	5 días	Antígeno al 5to día	Positivo: Va a Aislamiento.	Persona Sin Síntomas , contacto estrecho de caso positivo COVID-19, con esquema de vacunación completo. **	No cuarentena	Antígeno al 5to día	Negativo: Continúa igual sin Cuarentena. Positivo: Va a Aislamiento.	Persona recuperada de COVID-19 (últimos 90 días), sin síntomas.	No cuarentena	Antígeno al 5to día	
CUARENTENA (CONTACTO DE PERSONA COVID-19 POSITIVA)																									
ESCENARIO	CUARENTENA*	PRUEBA	MEDIDA																						
Persona Con síntomas , contacto estrecho de caso positivo Covid-19, con o sin esquema de vacunación completo. **	5 días	<ul style="list-style-type: none"> Prueba de Antígeno inmediata. Antígeno al 5to día 	Negativo: Prueba del 5to día, finaliza la cuarentena.																						
Persona Sin Síntomas , contacto estrecho de caso positivo COVID-19, sin esquema de vacunación completo. **	5 días	Antígeno al 5to día	Positivo: Va a Aislamiento.																						
Persona Sin Síntomas , contacto estrecho de caso positivo COVID-19, con esquema de vacunación completo. **	No cuarentena	Antígeno al 5to día	Negativo: Continúa igual sin Cuarentena. Positivo: Va a Aislamiento.																						
Persona recuperada de COVID-19 (últimos 90 días), sin síntomas.	No cuarentena	Antígeno al 5to día																							

Anexo 4: Lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad



REGIÓN METROPOLITANA DE SALUD
DEPARTAMENTO REGIONAL DE SALUD PÚBLICA - DEPARTAMENTO REGIONAL DE PLANIFICACIÓN



MINISTERIO DE SALUD

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA OBTENER EL CERTIFICADO SANITARIO DE BIOSEGURIDAD POST COVID-19, DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE INTERÉS SANITARIO

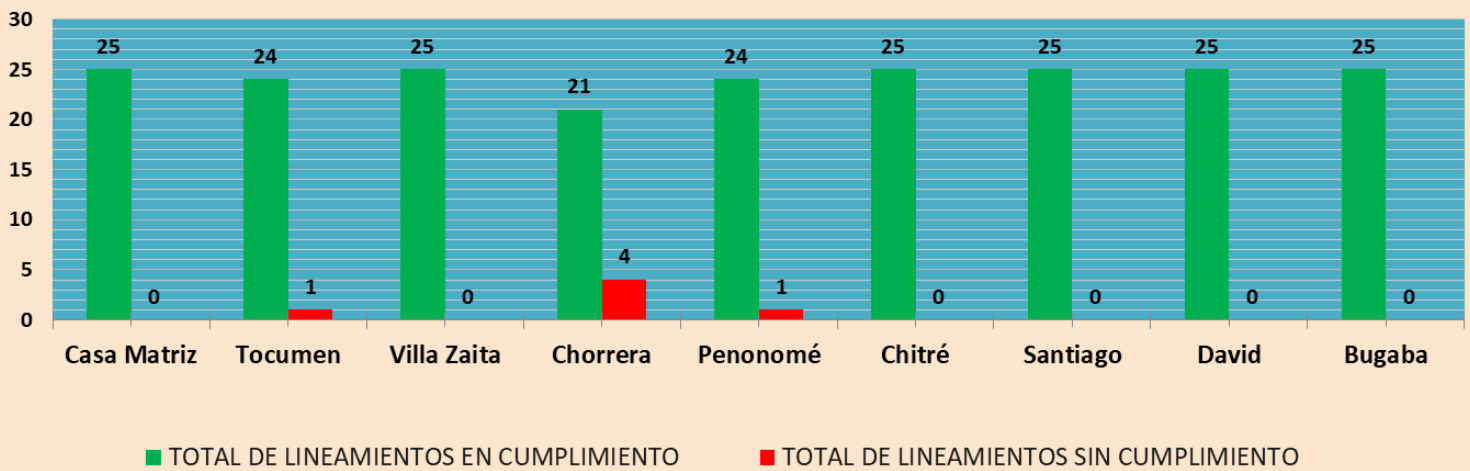
NOMBRE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO: **CENTRO FINANCIERO EMPRESARIAL - CASA MATRIZ**

N°	ASPECTOS	LINEAMIENTOS QUE DEBE CUMPLIR LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO				
		MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL - POST COVID-19	SI	NO	OBSERVACIÓN	Foto / evidencia
1	COMITÉ ESPECIAL DE SALUD E HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL COVID-19.	Creación del Comité de salud e higiene para la prevención y atención COVID-19. Acta de Conformación del Comité.	✓		Pendiente de actualización	
		Presenta el Protocolo para las operaciones Post COVID-19 basados en los Lineamientos para el Retorno a la Normalidad de las Empresas Post-Covid-19 en Panamá.	✓		Pendiente de revisión	
2	CUMPLIMIENTO DE LOS PROTOCOLOS Y GUÍAS SANITARIAS.	Los colaboradores y asistentes cuentan con la información y comunicación clara y actualizada de COVID-19, sobre las medidas de prevención y control por medio de afiches, mensajes, cintillos, murales etc.	✓			Evidencia C.M'1A2
		Existe evidencia de capacitación a los colaboradores sobre las medidas de prevención y control.	✓			
3	HIGIENE DE MANOS FRECUENTE.	Realizan higiene de manos frecuentemente con agua y jabón o con gel alcoholado al tocarse la cara, nariz, ojos o boca después de toser o estornudar, antes o después de colocarse y retirarse mascarillas, al tocar superficies de uso común o de alto contacto, o cambio de actividad, antes y después de ir al baño.	✓			
		Cuentan los servicios sanitarios con los insumos básicos para realizar higiene de manos: papel toalla, jabón líquido y agua potable y las áreas con dispensadores de gel alcoholado.	✓			Evidencia C.M'1B2
4	USO DE MASCARILLAS, ETIQUETA RESPIRATORIA Y OTRAS MEDIDAS.	Los colaboradores, clientes y personal externo al establecimiento usan las mascarillas correctamente.	✓			Evidencia C.M'1C2
		Las mascarillas son retiradas temporalmente por los colaboradores o clientes para el consumo de alimentos/bebidas y es colocada inmediatamente una vez finalizan.	✓			
5	DISTANCIAMIENTO FISICO	Se cumple con el aforo establecido en la normativa legal vigente de conformidad con los criterios establecidos (estado de vacunación, tipo de actividad o instalación donde se realice, el comportamiento de la pandemia y las restricciones establecidas por área).	✓			
		En los casos donde haya contacto cercano con las personas o se atiende público directamente como en las cajas (cajera/cliente), áreas de atención al cliente, entre otras, se toman medidas adicionales de protección o barreras físicas para evitar contagios.	✓			Evidencia C.M'1A4
		En las áreas que puedan tener aglomeraciones por parte de los colaboradores, como comedores, cajas, puntos de despacho de mercancía, puestos de trabajos grupales, el lugar de marcaciones de la llegada y salida del turno se cumple con: <ul style="list-style-type: none"> • Distanciamiento entre los colaboradores • Limitación de cantidad de personas • Turnos escalonados 	✓			
6	USO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN	El trabajador usa el equipo de protección personal para la prevención del COVID-19 de acuerdo con la ocupación que tenga o el nivel de riesgo al que se encuentre expuesto. <ul style="list-style-type: none"> • Protector ocular, calzado cerrado, guantes donde se amerita, por ejemplo, el personal de aseo, etc. 	✓		Para que los colaboradores realicen sus funciones diarias, solo es necesario usar la mascarilla.	
7	LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE SUPERFICIES	Cuentan con personal de limpieza y desinfección de superficies.	✓			
		Cuenta con insumos de aseo para el proceso de limpieza y desinfección de superficies de las áreas.	✓			Evidencia C.M'1B4
		Cuentan con bitácora actualizada con los registros de las horas y fechas del proceso de limpieza y desinfección de superficies.	✓			Evidencias/A 6
		Utiliza los desinfectantes recomendados: compuestos clorados - hipoclorito de sodio (Cloro) al 5.25% o al 3.5% en una dilución de 0.05%, alcohol al 70%, compuestos de amonio cuaternario o peróxido de hidrógeno u otro aprobado por la EPA.	✓		Ya no es necesario el pediluvio con amonio cuaternario.	Evidencia C.M'1C4
8	MANEJO DE DESECHOS	Realiza el proceso de limpieza y desinfección correctamente según los pasos establecidos: limpieza, enjuague y secado y desinfección, de acuerdo con los lineamientos establecidos.	✓			
9	HORARIOS ESPECIALES Y RESTRICCIÓN DE NÚMERO DE PERSONAS, - TELETRABAJO	Cuentan con recipientes para el descarte de desechos contaminados como mascarillas, pañuelos desechables, entre otros. Estos recipientes deben tener bolsa plástica, tapa (de referencia accionada con pedal), deben estar señalizados y ubicados en áreas de mayor circulación de personas.	✓			Evidencia C.M'1B6
10	MONITOREO DE SÍNTOMAS DE LOS COLABORADORES Y CLIENTES	Se realiza evaluación del recurso humano y en caso de ser necesario se establecen horarios especiales, restricción del número de personas, el uso de la modalidad de teletrabajo o reubicación de trabajadores para grupos vulnerables (adultos mayores de 60 años, trabajadores con comorbilidad, mujeres embarazadas, entre otros).	✓		Actualmente no es necesario rotar al personal. De ser necesario, el protocolo establece los pasos a seguir.	
11	MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL	Conocen qué hacer en caso de que algún colaborador presente alguno de los síntomas de la COVID-19.	✓			
12	MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL	Se les permite a los colaboradores tomar pequeñas pausas activas laboral durante la jornada (realizar ejercicios de estiramiento, respiración, buscar agua para hidratarse, ir al baño, etc.) o se les permite implementar otro tipo de estrategias de apoyo psicológico.	✓			
12	COMPROMISO DE LA EMPRESA	Se cuenta con una persona o personal de seguridad que supervise el cumplimiento de las medidas de Prevención y Control de COVID-19.	✓			
		Se mantiene provisión continua de los insumos para la implementación de las medidas de Prevención y Control de COVID-19 <ul style="list-style-type: none"> • Insumos básicos para higiene de manos: jabón líquido, papel toalla y gel alcoholado. • Equipos de Protección Personal • Insumos básicos para limpieza y desinfección de superficies. 	✓			
		Realiza actividades de promoción y educación sobre las medidas de prevención del COVID-19.	✓			
		Se adoptan tecnologías para minimizar el traspaso de documentos físicos, en los casos que aplique.	✓			
TOTAL DE LINEAMIENTOS EN CUMPLIMIENTO			25		100.00%	
TOTAL DE LINEAMIENTOS SIN CUMPLIMIENTO			0		0.00%	

post COVID-19

Anexo 5: Comparación de resultados obtenidos de la lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad de los establecimientos.

Comparación de resultados obtenidos de la aplicación de la lista de verificación para obtener el certificado sanitario de bioseguridad Post COVID-19, de los establecimientos de interés sanitario según los 12 aspectos



Anexo 6: Cuadro de evidencias

CASA MATRIZ		
<p>Información a través de pantallas</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>	<p>Cuentan con insumos para la higiene de manos</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>	<p>Uso de mascarillas, etiqueta respiratoria</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>
<p>Barreiras físicas</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>	<p>Insumos de limpieza y desinfección</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>	<p>Desinfectantes aprobados por la EPA</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>
<p>Bitácora de limpieza y desinfección de oficina</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>	<p>Recipiente para el descarte de desechos contaminados</p> <p>VER EVIDENCIAS</p>	<p>Protocolo para prevenir la infección y reducir el riesgo de transmisión por COVID-19</p> <p>Todas las acciones cuentan con el protocolo post COVID-19</p>

Anexo 7: Asamblea mensual de actualización de la ANREH

“Disposiciones relacionadas al aislamiento por COVID positivo y autorización de pruebas auto aplicadas - Impacto en el Entorno Laboral”



Anexo 8: Matriz de riesgo dentro del protocolo de bioseguridad

IX. MATRIZ DE RIESGOS COVID-19

Una matriz de riesgos es una herramienta útil que nos permite identificar los riesgos a los que estamos expuestos. De esa forma, se pueden determinar los niveles aceptables de exposición, así como establecer el control apropiado y monitorear la efectividad del método de control elegido.

Para poder elaborar la matriz de riesgos referente al COVID-19, hay que identificar las actividades principales de la empresa, evaluar el tiempo de exposición, así como los diferentes escenarios de dichas actividades. Finalmente se debe hacer una representación de la matriz de riesgos; esta suele hacerse en forma de tabla, lo que facilita su visualización.

MATRIZ DE RIESGOS COVID-19							
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS			EVALUACIÓN DE RIESGOS				MEDIDAS CORRECTIVAS
PUESTO O ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	EVALUACIÓN		MAGNITUD DEL RIESGO		MEDIDA DE CONTROL
			TIEMPO DE EXPOSICIÓN	CARACTERÍSTICAS DE LA CONDICIÓN	MR	CLASIFICACIÓN	

Elaborado por: Adbel Abraham Vásquez, pasante de Talento Humano.

A. Definiciones

- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (OSHAS 18001).
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurran uno o más eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (OSHAS 18001).
- **Tiempo de exposición:** Tiempo en la cual los colaboradores se encuentran en contacto con otras personas. El virus es imperceptible a nuestros ojos, por lo tanto, no sabemos quiénes están contagiados y quiénes no.

- **Características de la condición:** Distintos escenarios donde el colaborador puede estar expuesto.
- **Magnitud del riesgo:** Se obtiene multiplicando los valores adquiridos entre el tiempo de exposición y la característica de la condición.
- **Clasificación:** Es nivel que tiene la magnitud del riesgo, el cual se puede clasificar en bajo, medio, alto y muy alto.

B. Tabla de valoración

La matriz de riesgos se llena con base en la siguiente tabla de valoración:



		CARÁCTERÍSTICAS DE LA CONDICIÓN					
		1	2	3	4	5	
		LUGAR CERRADO SIN INTERACCIÓN DE PERSONAS	LUGAR CERRADO CON INTERACCIÓN DE PERSONAS	LUGAR CERRADO REDUCIDO EN TAMAÑO CON INTERACCIÓN DE PERSONAS	LUGAR AJENO A LA OFICINA (DIFERENTES ENTORNOS QUE NO SE PUEDEN CONTROLAR)	LUGAR CERRADO CON PERSONAS CON SÍNTOMAS RELACIONADOS AL COVID-20	
TIEMPO DE EXPOSICIÓN	MÁS DE 15 MINUTOS	4	4	8	12	16	20
	DE 6 A 15 MINUTOS	3	3	6	9	12	15
	DE 2 A 5 MINUTOS	2	2	4	6	8	10
	MENOS DE 1 MINUTO	1	1	2	3	4	5

NIVEL	MR
BAJO	0 A 3
MEDIO	4 A 7
ALTO	8 A 12
MUY ALTO	13 A 20

Elaborado por: Abdel Abraham Vásquez, pasante de Talento Humano.

- **Nivel bajo:** Poco probable que cause contagios. El riesgo de propagación es mínimo.
- **Nivel medio:** Puede causar contagios y constituir un peligro para los colaboradores. Su riesgo de propagación es considerable.
- **Nivel alto:** Puede provocar múltiples contagios y constituir un serio peligro para los colaboradores. Su riesgo de propagación es altamente probable.
- **Nivel muy alto:** Puede provocar contagios masivos y constituye un serio peligro para los colaboradores. Su riesgo de propagación es exponencialmente elevado.

Nota: Se recomienda considerar el riesgo medio como un nivel alto, ya que se ha demostrado que el virus COVID-19 es altamente contagioso.

C. Jerarquía del control de riesgos

La jerarquía de los controles pretende proporcionar un enfoque sistemático para aumentar la seguridad y salud en el trabajo, eliminar los peligros, y reducir o controlar los riesgos para la

seguridad y salud en el trabajo. Cada control se considera menos eficaz que el anterior a él. Es habitual combinar varios controles para lograr reducir los riesgos para la SST a un nivel que sea tan bajo como sea razonablemente viable (norma ISO 45001:2018).

JERARQUIA DE CONTROL CONTAGIO COVID-19



- **Equipo de protección personal (EPP):** Utilizar el EPP adecuado, incluyendo, de ser necesario, la vestimenta y las instrucciones para su utilización y mantenimiento.
- **Controles administrativos:** Llevar a cabo inspecciones periódicas del cumplimiento del protocolo, llevar a cabo capacitaciones, cambiar los modelos de trabajo de los colaboradores (por ejemplo, turnos y horarios).
- **Controles de ingeniería:** Reorganización del trabajo, aislar a las personas del peligro; implementar medidas de protección colectiva (por ejemplo, aislamiento, sistema de ventilación, barreras, entre otros).
- **Aislamiento:** Reemplazar lo peligroso por lo menos peligroso; adaptarse al progreso técnico (por ejemplo, implementación del teletrabajo, reducir la cantidad de colaboradores en el trabajo, etc.).

Anexo 9: Fotografías









