

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Maestría en Dirección en Recursos Humanos y Gestión del Talento



Nombre

Jaime M. Mieses González

Matrícula

21-0098

Título

Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19

Profesor/a:

Ivanna Lajara

Santo Domingo

2022

Indice

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| Conceptos | 8 |
| Protocolo | 8 |
| Justificación de la Investigación | 9 |
| Diseño de la Investigación | 11 |
| Población y Muestra | 11 |
| Datos Demográficos | 13 |
| Proceso de Recolección | 13 |
| Análisis de los Datos | 15 |
| Resultados | 16 |
| Anuncio de la Pandemia, Teletrabajo e Implementación de Protocolo | 18 |
| Desacuerdos y Complicaciones que se Presentaron en la Pandemia | 20 |
| Comunicación Entre los Colaboradores | 20 |
| Consecuencias del Cambio de Gobierno y Reintegro del Personal | 21 |
| Conclusión | 23 |
| Experiencia del Equipo de Recursos Humanos Implementando el Protocolo de Salud Para Mantener la Continuidad Laboral en la Pandemia | 23 |
| Modalidad Virtual o Modalidad Presencial: Ventajas y Desventajas del Teletrabajo | 24 |
| La Comunicación Interna Entre los Colaboradores | 26 |
| Percepción de Seguridad de los Participantes en la Oficina | 27 |
| Métodos Implementados Para Mitigar los Efectos de la Pandemia | 28 |
| Refuerzo del Protocolo Debido al Cambio de Gobierno | 28 |
| Reacciones Recibidas en RRHH de los Colaboradores que No Pertenece a RRHH | 29 |
| Descubrimiento | 31 |
| Discusión | 32 |
| Importancia de la Comunicación y Adaptación en el Ambiente Laboral | 32 |
| Adaptabilidad al Cambio | 33 |
| Impacto Emocional a Causa de la Pandemia | 34 |
| Bibliografía | 36 |
| Anexos | 39 |

| | |
|--|-----|
| Anexos A. Comunicaciones enviadas | 39 |
| Anexos B. Tabla de datos | 50 |
| Anexos C. Entrevistas transcritas en Google Docs | 53 |
| Anexos D. Transcripciones en Amber Script | 71 |
| Anexo E. Guia de preguntas de la entrevista | 162 |
| Anexo F. Consentimiento Informado | 165 |
| Anexo G. Solicitud y respuesta para estudiar población | 167 |

Introducción

La pandemia ha generado cambios en diferentes áreas a nivel mundial, una de estas áreas es el sector laboral, la cual ha sido impactado con las modificaciones en sus procesos y toma de decisiones debido a los protocolos implementados en todo el mundo, obligando al personal a distanciarse y accionar de manera virtual. El mundo ha sido golpeado con diferentes variantes del mismo virus que han causado factores psicológicos en las personas debido a la cantidad de desempleo, las noticias, pérdida de familiares o falta de contacto con estos.

Por tales razones el área de gestión del talento ha tomado el protagonismo adaptando los procesos a esta nueva realidad, implementado estrategias en las organizaciones que mantienen la seguridad de los empleados, manteniendo el rendimiento laboral, aplicando la tecnología en los procesos, manteniendo la continuidad de las empresas, creando nuevas prácticas laborales y cumpliendo con los objetivos, un ejemplo de estas modificaciones fue la aplicación del teletrabajo (Weller, J., 2020).

Por otro lado, los encargados de la seguridad y salud de los empleados en las empresas se han visto en la obligación de implementar estrategias y protocolos para disminuir la expansión del virus. Entre las medidas para posibilitar el retorno al trabajo, se mantuvo un distanciamiento físico y un control de higiene entre los colaboradores y desinfección de las áreas. Distanciamiento físico en los transportes que trasladan a los empleados desde sus hogares hasta la empresa y el uso obligatorio de mascarilla. En caso de mostrar síntomas se traslada a un centro de asistencia y en caso de obtener un resultado positivo, el empleado iniciaba una cuarentena (CEPAL, 2020).

Conociendo lo anterior, en la investigación realizada, se mostrará información sobre la experiencia de los colaboradores de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas en la implementación de protocolos y gestiones que sirven para mantener la continuidad laboral en la institución y mitigar los efectos de la pandemia y las reacciones de los colaboradores.

Título

- Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19

Objetivos

Objetivo General

- Explorar la experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del MEM implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19.

Objetivos Específicos

- Conocer sobre la implementación de la estrategia con los integrantes del área de Recursos Humanos.
- Indagar sobre las acciones que Recursos Humanos ejecutó ante la pandemia.
- Conocer el punto de vista de los colaboradores ante la estrategia.

Preguntas

- ¿Cuál fue la experiencia del equipo de Recursos Humanos implementando el protocolo de salud establecido por el gobierno?
- ¿Qué estrategias implementó el departamento de Recursos Humanos para mitigar los efectos de la pandemia en el MEM?
- ¿Cuáles fueron las reacciones recibidas por el departamento de Recursos Humanos ante las acciones implementadas?

Antecedentes

El mundo está pasando por una situación de nivel alarmante con respecto a la pandemia por el COVID19, en especial las organizaciones cuyas funciones han sido afectadas por esta. El área de Gestión del Talento ha sido clave para que las organizaciones sigan en función, sin embargo, han tenido que modificar sus procesos para lograr que esto suceda y dar un mayor esfuerzo para desacelerar la propagación del virus mediante la adaptación al mundo de la virtualidad. Estos cambios surgieron debido a los protocolos creados para el distanciamiento dado por los gobiernos los cuales llevaron a las gerencias a actuar de manera inmediata.

Iñigo Gil (2021) expone en su investigación sobre políticas públicas que fueron tomadas tras la aparición del COVID19. Entre las políticas aplicadas fueron diferentes decretos tales como el 463/2020 y el 8/2020 sobre gestión ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el virus y aplicación de medidas para los trabajadores en cuanto a salud, materia económica, confinamiento y prohibición de desplazamiento en vías públicas de España.

Entre estas medidas aplicadas en la organización para enfrentar la pandemia están la aplicación del teletrabajo mediante mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador.

La adaptación horaria y reducción de jornada. El Ministerio del Trabajo y Economía Social lo aplica de una manera que las organizaciones puedan modificar sus gestiones, también reducir la jornada laboral con una pérdida de una proporción del salario y así su ausencia en la empresa no traería sanciones. Estos cambios de horario y/o flexibilidad de este, se realizaron con el fin de facilitar el cuidado de sus colaboradores y sus familias.

Medidas de suspensión de contratos y reducción de personal por causa de fuerza mayor, económica, técnica, organizativa y de producción. Estas medidas son aplicables a organizaciones que se encuentran en una situación de alto riesgo de contagio (Gil, 2021).

Helena Morales (2021) en su artículo expone que las empresas han tenido que modificar sus procesos y adaptarse al mundo digital por el coronavirus, mencionó procedimientos que sirven para reducir el riesgo de contagio recomendadas por el Ministerio de Sanidad. Estos procedimientos son el teletrabajo, el trabajo a distancia, cambiar las reuniones presenciales por

reuniones no presenciales, turnos de trabajo, reducción del personal y reasignación de responsabilidades.

Conociendo las medidas que sirven para la evitación de contacto entre personas, existen otras medidas para relacionarse en el ámbito laboral. Estas medidas colaboran con la higiene personal, la desinfección, la ventilación, entre otras. Evalúan los riesgos de exposición de las personas que trabajan múltiples tareas que realizan siguiendo las recomendaciones dadas por las autoridades sanitarias, la presencia del personal vulnerables con relación a la infección del virus, verifican los equipos de protección individual y recordatorio de las instrucciones del uso correcto de estos equipos, instalación de protocolos de emergencia ante la detección de síntomas y la actualización del plan (Morales de Labra, 2021).

Además de la salud física, la pandemia le ha dado al área de gestión del talento un reto más, el bienestar emocional de los empleados. Idaly Scarpetta (2021) considera importante que el empleado esté bien tanto física como mentalmente, debido a que las personas han estado padeciendo de incertidumbre, estrés, ansiedad, miedo a infectarse y perder familiares y falta de contacto social.

En los resultados de su investigación, Scarpetta destaca que entre las estrategias claves para la función del área ha sido por el uso de herramientas tecnológicas, trabajo a distancia y la adaptación al mercado (Scarpetta, 2021).

Conociendo las informaciones anteriores, se puede destacar la importancia que tiene el avance de la tecnología y la aplicación de esta en las empresas, sin embargo, hay empresas y/o instituciones que no se adaptaron a este cambio, obteniendo consecuencias por la falta de esta.

Yelina Pantoja (2021) en su investigación titulada "*Gestión del recurso humano y calidad de servicios públicos en tiempos de pandemia de la Gerencia Regional de Educación, 2020*" Pantoja aplicó una encuesta y entre sus resultados aclara que el 49.69% considera que la gestión de recursos humanos es promedio debido a la falta de conocimiento de la tecnología y recomienda dar capacitaciones para mejorar el conocimiento y habilidades de los empleados, con la finalidad de poder brindar mayor productividad y calidad del servicio.

El área de Gestión del Talento tiene como rol mediar los intereses organizacionales con los de sus empleados, cumpliendo con los objetivos sin tener pérdidas, guían y acompañan para adaptarse a los cambios sin perjudicar el bienestar de los colaboradores. Así lo expresan Margarita Delgado y D. Lorena Medina (2020) en su investigación, comentan que el COVID-19 obligó a modificar las formas de trabajar adaptando la tecnología a sus procesos, pues trae flexibilidad, mayor autonomía, compromiso y organización personal. Los empleados adaptan su horario laboral en el día, creando un balance entre el trabajo y el tiempo familiar.

Por otro lado, el área de Gestión del Talento tomó el protagonismo en crear y supervisar las medidas de salud y bienestar en base a las circulares (0017 y 0018) notificadas y divulgadas por el Ministerio de trabajo y Ministerio de salud y protección social. Estas circulares sirvieron de permiso para autorizar el teletrabajo, implementación de un plan de capacitación sobre cuidados frente al COVID-19, línea de atención psicológica, recursos tecnológicos necesarios, como red VPN (Delgado, 2020; Medina, 2020).

Conceptos

Protocolo

Un protocolo es el plan que muestra los objetivos, la metodología, la importancia del proyecto que la organización implementará para realizar una investigación y debe contener antecedentes, estadísticas, un diseño de estudio y consideraciones de seguridad (University of California San Francisco, 2017).

Justificación de la Investigación

La justificación para la ejecución de la investigación es debido a que, además de los cambios en los procesos que han ocurrido, la pandemia ha traído consigo temas a tomar en cuenta entre los empleados como el temor, la ansiedad, entre otros factores psicológicos. Estos cambios en los procesos, los protocolos, la familia y los efectos psicológicos terminan afectando el desempeño laboral de los empleados en la institución.

Según la investigación en salud mental en condiciones de pandemia por el COVID19, Héctor Sánchez y Katia Mejía (2020) implementaron un inventario elaborado ad hoc, conformado por los indicadores de ansiedad, depresión, somatización, agresividad, desesperanza, intolerancia, desajuste familiar y temores.

Este instrumento fue aplicado a una muestra de 883 personas, tomando en cuenta ambos sexos y diferentes rangos de edad, que estudian y trabajan, ubicados en la población de Perú.

Sanchez y Mejía concluyeron entre 243 y 365 personas de la muestra presentan indicadores de desajuste significativamente pronunciados, la desesperanza teniendo un 23.8%, la somatización un 23.2%, el temor un 22.5%, la ansiedad un 21.2%, la agresividad un 19.8%, la intolerancia un 19.8%, el desajuste familiar un 18.5% y la depresión un 18.2% (Sanchez Carlessi, H; Mejía Sáenz, K., 2020).

En otras investigaciones expresan que la pandemia ha forzado a los empleados a adaptarse a una nueva vida con nuevas reglas, afectado sus percepciones y conceptos por el temor a estos cambios, además de la preocupación y desgaste emocional que presentan al ver personas conocidas siendo afectadas por la enfermedad y el uso de recursos extras que las organizaciones implementan, las cuales afectan en el desempeño laboral de los empleados (Coello Cedeño, J.; Sánchez Espinoza, J., 2021).

Conociendo lo anterior, cabe destacar que está presente el Síndrome de Burnout, la cual afecta en el desempeño de los colaboradores y en otras áreas que están relacionadas a esta.

En las investigaciones se evidencia que el Síndrome de Burnout tiene relación con el desempeño laboral, el logro de metas, la iniciativa, las relaciones interpersonales y el liderazgo de los trabajadores en la pandemia, por lo que recomiendan evaluar los efectos psicológicos tanto como los físicos (Sarmiento Gutiérrez, M., 2020).

Otras investigaciones afirman que la aplicación del trabajo remoto influye positivamente en el desempeño de los empleados. Entre los encuestados de una investigación, el 65% de los empleados presentan un rendimiento medio y demuestra que la flexibilidad de horario que obtienen con el trabajo remoto influye positivamente en el desempeño y que se enfocan más cuando se les dan estas facilidades (Fernández Bustamante, J., 2021).

Diseño de la Investigación

El estudio cualitativo es interpretativo, permite hacer cuestionamientos mediante la observación. Permite profundizar y describir rasgos del fenómeno siendo observado, por lo que busca descubrir en qué lugar realizar mediciones numéricas. Este estudio puede ser de tipo descriptivas, inductivas, holísticas, sensibles y no intrusivas (Díaz Herrera, C., 2017).

Conociendo su definición, el tipo de estudio de esta investigación es cualitativo de tipo no experimental porque se exploró sobre la estrategia que la institución ha implementado, las acciones que ha tomado el área de recursos humanos para combatir la pandemia y las observaciones recibidas en recursos humanos, por tal razón, es una investigación de tipo retrospectivo porque la experiencia de la implementación de las estrategias ha concluido.

Población y Muestra

La población estudiada son los colaboradores ubicados en la Dirección de Recursos Humanos, los cuales está conformado por la Asistente del área, Técnicos de RRHH, Técnicos de Nómina, Analistas de RRHH, Encargado de Compensación y Beneficios, Encargado de Desarrollo Humano, Encargado de Capacitación y Reclutamiento, Encargado de Registro y Control y el Director de la dirección en el Ministerio de Energía y Minas (MEM)

Los colaboradores son mayores de 18 años de nacionalidad dominicana, profesionales en su mayoría, algunos con maestría y solo existe una colaboradora que no es profesional, entre estos participantes existen colaboradores tanto masculinos y femeninos, siendo el sexo femenino el mayor en cantidad. Anteriormente una parte de esta población eran miembros de lo que fue la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE) que, por órdenes presidenciales, tuvo una fusión con el MEM, por lo que CDEEE ya no existe y los colaboradores fueron recontratados con los mismos puestos y funciones.

Por temas de tamaño y comodidad, los integrantes del MEM tuvieron una mudanza al edificio de lo que era la CDEEE, por lo que a principio de la pandemia existían alrededor de 10 colaboradores en Recursos Humanos y este tuvo un aumento de personal con un total de 25

personas aproximadamente, en la que los colaboradores que forman parte del área de seguridad y salud dentro de la misma dirección que fueron partícipes de la implementación y gestión de métodos que aseguren la continuidad laboral por la pandemia en la institución y nos brindaran información de su experiencia, además de la reacción que han recibido de dicha gestión de otros colaboradores.

Datos Demográficos

Los datos demográficos de la muestra corresponden a un grupo de nueve (9) colaboradores activos que pertenecen al área de recursos humanos y un (1) colaborador inactivo que estuvo presente en el tiempo de la pandemia como integrante del área y del proceso de gestión e implementación que aplicó RRHH para asegurar la continuidad laboral.

Entre los 10 participantes, nueve (9) participantes son mujeres y uno (1) es hombre, cuyas edades están entre los 24 y 56 años y que empezaron a laborar en la institución desde antes de la pandemia. Los cargos en su mayoría son Analistas y también hay Encargados.

Entre los participantes, cuatro (4) son personas con alguna condición de salud que los categoriza como pacientes vulnerables o de alto riesgo. Cuatro (4) no presentan una condición de salud que los categorice como pacientes de alto riesgo, sin embargo, viven con un familiar que sí lo es. Dos (2) no presentan condición de salud ni viven con una persona que sea categorizada como un paciente de alto riesgo o vulnerable. Entre los participantes una (1) estaba embarazada. Ninguno de los participantes presenta una condición de salud mental.

Proceso de Recolección

Antes de explicar cómo ocurrió la recolección de los datos, primero se envió una carta a la dirección de Recursos Humanos solicitando el permiso para entrevistar a los colaboradores y luego recibir respuesta del mismo aprobando dicha solicitud. Una vez aprobada, estas cartas debieron ser remitidas al Comité de Ética de UNIBE y luego esperar que el comité apruebe la iniciación de la recolección (Ver anexos G).

El proceso de recolección se basó en coordinar una hora con el participante para iniciar la entrevista, la cual contiene 28 preguntas (Ver anexo E) en donde expresan su experiencia en la pandemia para mantener la continuidad laboral. El plan original para la obtención de los datos era entrevistar a todo el personal que pertenece a recursos humanos pero no todos califican para

ser participantes debido a que son colaboradores que fueron fijados en la institución a finales del 2021 y el requisito para ser participantes es que estuvieran activos desde antes de la pandemia. Uno de los participantes es un ex empleado pero estuvo activo en todo el proceso de implementación del protocolo dando soporte.

La entrevista tuvo lugar en el salón de reuniones de la dirección de recursos humanos, a excepción del participante que es ex-empleado, el cual fue entrevistado por teléfono y todas fueron grabadas y transcritas, utilizando nombres claves y ocultado nombres mencionados por el participante. El proceso de transcripción inicio utilizando Google Docs (ver anexos C), el cual es una herramienta similar a Microsoft Word que sirve para escribir cartas o información para informes, etc. y contiene el “dictado de voz” y se utilizó con las dos primeras entrevistas, sin embargo, esto no estaba dando resultado porque no transcribió de manera correcta y contenía varios errores. Luego se utilizó una página web llamada Amber Script (ver anexos D), que es una herramienta donde se cargan los audios y en unos minutos pasa la transcripción a letras, no era perfecta pero a diferencia de el dictado de voz de Google docs, la diferencia entre ambas herramientas es bastante notable y ayudó a ahorrar tiempo pero a un costo, pues había que crear una cuenta y pagar una membresía.

Por otro lado, algunos de los que sí califican no fueron entrevistados debido a la carga de trabajo y participación de una gestión de elecciones para el comité de ética que estaba realizando la institución y, como el proceso se inició en tiempos de semana santa, algunos colaboradores decidieron tomar algunos días de disfrute de vacaciones y otros colaboradores se negaron a participar. Entre los colaboradores, los que participaron y los que no, aportaron brindando comunicaciones que fueron enviadas por el correo institucional (Ver anexos A).

En cuanto a los que participaron, tuvieron que firmar un consentimiento informado antes de iniciar la grabación y escuchar una breve descripción de lo que trata la investigación.(Ver anexo F) Algunos de los participantes respondieron claros y en confianza y otros no tanto porque responden con tonos y expresiones de duda porque no recuerdan claramente los hechos, mientras que otros responden con risas por sucesos ocurridos que el participante consideró cómico. Algunos de los participantes respondieron con nervios y otros con los ojos llorosos debido a la

pérdida que tuvieron en la pandemia. Todos se sorprendieron al conocer la duración de la entrevista, la cual era de una hora y trataron de profundizar lo suficiente para poder brindar la información solicitada pero no se pudo llegar a la meta con ninguno de los participantes.

El proceso de recolección de datos presentó complicaciones de por medio debido a que algunas entrevistas fueron interrumpidas por solicitudes de urgencia que se presentaron en el momento por la gerencia.

Se procedió a crear una tabla de excel con los puntos importantes de las entrevistas, para tener los datos organizados, de manera más cómoda y poder hacer relaciones entre estos datos, como los datos personales y los datos laborales (Ver anexos B).

Análisis de los Datos

Al ser la investigación de tipo cualitativo no experimental porque el objetivo fue conocer la experiencia de los colaboradores implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad laboral de los colaboradores ante la pandemia, por lo tanto, el estudio es de tipo retrospectivo porque se exploró una experiencia que ya concluyó y se hizo un análisis de las experiencias vividas. Luego de tener las transcripciones, se procedió a crear una tabla de excel con los puntos importantes de la entrevista, para tener los datos organizados, de manera más cómoda y poder hacer relaciones entre estos datos, como los datos personales (ej. Edad, cargo, antigüedad, datos de condición de salud física y mental, familia, etc.), confirmación de contagio del coronavirus y los datos laborales (ej. Experiencia laboral en pandemia, si hubo modificaciones en sus funciones, el teletrabajo, etc.) (Ver anexos B).

Resultados

Se detallarán datos sobre la reacción de los participantes ante la pandemia, datos personales que compartieron, su condición de salud y sobre cómo ellos, siendo de Recursos Humanos, accionaron ante este fenómeno, el proceso de implementación del protocolo y como fue reforzado. Estos datos fueron redactados utilizando la tabla de datos en excel junto a las entrevistas.

| Respuesta por los participantes | | | | | |
|---|-----------|-------------|-----------|-------------|----------------|
| Preguntas | Si | % | No | % | Sujetos |
| Fue una experiencia negativa | 10 | 100% | 0 | 0% | 10 |
| Paciente vulnerable | 4 | 40% | 6 | 60% | 10 |
| Vive con personas consideradas pacientes vulnerables | 4 | 40% | 6 | 60% | 10 |
| Condición de salud mental | 0 | 0% | 10 | 100% | 10 |
| Fue afectado/a por el coronavirus | 5 | 50% | 5 | 50% | 10 |
| Su trabajo se afectó | 5 | 50% | 5 | 50% | 10 |
| Participación en la implementación | 6 | 60% | 4 | 40% | 10 |
| Tuvo complicaciones para realizar sus tareas | 7 | 70% | 3 | 30% | 10 |
| Considera que la comunicación fue buena | 5 | 50% | 5 | 50% | 10 |
| Se sentía seguro/a en la institución | 10 | 100% | 0 | 0% | 10 |
| Cambio de modalidad presencial a la virtual | 9 | 90% | 1 | 10% | 10 |
| Prefiere la modalidad virtual | 1 | 10% | 9 | 90% | 10 |

Experiencia Laboral En La Pandemia, Condición De Salud Física y Mental De Los Participantes

Según lo recopilado en las entrevistas, para los participantes fue una experiencia traumante y de mucho estrés porque experimentaron con la modalidad virtual, el cual era algo nuevo para ellos, también por el cambio de gobierno el cual les causó cambios en algunas de sus funciones, conocer nuevos jefes y tener que lidiar con un proceso de salidas y entradas de muchas personas. Algunos de los participantes tuvieron pérdidas de familiares, amigos cercanos y/o colaboradores por el coronavirus y otros tenían el miedo de vivir esta experiencia y llegaron a pensar que la iban a tener porque el virus les afectó gravemente con muchos síntomas y tuvieron que aislarse de su familia. Otros no fueron contagiados por el virus pero si pensaron que lo tenían y sentían un miedo y estrés constante aún más porque algunos viven con personas mayores y con condiciones de salud. Según el Sujeto 0002, esta fue parte de su experiencia con la pandemia: *“El primer día que llegue te confieso que me puse a llorar porque pensé que me iba a morir porque no se sabía cómo era ni cómo se pegaba, que los cabellos, que la ropa, el primer día disfrazada cuando guantes y lentes, fue horrible.”*. Según el sujeto 6, esta fue parte de su experiencia: *“Para mí casi al final fue muy traumático porque perdí un familiar muy cercano que es mi madre de COVID y casi toda mi familia estuvo afectada de COVID como yo también. Y fue algo. Fue muy traumático.”*

En cuanto a la salud física y mental de los participantes, algunos de estos participantes son considerados pacientes de alto riesgo por presentar una condición de salud delicada y otros no presentan condiciones de salud delicada pero si viven con personas que entran en dicha categorización y les da miedo el que se contagien por culpa de ellos. Ninguno de los participantes considera, ni ha sido diagnosticado con una condición de salud mental.

Si alguien del área daba positivo al coronavirus, la persona entraba en cuarentena y toda el área tenía que aplicarse las pruebas de lugar, es decir, la rápida o PCR, para confirmar que puede seguir laborando de manera presencial. Algunos de los participantes fueron contagiados

por el coronavirus y tuvieron que trabajar desde casa, mientras que otros no podían porque el virus les afectó gravemente. Según el Sujeto 0005, su experiencia fue la siguiente: *“Cuando la prueba salió más de siete días estaba positiva entonces, pero ya había rebasado lo peor, no obstante, una noche como la del segundo día, yo pensé que iba a morir porque era algo que yo no puedo cómo describirlo, era un dolor de cabeza, unos síntomas raros, aquello de no salir del baño y yo me sentía realmente muy mal, muy mal de salud.”*

Anuncio de la Pandemia, Teletrabajo e Implementación de Protocolo

Según los participantes, todo inició a partir de cuando el presidente comunicó a todas las instituciones sobre el peligro que se estaba viviendo y solicitó cerrar los negocios a excepción de algunos establecimientos de comida y ayuda médica. Luego de ser publicada esta noticia y algunas comunicaciones emitidas por el Ministerio de Administración Pública (MAP), el Ministerio de Energía y Minas (MEM) empezó a enviar correos institucionales a todos los colaboradores y convoca reuniones con las cabezas de las diferentes áreas para que dicha comunicación sea emitida con más rapidez a todos los colaboradores.

Los participantes explicaron que Recursos Humanos no podía detenerse y trabajó junto con la Dirección de Tecnología e Información (DTI) para hacer posible la continuidad laboral desde las casas, dando equipos tecnológicos como laptops y flotas y habilitando el correo institucional para que sea posible su uso fuera de la institución y en otros aparatos tecnológicos. Aun teniendo el soporte de DTI, los directores, gerentes y el personal de nóminas no podían quedarse en sus casas porque a que la institución tenía que pagarle a los empleados y DTI dar soporte con cualquier eventualidad que se presentarían en los equipos tecnológicos de la institución, entre otros colaboradores cuyas funciones eran vitales para el funcionamiento de la institución, por lo tanto, se inició a implementar técnicas para que el regreso del personal sea sano y seguro. Recursos Humanos empezó a implementar el uso de mascarillas, instalar dispensadores con gel antibacterial y botellas de alcohol en todas partes de la institución, la toma de temperatura en la entrada, aplicaron pruebas rápidas, entre otras, con el fin de evitar el ingreso de personas con el virus a las oficinas.

Algunos de los colaboradores se mantuvieron trabajando de manera remota y expresaron que no les gustó la modalidad porque es incómoda. Estas fueron las palabras del Sujeto 0001 sobre el teletrabajo: *“Bueno en lo particular a mi no me gusto, no me gusto porque como uno trabaja con cosas delicadas en el tema de seguro, el ambiente a mi no me favorecía porque yo vivo en una calle donde se hace mucha bulla y entonces en cuanto a las llamadas y dar información me sentía tensa y los niños estaban en la casa y uno tenía que verificar la parte de sus estudios era como de profesora de un lado y verificando su trabajo y que la casa y toda esas cosas juntas, era un tema.”*. Una de las participantes expresó que tuvo que coordinar con su equipo de trabajo para volver a la oficina sin esperar la aprobación de su supervisor inmediato y aplicar turnos rotativos entre ellos. Explicó que eran un equipo de cuatro (4) personas y dos (2) del equipo iban a las oficinas y los otros dos (2) trabajaban desde la casa y se turnaban. Los participantes no encontraron el teletrabajo como una manera viable de trabajar debido al ambiente, es decir, consideraron el ruido y los hijos como un obstáculo que perjudican su rendimiento porque tenían que estar atentos a su trabajo y a la tarea de los hijos o cocinar para ellos. Los participantes tienen un horario de 8:00 de la mañana hasta las 4:00 de la tarde y a veces trabajaban más de lo que establece su horario atendiendo llamadas de los supervisores o de colaboradores solicitando información sobre el seguro médico e inclusiones de familiares. Para los participantes, esta experiencia fue considerada como horrible porque les causaba ansiedad y consideran que el trabajar en las oficinas es más cómodo y viable, por lo que rechazan el volver al teletrabajo. Más adelante el área de Recursos Humanos necesitaba más apoyo del personal, a excepción de aquellos con edad de 60 años en adelante, con condiciones de salud y embarazadas. Al tener más personas en la institución, empezaron a movilizar los escritorios del personal y eliminan el uso del comedor para evitar la cercanía entre personas.

La mayoría de los participantes tuvieron un rol en dicha implementación, expresan que fue un proceso que inició siendo solamente entre gerente y director del área y luego los demás se fueron uniando, dando sus puntos de vistas con las ideas que expresaban y dando soporte con las que se ejecutaban.

Desacuerdos y Complicaciones que se Presentaron en la Pandemia

Los participantes expresan que habían personas que expresaron su desacuerdo con el aparato que mide la temperatura de los colaboradores en la entrada y empezaron a crear teorías de que “generaba un tumor en la cabeza” pero no fue eliminado ni modificado. RRHH tuvo que eliminar el sistema de ponchado debido a que consideraron el aparato como un foco de virus porque todos tenían que poner el dedo.

Tuvieron problemas con la aplicación de las pruebas rápidas y PCR al personal porque los colaboradores querían que estas se les aplique de manera pronta y sin presentar síntomas, lo cual muchas veces las solicitudes fueron negadas porque si la usaban con todo el personal, se iba a gastar y no podían correr ese riesgo porque eran solicitadas por más instituciones y empresas, por lo que eran difíciles de conseguir.

Todas las actividades presenciales que brinda la institución como las charlas, capacitaciones, actividades entre las áreas, los cumpleaños de los hijos de los colaboradores, fiestas en el club de la institución y cumpleaños internos se tuvieron que eliminar para evitar un posible contagio de coronavirus. La institución brinda capacitaciones de manera virtual pero los equipos no tienen las herramientas suficientes para una debida participación de los colaboradores que se inscribieron, como cámaras o micrófonos, por lo que solo podían dar su opinión por texto.

Comunicación Entre los Colaboradores

Para algunos de los participantes la comunicación fue buena porque se utilizaron plataformas en línea de comunicación como Zoom, Microsoft Teams y el WhatsApp, además de que a muchos se les dio celulares/flotas para no tener que realizar llamadas desde el teléfono personal. Los participantes aclaran que este método ayudó a que se unieran más como equipo y como familia porque se daban seguimiento mutuo para confirmar si necesitaban alguna ayuda económica o dar apoyo de otra manera posible. Además de que la misma institución brindaba

ayuda a los colaboradores que pudieran estar enfrentando complicaciones de salud con el coronavirus y soporte en caso de que un familiar o colaborador falleciera debido al mismo virus.

Para otros participantes la comunicación la consideraron horrible porque algunos colaboradores pasaron por el suceso de que necesitaba el apoyo urgente de un colaborador y este no aparecía o no tenía buena conexión a internet. Otros participantes dicen que tuvieron problemas con sus funciones debido a que algunos procesos se manejan con cierta curiosidad en el estado, por lo que no les aclaraban los detalles con totalidad, perjudicando la entrega de la tarea y expresó que muchas veces en el estado tienen una cultura de tener cuidado con lo que comunicas porque puede ser utilizado en tu contra, por lo que muchos manejan ciertas tareas con discreción, incluso con el mismo grupo. Este es el comentario del Sujeto 0004 en cuanto a la comunicación: *“La comunicación siempre se ha visto afectada desde el primer momento, o sea, desde que yo sé que yo no podía decirle a un empleado lo que sea porque no había ningún tipo de discreción, o porque todo lo que yo dijera podía ser utilizado en mi contra, no solo como nosotros, como recursos humanos, sino en general, o sea, todo el mundo, nadie hablaba, es un silencio que nadie decía nada.”*

Consecuencias del Cambio de Gobierno y Reintegro del Personal

Los participantes dicen que llegó un momento en la pandemia donde se creía que todo estaba en control hasta que llegó el cambio de gobierno, que arruinó el avance que tuvo RRHH para mitigar los efectos del COVID 19 debido a los nervios comunes que presentan las personas como la de perder su empleo y volvían a la institución sin aprobación de nadie para estar presentes ante los nuevos directores, incluyendo aquellos que son considerados personas de alto riesgo, personas con resultado positivo ante el coronavirus y personas que entraban sin mascarilla. Esto obligó a RRHH a reforzar el protocolo siendo más estrictos y exigentes con la entrada del personal, es decir, estaba prohibido volver a las oficinas si la persona no había recibido una llamada de RRHH para volver a sus labores y, en caso de haber sido llamado, debía pasar por el consultorio a realizarse la prueba rápida y/o la PCR.

Los participantes expresan que obtuvieron reacciones negativas sobre como RRHH estaba trabajando con el protocolo debido a que muchos no quisieron adaptarse al mismo y estaban en contra de ciertos aspectos como el uso constante de la mascarilla, el no poder socializar cerca de un grupo de personas y presentar la tarjeta de vacunación, aun siendo esta una medida tomada y solicitada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el presidente. Por otro lado, otros participantes expresan que los colaboradores estaban agradecidos con el seguimiento y las informaciones que brindaba RRHH.

Con el pasar del tiempo todos se fueron reintegrando a sus puestos de trabajo bajo las restricciones del protocolo y a dar más equipos tecnológicos a colaboradores para seguir realizando sus funciones desde su hogar, como laptops y flotas, además de seguir utilizando las plataformas virtuales de comunicación como el Zoom, Microsoft Teams y el WhatsApp.

Conclusión

Según lo recopilado en las entrevistas, los colaboradores definen su experiencia como traumática, impactante, difícil, etc., debido a la preocupación a contagiarse a sí mismos con el coronavirus u otras personas o familias que sean considerados pacientes de alto riesgo. Algunos de los participantes expresan que tuvieron una pérdida de algún familiar o persona cercana. Además, se pudo conocer si tuvieron un rol en la implementación del protocolo para mitigar los efectos de la pandemia. En esta parte de la investigación, se detalla el análisis realizado en base a la experiencia de los participantes junto con los objetivos.

Experiencia del Equipo de Recursos Humanos Implementando el Protocolo de Salud Para Mantener la Continuidad Laboral en la Pandemia

¿Qué es un paciente de alto riesgo y/o vulnerable?

Son aquellas personas que presentan una condición de salud como hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad pulmonar, asma, enfermedad renal crónica, también las mujeres embarazadas y las personas de mayores de 60 años forman parte de esta categorización (Martínez García, M.; Bal Alvarado, M.; Santos Guerra, F.; Ares Rico, R.; Suarez Gil, R.; Rodriguez Alvarez, A.; Pérez López, A.; Casariedo Vélez, E., 2020).

Un 50% de los participantes fueron contagiados con el coronavirus, de los que dos (2) pensaron que no iban a sobrevivir, por otro lado, expresan que sintieron ansiedad al volver a las oficinas y tenían pensamientos constantes de que fueron contagiados con el coronavirus. Cuatro (4) de los colaboradores presentan alguna condición de salud que los califica como pacientes vulnerables. Un 40% de los participantes no presentan una condición de salud pero si viven con un familiar que es categorizado un paciente vulnerable o de alto riesgo y dos (2) participantes no tienen condición de salud ni viven con una persona que sea categorizado como paciente de alto riesgo. Ninguno de los participantes considera o ha sido diagnosticado con alguna condición de salud mental, sin embargo, sí afirman que han sentido ansiedad en el momento de la pandemia y

en la actualidad debido a que siente la necesidad de realizar todo en el momento por miedo a que se presente la posibilidad de “volver para atrás”, es decir, volver a modalidad virtual y estar en aislamiento. Así lo expresa el sujeto 0002 con lo siguiente: “*Bueno, después de la pandemia siento que estoy más ansiosa en el sentido de que quiero que todo se haga en el momento porque siento que en algún momento todo puede volver para atrás y me ha generado mucha ansiedad realmente.*”

Se le preguntó a los participantes si tuvieron alguna participación y rol en la gestión para conocer a profundidad sobre este proceso, el cual inició siendo un plan entre gerente y director en un principio, sin embargo, se necesitó la ayuda de todo el personal para dar aportes mediante lluvia de ideas, afirmar que puede traer solución y que no. Un 60% de los participantes tuvieron participación, la cual se encargaban de dar aporte o su punto de vista en ciertas ideas que se generaban en la planificación del proceso. Los participantes se encargaban de tareas como fumigar las calles en los pueblos, aunque luego este se detuvo porque se determinó que no estaba garantizando solución, las oficinas también fueron fumigadas cada cierto tiempo o cuando un colaborador del área presentaba resultados positivos ante el coronavirus. Algunos participantes tomaban el control y verificación de que todo colaborador que asista a la institución haya presentado un resultado negativo ante el coronavirus, daban seguimiento a los procesos de la misma gestión y brindar mascarillas y alcohol al personal que estuviera laborando de manera presencial y otros dieron su soporte en el suministro de estos equipos de higienización, las movilizaciones del personal para evitar el contacto físico y las rotaciones de turno entre los colaboradores.

Modalidad Virtual o Modalidad Presencial: Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

¿Qué es el teletrabajo?

Es una modalidad de trabajo donde el colaborador puede realizar sus funciones fuera de la oficina y puede traer oportunidades y conveniencia con respecto a la definición de objetivos y resultados que puede presentar un empleado, además de que ayuda para aquellos que puedan

presentar alguna condición física que no les permita trasladarse a sus instalaciones de trabajo. (Montero Ulate, B.; Vasconcelos Vásquez, K.; Arias Murillo, G., 2020).

Conociendo el concepto de teletrabajo, un 10% de los participantes estuvo a favor del teletrabajo y expresa que con esta modalidad se facilitan algunas cosas, como el no gastar pasaje, comodidad y considera que es cuestión de adaptación y organización. El sujeto 0003 expresó lo siguiente: *“Tenía que trabajar desde la casa y ahí el trabajo se me complicó un poco, porque no es lo mismo no ir presencialmente y mover todo que hacerlo desde un teléfono. Realmente para mí fue como más trabajo.”*

Sin embargo, el teletrabajo puede traer sus desventajas, un 90% de los participantes cambiaron de modalidad presencial a virtual (teletrabajo) a principio de la pandemia, de las cuales la mayoría mostró preferencia con la modalidad presencial. Aquellos que prefieren la modalidad presencial expresan que es mucho más “cómodo” y que no quisieran volver a la modalidad de teletrabajo jamás porque el estar encerrados le causa ansiedad. Según el Sujeto 0002, estas fueron sus palabras en cuanto al encerramiento: *“Me impactaba lo que estaba pasando porque era algo extraño pero de estar en el encerramiento me generó mucha ansiedad y muchas dudas, incertidumbre, al inicio no sabía que iba a pasar ni de qué trataba pero no me afectó tanto en el sentido porque, no se si me sentía segura porque estaba con toda mi familia pero ya llegó un momento en el que el encerramiento me generó mucha ansiedad, cuando me despertaba me ponía a llorar”*

Los participantes que votaron en contra del teletrabajo expresan que esto es debido a que encuentran el teletrabajo como “incómodo” puesto a que, aun teniendo las suficientes herramientas para llevar a cabo parte de sus funciones en la casa, todas las herramientas para ejecutar sus labores con mayor facilidad están en la oficina, como el imprimir formularios y obtener firmas, entre otros. Los participantes aclaran que el ambiente no era favorable debido a que vivían en zonas ruidosas, además de que algunos de los participantes tienen hijos y deben estar atentos a las tareas del colegio, sus estudios, la entrada a las plataformas que sus colegios/escuelas utilizaron, cocinar la comida de su familia y mantener la higiene de su hogar.

Aunque el horario laboral de los participantes sea de 8 horas, los participantes expresan que debieron trabajar más de esas 8 horas en algunas ocasiones, recibiendo llamadas de urgencias laborales que se presentaban. Así lo explica el sujeto 0005 de la siguiente manera: *“De repente a las 10 de la noche tú estaba igualita trabajando y esperando y te llamaban los jefes y te preguntaban cosas que no sucede cuando tú estás en tu trabajo normal, te pueden llamar un día, pero esto se hizo como una, como una reincidencia que, que en verdad yo en una me dije Ay no, pero yo me quiero ir a trabajar mejor, porque yo en la casa me siento como observada, como, como, como, como que no rindo, ni doy para adelante, como que es demasiado y tampoco descanso porque es como mucho trabajo desde las 7 de la mañana hasta las 10 a la noche.”*

La Comunicación Interna Entre los Colaboradores

La comunicación es un elemento importante en las instituciones y empresas porque evita una entrega incorrecta, resultados negativos y el trabajar doble, además de que nos ahorra tiempo. En cada tipo de ambiente, incluyendo el laboral, existe lo que es la comunicación interna la cual trae consigo un sentido de compromiso al empleado, teniendo la participación como idea central de la dinámica. Esto incita a los empleados a la colaboración, dar sugerencias y dar comentarios, es decir, involucra a todo el equipo a formar parte de este intercambio de información (Aced-Toledano, C.; Miquel Segarra, S., 2021).

Un 50% de los participantes considera que la comunicación es buena debido a que todos utilizaban plataformas de comunicación virtual como el WhatsApp, Microsoft Teams o Zoom para evitar las reuniones presenciales. Ellos afirman que este método ayudó a que el grupo se uniera más como equipo y como familia porque se daban seguimiento entre sí para cualquier necesidad que tuviesen, en caso de presentar situaciones referentes a la salud. Así lo expresa el Sujeto 0005 en sus palabras: *“Yo pienso que la comunicación fue mejor porque aparte del trabajo, salió también como, como el del amigo, como la parte de de empatía de estoy contigo, de, de que eso se va a superar, de que hay que cuidarse todo eso. Entonces para mí, en vez de dañarse la gente como que se unió más, yo lo sentí así tanto a nivel familiar.”*

Sin embargo, el otro 50% de los participantes considera que la comunicación es mala porque no todos tenían flota o porque no tenían buena conexión a internet. Los participantes expresan que fue "horrible" porque muchos de los procesos en el estado, en especial los del cambio de gobierno, lo quieren manejar con curiosidad y no comunicaban con detalles el proceso al mismo equipo y esto perjudicaba la eficiencia del trabajo y su entrega. El sujeto0004 expresa que tuvo esta situación y cada uno tenía una idea diferente del trabajo, lo cual ocasionó un daño más adelante, recibiendo llamados de atención de otras áreas. También expresó lo siguiente en cuanto a la comunicación: *"La comunicación siempre se ha visto afectada desde el primer momento, o sea, desde que yo sé que yo no podía decirle a un empleado lo que sea porque no había ningún tipo de discreción, o porque todo lo que yo dijera podía ser utilizado en mi contra, no solo como nosotros, como recursos humanos, sino en general, o sea, todo el mundo, nadie hablaba, es un silencio que nadie decía nada."*

Percepción de Seguridad de los Participantes en la Oficina

Para los participantes, al inicio de la pandemia sentían miedo constante debido a que era un fenómeno desconocido y no se sabía qué hacer, qué estaba pasando, como batallar con este y había muchas noticias que desencadenaron más este miedo.

Algunos expresan que tenían miedo de contagiarse y de morir, mientras que otros no tenían miedo de contagiarse del coronavirus por ser personas jóvenes, sin embargo, si tenían el miedo constante de contagiar a otros que puedan tener alguna condición de salud por culpa de ellos mismos.

El 100% de los participantes expresó que se sentían seguros debido a que desde el momento que un colaborador presentaba síntomas, la institución lo despacha a su hogar, los demás colaboradores le daban seguimiento a la persona para asegurar que no tenía necesidad de cuidado y/o medicamentos, debido a que algunos de estos colaboradores viven solos, además de que la misma institución brindaba ayuda a sus empleados con los medicamentos y las pruebas PCR. Los participantes afirman que fueron adaptándose a la situación y al protocolo

paulatinamente debido a el mismo seguimiento que se les daba y la protección brindada con las mascarillas, el alcohol y las demás herramientas que brindó la misma institución.

Sin embargo, la percepción de seguridad que tenían los participantes variaba con el tiempo debido a situaciones como las diferentes variantes del coronavirus, especialmente el Omicron, el cual afectaba a las personas de otra manera y siendo más transmisible que las variantes anteriores (El Periodico, 2022).

Métodos Implementados Para Mitigar los Efectos de la Pandemia

Para mitigar los efectos de la pandemia, Recursos Humanos creó una comisión con el fin de adaptar los protocolos brindados por el gobierno y las comunicaciones dadas por el Ministerio de Administración Pública (MAP) en sus instalaciones con el fin de estar preparados para el mantener la continuidad laboral y el reintegro de los colaboradores.

El 100% de los participantes afirma que Recursos Humanos aplicó el uso obligatorio de mascarilla, guantes, mascarar/lentes, contenedores de alcohol en todas partes de la institución, reducción y rotación de horarios, aplicación de pruebas rápidas cada quince (15) días y luego PCR en caso de obtener un resultado positivo en la prueba rápida. Enviaban correos informativos o recordatorios sobre el uso de las mascarillas, alcohol, lavado de manos, escritorios. Hubo movilización de los escritorios y del personal para evitar el contacto físico entre ellos.

Refuerzo del Protocolo Debido al Cambio de Gobierno

Ocurre un cambio de gobierno en medio de la pandemia, haciendo que los colaboradores vuelvan a las oficinas sin autorización de sus supervisores y sin respetar las pautas mostradas en el protocolo, perjudicando el avance que había hecho Recursos Humanos. Para reforzar dicho protocolo, Recursos humanos eliminó el registro del ponchado debido a que se convirtió en un foco de contagio.

Junto con el área de Tecnología e Información empezaron a dar equipos tecnológicos (laptops y flotas) para trabajar desde casa y el uso de Teams y Zoom para evitar las reuniones presenciales. Se le asignó la tarea al personal de seguridad de desinfectar las áreas en caso de haber un colaborador con coronavirus y junto con el equipo médico a aplicar las pruebas rápidas a todo el personal del área afectada.

Reacciones Recibidas en RRHH de los Colaboradores que No Pertenecen a RRHH

Uno de los objetivos de esta investigación es el conocer las reacciones y comentarios de los colaboradores que no forman parte del área de Recursos Humanos, tanto positivo o negativo, con el fin de conocer la percepción de las personas sobre la implementación del protocolo. Lamentablemente, no todos los participantes recibieron comentarios sobre esto, seis (6) de los participantes recibieron reacciones y comentarios de los colaboradores, en su mayoría negativos.

Entre las reacciones positivas, un 20% de los participantes expresan que habían colaboradores que estaban agradecidos por la información brindada en todo momento y el seguimiento que obtuvieron aquellos que estaban en sus áreas de trabajo y a aquellos que estaban contagiados por el coronavirus. También tuvieron comentarios del personal asegurando que se adaptaron al protocolo.

Entre las reacciones negativas, un 30% de los participantes expresan que algunos colaboradores sentían temor cuando veían a un colaborador con síntomas, haciendo una asociación automática con los síntomas del coronavirus, por lo tanto, solicitaban la aplicación de la prueba rápida o PCR, pero este no se le podía aplicar a todo el mundo debido a que se podían acabar y todas las instituciones estaban solicitando estas pruebas de igual manera.

Por otro lado, obtuvieron quejas con respecto al uso constante de la mascarilla, la eliminación del comedor, el distanciamiento y la tarjeta de vacunación, pues mostraban resistencia ante esta y no se adaptaron al protocolo. Así lo dice el sujeto 0004: *“El tema de las mascarillas que te dije, mucha gente se acercó y dijo que no, que ya estaba bueno, que no*

íbamos a usar más mascarillas, se quejaban a veces no solamente de tener que ponerse manos de limpia, sino de que no habían manita limpia, que si no había jabón en el baño y había que lavarse las manos porque entonces teníamos que estar encima de la gente de servicios generales para que también tuvieran todas esas cosas siempre disponibles, porque eso no se puede acabar.”

Un 10% de los participantes recibió reacciones positivas y negativas y un 40% no recibió reacción alguna sobre la implementación.

Descubrimiento

La instalación de camas para el personal de la planta tuvo que quedarse a dormir y separarse de su familia en la pandemia para que nosotros pudiéramos tener energía, esto es debido a que no podían correr el riesgo de contagiarse. El personal de la planta tuvo horario rotativo para que pudieran estar con su familia cada cierto tiempo, sin embargo, a este personal se le prohibió el salir de sus hogares para evitar el contagio.

Dos de los participantes tuvieron pérdidas de un familiar o de un conocido, en el caso de los participantes fue una madre y un mejor amigo. Otro de los participantes casi pierde a su madre por igual debido al coronavirus. La institución tuvo pérdidas de colaboradores que fallecieron por coronavirus por igual. Para algunos de los entrevistados, la modalidad virtual les causaba ansiedad debido a que no les gustaba estar aislados y encerrados y les gusta estar entre las personas, además de que consideraban este método de trabajo como incómodo y horrible.

La institución aplicó consulta psicológica para los empleados que estaban presentando condiciones de salud mental debido a la pandemia y el miedo que les causaba el coronavirus, ya que este causaba mucho temor y ansiedad en la población desde sus inicios en el 2020.

El que un empleado estornudara causaba ansiedad en los colaboradores de su área, al punto de querer aplicar una PCR sin presentar síntomas porque asociaban la tos y el estornudo con el coronavirus, causando temor y estrés entre los colaboradores. Sin embargo, estos no se podían aplicar a todos porque querían evitar escasez.

Debido a la pandemia, la institución tuvo que adaptar una modalidad virtual en muchas de las funciones, una de ellas era la de dar capacitaciones a los colaboradores, la cual presentó deficiencia tecnológica debido a que los colaboradores no entendían cómo ingresar al curso o no tenían los equipos para la participación. Las capacitaciones iniciaron en horario laboral y las computadoras carecen de micrófonos y cámaras, por lo que solo pueden escuchar y escribir en el chat de la plataforma, además de la inestabilidad en la conexión que afectaba la participación.

Discusión

Como se pudo presenciar en la conclusión de esta investigación nombrada la experiencia de los colaboradores de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas tuvo sus altas y sus bajas, empezando por el lado de el contagio del coronavirus, el cual trajo consigo muchas variantes que asustaban a la población, subía los niveles de estrés en las personas, incluyendo los colaboradores de la institución por el temor a contagiarse a sí mismos y a los demás. Se entrevistó a la muestra con una serie de preguntas para determinar su experiencia en medio de la pandemia y como esta pudo haber modificado sus funciones, sin embargo, uno de los temas tocados fuera de la entrevista fue el del teletrabajo, el cual todos tuvieron que haber tomado el método de teletrabajo al principio de la pandemia por temas de salud y órdenes presidenciales.

Importancia de la Comunicación y Adaptación en el Ambiente Laboral

Según Martha Benjumea Arias, Eliana Villa Enciso y Jackeline Valencia Arias, en su estudio titulado *“Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura”* (2016), expresan que el teletrabajo trae beneficios como la sostenibilidad, adaptación a los cambios económicos y tecnológicos, ofrece ventaja competitiva y flexibilidad, además de que, para las mujeres, es un ahorro de tiempo y dinero puesto a las responsabilidades que tienen con los hijos. Sin embargo, la mayoría de la muestra estuvo en contra de esta modalidad y nueve (9) de (10) son mujeres y ocho (8) de nueve (9) decidieron la modalidad presencial por factores de comodidad y del ambiente donde vive el participante y expresan que el estar atentas a las responsabilidades propias de su trabajo y a las de sus hijos al mismo tiempo, siendo una sobrecarga para ellas, incrementando sus niveles de estrés. Una de las participantes aclara que esto es posible con organización y adaptación, no obstante, puede ser un tema que podría servir para futuras investigaciones en cuanto al teletrabajo en el sector público relacionado.

Es importante conocer lo vital que es la comunicación y la adaptación a las instituciones y/o empresas en las nuevas modalidades virtuales para mantener la continuidad de las labores.

Esta modalidad es beneficiosa para aquellos colaboradores que pueden presentar alguna condición física o de otro tipo que no les permita trasladarse a la oficina, pero para ello, se necesita una buena comunicación entre los colaboradores. Según María Borda Peña y Manuela Victoria Perdomo (2021) se ha utilizado la comunicación para sobrellevar diferentes tipos de crisis, además de que afecta la efectividad y productividad y nos ayuda a permanecer en el mundo digital que conocemos en la actualidad. La empresa Economía Colaborativa, en el cual sostienen que al funcionar bajo plataformas digitales, contaban con una ventaja por encima de otras empresas, por lo que las plataformas digitales permiten posibilidades en cuanto a la transmisión de información.

Borda Peña y Victoria Perdomo analizaron el rol comunicador y concluyeron que la comunicación fue un factor indispensable en todo momento y que la mala comunicación afecta negativamente a la empresa. Mencionan una estrategia llamada “*fear of missing out*” la cual crea expectativas en el equipo y da sensación de miedo por “quedarse afuera” y no enterarse de lo que está ocurriendo en la empresa. Aclaran que la comunicación transparente es clave entre los colaboradores.

Para muchos de los participantes la comunicación fue considerada como “buena” porque los unió como equipo y para otros participantes fue “horrible” debido a la manera que se manejan los procesos delicados en el estado y como se pudo presenciar en los resultados de la recolección de datos. Una de las participantes expresó que al no haber obtenido todos los detalles sobre su tarea, obtuvo consecuencias negativas en los resultados y un llamado de atención que no se merecía.

Adaptabilidad al Cambio

En cuanto a la adaptación a los cambios, una de las complicaciones presentadas en la aplicación a la virtualidad fue la de convertir procesos presenciales en virtuales. Un ejemplo el proceso de reclutamiento en la institución, el participante expresa que tuvo que hacer sus funciones estando en una habitación cerrada sin conocer si la persona tenía o no el coronavirus,

aumentando la sensación de miedo y de ansiedad del participante, esta función no fue adaptada a la virtualidad que conocemos hoy en día, causando un posible daño en el participante y posiblemente los demás colaboradores que tienen las mismas funciones. La gestión de capacitaciones fue adaptada a la virtualidad, en lugar de usar salones u otros espacios para que el facilitador/a pudiese brindar el servicio de manera presencial, este fue llevado a plataformas virtuales para que cada colaborador pudiera asistir a distancia de los demás, pero no fue adaptado al 100% debido a que los equipos de los colaboradores no presentan cámaras ni micrófonos, por lo que no podían participar de manera eficiente en las capacitaciones y/o cursos dados por la institución, usando únicamente el chat para poder preguntar dudas, por lo que muchos entraban desde sus celulares pero con una conexión a internet inestable, por lo que sería un área a mejorar para la institución para futuras capacitaciones virtuales.

Impacto Emocional a Causa de la Pandemia

Como se ha mencionado anteriormente y como lo han expresado los participantes, no es noticia que la pandemia causó un impacto emocional en muchas personas. Según Carlos Orellana y Ligia Orellana (2020) el COVID19 trajo consigo efectos negativos como el enojo, aburrimiento y frustración, insomnio, estrés y depresión y efectos graves como suicidio y síntomas postraumáticos. El impacto fue medido en base a la duración de la cuarentena y el miedo a contagiarse y a otras personas. Entre los participantes, uno de ellos expresa que se sentía desesperado debido a que estaba encerrado en su hogar, además de que define a uno de sus familiares como muy sociable, el cual fue contagiado por el coronavirus y estuvo depresivo por no poder socializar. El mismo participante y los demás, sentían el miedo de contagiarse con el coronavirus porque viven con personas que tienen una condición de salud delicada.

Sin embargo, esta investigación no tuvo un enfoque en el impacto emocional que causó la pandemia para los servidores públicos, este puede ser el inicio para futuras investigaciones sobre el impacto emocional en el sector público a causa de la pandemia y conocer más a fondo el miedo que causa la asociación de síntomas de tos, estornudos, entre otros, que no necesariamente fueran por coronavirus, el cambio que haya generado en las gestiones de una institución, medir

los niveles de estrés, ansiedad, burnout, entre otros factores emocionales que hayan sido a causa de la pandemia.

Bibliografía

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

CEPAL (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf

Iñigo, G. (2021). *Evolución de la función de la Función de Recursos Humanos y los desafíos que presenta la pandemia del COVID-19*. Recuperado de

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/51521/TFG%20Gil-Casares%20Lacambra%2c%20Inigo.pdf?sequence=2&isAllowed=y> el 2021

Morales de Labra, H. (2021). *La contribución de las empresas al control de la pandemia de COVID-19*. Rev. Esp Salud Pública. 2021.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8239224>

Scarpetta, I. (06 de junio del 2021). *Retos del Talento Humano en tiempos de pandemia COVID-19*. Recuperado de

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8365/1/DDMEGHO37.pdf>

Pantoja, Y. (2021). *Gestión del recurso humano y calidad de servicios públicos en tiempos de pandemia de la Gerencia Regional de Educación, 2020*. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76332/Pantoja_EYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, M., Medina, D. (2020). *Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. Recuperado de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez Carlessi, H; Mejía Sáenz, K. (2020). *Investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por el COVID-19*. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3311>.

Coello Cedeño, J.; Sánchez Espinoza, J., 2021 (marzo, 2021). *Percepción de la salud mental y su relación con el desempeño de los trabajadores de una empresa ecuatoriana*. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55231>

Sarmiento Gutiérrez, M. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las trabajadoras sociales durante la pandemia en una Red Prestacional de Salud*. Lima. 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50396/Sarmiento_GME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández Bustamante, J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Johnson, G.; Whittington, R.; Regnér, P.; Angwin, D.; Scholes, K. (2020). *Exploring Strategy*, (p. 40-45) Recuperado de <https://books.google.es/books?id=ieksEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

University of California San Francisco (2017). *Clinical Trial Protocol Development*. Recuperado de <https://hub.ucsf.edu/protocol-development#:~:text=A%20research%20protocol%20is%20a,of%20a%20clinical%20research%20project>.

Díaz Herrera, C. (2017). *Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum*. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/60813/4564456547606>

Martínez García, M.; Bal Alvarado, M.; Santos Guerra, F.; Ares Rico, R.; Suarez Gil, R.; Rodriguez Alvarez, A.; Pérez López, A.; Casariedo Vélez, E., (2020). *Telemedicina con telemonitorización en el seguimiento de pacientes con COVID-19*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014256520301557>

Montero Ulate, B.; Vasconcelos Vásquez, K.; Arias Murillo, G. (2020). *Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>

Aced-Toledano, C.; Miquel Segarra, S. (2021). *La comunicación interna de las empresas españolas en clave estratégica*. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/116065>

El Periódico (2022). *Nuevos estudios apuntan que el ómicron afecta de forma distinta a los órganos*. <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20220108/nuevos-estudios-variante-omicron-garganta-coronavirus-13050247>

Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano*. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59-73.

Borda Peña, M. y Victoria Perdomo, M. (2021). *Comunicación externa y adaptabilidad: una mirada a dos empresas de Economía Colaborativa, durante el confinamiento por la pandemia del Covid-19*. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/54645/TG-Borda%20Peña%2c%20M%20aria%20Jose%20%3b%20Victoria%20Perdomo%2c%20Manuela%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Orellana, C., Orellana, L. (2020). *Predictores de síntomas emocionales durante la cuarentena domiciliar por pandemia de COVID-19 en El Salvador*. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-35352020000100103&script=sci_arttext

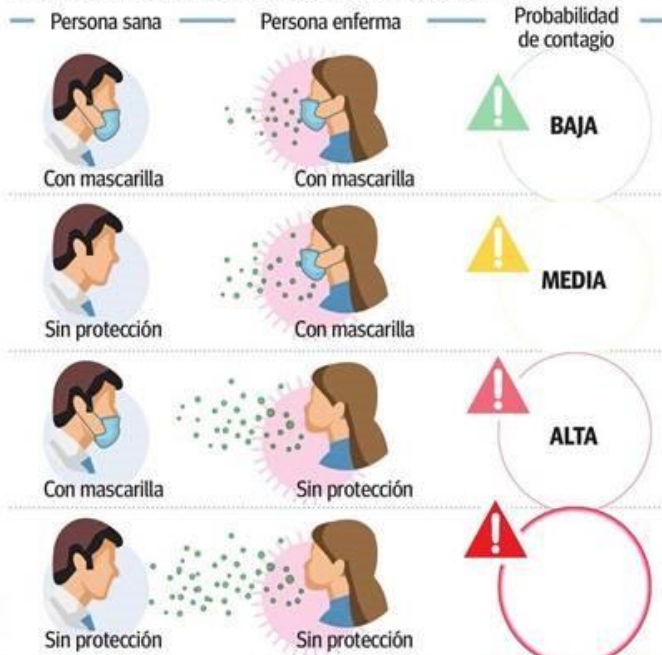
Anexos



Medidas Preventivas Coronavirus

- Mantener el distanciamiento interpersonal
- Lavarse las manos frecuentemente
- Usar Mascarilla

Protección de la mascarilla en contacto con enfermos



Fuente: OMS, Ministerio de Sanidad y elaboración propia

Infografía: D.PAGLIARULO



No bajas la Guardia, Protégete!

Informaciones Generales

La nueva Administración de la CDEEE y la CTPC, reafirma su compromiso con la Salud, Seguridad y Bienestar de la gente; en tal sentido, les recordamos el cumplimiento de las medidas de prevención y mitigación de riesgo de contagio del Virus.

Recordamos:

- El **uso de mascarillas** es obligatorio.
- Se mantiene el **distanciamiento** interpersonal en áreas de trabajo y áreas comunes.
- Es necesario la aplicación de **Prueba Rápida, Covid 19**, a toda persona que entra al Edificio UC, COH o CTPC, por trabajos o reuniones frecuentes.

▪ Horarios de trabajo:

- ✓ Continuando con las medidas de reincorporación del personal al trabajo, solicitamos la colaboración de los supervisores de cada una de las áreas para convocar al personal a reintegrarse a sus labores, quedando bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo únicamente: los colaboradores que sobrepasan los 65 años de edad, las embarazadas, enfermedades calificadas de alto riesgo sin importar la edad, como son: padecimiento o sobrevivientes al cáncer, asma moderada a crónica, enfermedad renal crónica, diabetes mellitus tipo II, afecciones cardiacas graves, personas inmunodeprimidas (sistema inmunitario debilitado) a causa de trasplante de medula ósea o de órganos, VIH, el uso de corticoides o del uso de otros medicamentos que debilitan el sistema inmunitario. Estas enfermedades deben ser certificadas por un médico especialista en el área y se debe entregar constancia a Gestión Humana para fines de registro y control.
- ✓ Para continuar con el protocolo de salud establecido previo a la asistencia de los colaboradores a nuestra instalaciones deben remitirnos el listado del personal que estará retomando sus labores a los correos: mobatista@cdeee.gob.do y malmote@cdeee.gob.do, esto con la finalidad de que podamos coordinar realización de pruebas rápidas como medida de seguridad.

Cuida tu salud, no bajas la guardia!



PROTOCOLO CDEEE Covid-19

La nueva Administración de la CDEEE y la CTPC, reafirma su compromiso con la Salud, Seguridad y Bienestar de la gente; en tal sentido, les recordamos el cumplimiento estricto de las medidas de prevención y mitigación de riesgo de contagio del Virus.

Generales:

- El **uso de mascarillas** es obligatorio.
- Se mantiene el **distanciamiento** interpersonal en áreas de trabajo y áreas comunes.
- El personal **identificado como vulnerable**, los cuales se encuentran en casa o en Teletrabajo, permanecen en la misma condición.
- Es necesario la aplicación de **Prueba Rápida, Covid 19**, a toda persona que entra al Edificio UC, COH o CTPC, por trabajos o reuniones frecuentes.
- Las pruebas rápidas, se realizan **cada semana**, al personal de la **CTPC**; en **UC y COH**, **intersemanal**, previa coordinación habitual, enviando datos a: consultoriomedico@cdeee.Gob.do y malmonte@cdeee.Gob.do
- En caso de presentar síntomas del virus Covid 19, debe quedarse en casa en aislamiento, informar su supervisor y realizarse la Prueba Rápida.
- **Servicios Generales y Logística**, continúan ofreciendo el servicio de limpieza y desinfección de áreas de trabajo, asimismo suministrando materiales y equipos de protección Covid 19, llamando a las estaciones **1073, 2064**.
- Horarios de salida:
 - ✓ Para mayor protección y seguridad del personal se mantiene la hora de salida de Autobuses a las 3pm, asimismo el personal que usa otros medios de transporte público.
 - ✓ A partir del lunes 31 se retoma la Ruta de Villa Mella, para todo personal de la zona.
 - ✓ El personal con vehículo propio, tendrá hora de salida según necesidad de las áreas de trabajo, hasta las 5pm.

Más información, acceder al Intranet: [Medidas Protocolo Covid19 Cdeee](#).

Cuidando su salud, cuida a los suyos!



12 de enero de 2022

INT-MEM-2022-233

CIRCULAR

A: **Todo el Personal**

Asunto: **Medidas para el sector laboral sobre Covid-19**

Debido a la quinta ola o rebrote del Covid-19 y sus diferentes variantes, tanto a nivel mundial como en nuestro país y por ende en la institución, las medidas de precaución aumentan, en tal sentido debemos estar informados de las acciones y decisiones a tomar para el cuidado de las personas.

Reiteramos las siguientes medidas:

- El uso de la mascarilla es obligatorio en todo momento, mantener distanciamiento e higienizarse constantemente las manos.
- Recomendamos no tener reuniones presenciales de más de 2 personas, a tales fines se recomienda utilizar las herramientas tecnológicas disponibles.
- Evite las aglomeraciones en el ascensor o en los microondas del comedor.
- Use el gel sanitizante dispuesto en los ponchadores
- Para solicitar cualquier servicio utilice los teléfonos o correo electrónico, evite moverse a otros departamentos dentro de la institución.
- Recuerde que debe completar su ciclo de vacunación con la 3era. Dosis antes del 31 de enero, para poder ingresar a la institución.

Importante destacar sobre las licencias médicas.

1. Si un empleado presenta síntomas del virus debe informarlo de inmediato e ir al consultorio médico para que le indiquen una prueba PCR.
2. Tenemos disponibles PCR gratis en el consultorio de Herrera, solo para empleados. Deben reservar cupos con Susan Beato, ext. 1016.
3. Si un empleado sale positivo al Covid-19, debe enviar la prueba médica a Recursos Humanos.
4. A los 7 días si ya no tiene síntomas, debe pasar por el consultorio médico donde el doctor determinará si puede reintegrarse a sus labores.
5. Si los síntomas continúan debe consultar su médico y presentar una licencia médica a Recursos Humanos para justificar su ausencia.
6. Las personas que estén trabajando desde sus casas deben limitar actividades sociales para evitar contagios y permanecer disponibles a llamadas de su Superior.

¡Cuidémonos todos, cada uno haciendo su parte!

Dirección de Recursos Humanos



PREVENCIÓN DEL COVID-19

Según el Ministerio de Salud Pública nos encontramos en la **cuarta ola del virus Covid-19**, por tanto, no es momento de bajar la guardia.

RECUERDE LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE PREVENCIÓN:



Uso de Mascarillas



Distanciamiento Social



Adecuada higiene de las manos



Vacunación



Cúbrase la nariz y la boca al toser y estornudar



Limpieza y desinfección



Aislarse ante cualquier síntoma sospechoso para no propagar el virus

Si tiene cualquier síntoma parecido al del Covid-19, no duden en contactarnos en Recursos Humanos a:

Yohan Reinoso, **ext. 1011** y/o Susan Beato, **ext. 1016**.

Tenemos disponibilidad de realizar **PCR gratis**, en el consultorio del MEM-ETED ubicado en las instalaciones del Club Julio Sauri.

No bajes la guardia... ¡Tú puedes hacer la diferencia!

Medidas Post Cuarentena y Reincorporación al Trabajo

Responsabilidades Dirección Gestión Humana:

- Diseñar el protocolo de Reincorporación a labores, socializar y difundir contenido para conocimiento de todo el personal; asimismo, realizar campaña de motivación para que se acaten las medidas preventivas.
- Velar por la salud y protección del personal, mediante el seguimiento personalizado y a través de Supervisores, así como, la coordinación de aplicación de Pruebas de Covid 19 y seguimiento clínico al personal Detectado y vulnerable.
- Acompañar a Directores, en la Reincorporación escalonada del personal mínimo requerido y en la asignación de Tareas y Objetivos al Personal que permanecerá en la casa.



Medidas Post Cuarentena y Reincorporación al Trabajo

Responsabilidades Dirección Gestión Humana:

- Entregar Certificaciones al personal, activo y no activo, en horarios y días predeterminados, evitando la entrada diaria de personas a dicha área.
- Dotar de mascarillas, guantes, paños reusables y alcohol al personal designado para trabajos en oficina.
- Promover el uso de solicitudes de servicios para personal, vía telefónica, evitando todo desplazamiento interno y entrada del personal al área.



Medidas Post Cuarentena y Reincorporación al Trabajo

En el Área de Trabajo

- El personal que asista a oficinas, no deberá realizar ponchados, hasta nuevas disposiciones.
- El horario de las dos primeras semanas de Reincorporación a labores será de 8:00am a 1:00pm., o según necesidad de cada área respetando horario de Toque de Queda.
- El personal que trabaja en Cubículo, realizará sus tareas y procesos de trabajo, manteniendo una distancia interpersonal de 2 metros, entre un espacio de trabajo y otro. Dicho ordenamiento será realizado por cada área.
- Cada persona será responsable de limpiar todo Equipo de trabajo, computadora, teléfono, impresoras, etc.
- No se realizarán reuniones en el área de trabajo, ni formal ni informal.

Medidas dentro del Edificio



Medidas Post Cuarentena y Reincorporación al Trabajo

En el Área de Trabajo

- Toda necesidad de interacción entre el personal interno, se realizará de manera telefónica o por correo.
- A la entrada al Edificio se estará entregando Guantes y Mascarillas, a todo el personal.
- Es imprescindible el uso de Guantes y Mascarillas en el personal con funciones de Higienización y Mantenimiento de Planta Física, así como de Recepción de Documentos y Materiales.
- El personal no saldrá de sus áreas de trabajo, con excepción de salidas al baño o al Comedor, en horario disponible; exceptuando de esta medida el personal de DTI, quienes luego de haber intentado soluciones remotas, podrán ir a las áreas de trabajo de manera puntual y siguiendo protocolo.

Medidas dentro del Edificio



“Año de la Consolidación de la Seguridad Alimentaria”

“Avanzamos para ti”

EL MINISTRO DE ADMINISTRACION PÚBLICA

En cumplimiento de las atribuciones conferidas por la ley Núm. 41-08 de Función Pública, del 16 de enero de 2008, dicta la siguiente:

Resolución Núm.161-2020 **Que modifica las Resoluciones Núms. 058-2020 y 059-2020, las cuales determinan los entes y órganos de la Administración Pública que deben cerrar o permanecer abiertos con actividades al mínimo para prevenir y mitigar los efectos de la pandemia del CORONAVIRUS.**

CONSIDERANDO: Que la Constitución Dominicana ha definido en su artículo 262 como estados de excepción, aquellas situaciones extraordinarias que afectan o amenazan gravemente la seguridad de la Nación, de las instituciones y de las personas, frente a las cuales resultan insuficientes las facultades ordinarias de las autoridades públicas. Que dentro de los estados de excepción consagrados en la carta sustantiva se encuentra el Estado de Emergencia, considerado como aquella situación que perturbe o amenace perturbar de forma grave e inminente el orden económico, social, medioambiental del país, o que constituya una calamidad pública.

CONSIDERANDO: Que el Poder Ejecutivo ha establecido el toque de queda en el territorio nacional de lunes a viernes de 9:00 p.m. a 5:00 a.m. y los sábados y domingos de 7:00 p.m. a 5:00 a.m., desde el 28 de septiembre al 17 de octubre de 2020.

CONSIDERANDO: Que por atribuciones de la ley Núm. 41-08 de Función Pública compete al Ministerio de Administración Pública, dictar las instrucciones generales sobre la gestión de recursos humanos en la Administración Pública, y sobre todo garantizar que dicha gestión se haga de manera efectiva y satisfactoria para todos los servidores públicos, así como para la ciudadanía en general.



CONSIDERANDO: Que, del mismo modo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Núm. 247-12, establece que el Ministerio de Administración Pública, es el órgano rector de los servicios públicos y del fortalecimiento institucional, pudiendo en ese mismo tenor adoptar las medidas pertinentes dirigidas al logro de tales objetivos legales.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015.

VISTA: Ley Núm. 41-08 de Función Pública, del 16 de enero del 2008.

VISTA: Ley Núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012.

VISTO: El Decreto Núm. 504-2020, que extiende el toque de queda en el territorio nacional por un período de veinte (20) días, del 28 de septiembre de 2020.

VISTA: La Comunicación del Despacho del Ministro de Salud Pública Núm. MSP-DESP-00547-2020, de fecha 29 de septiembre de 2020.

El Ministro de Administración Pública (MAP),

Con el objetivo de que las instituciones públicas continúen brindando servicios de calidad a la población, y en el entendido de que el fin del Estado es el bien común de la ciudadanía, y en atención al Decreto Núm. 504-20 que reduce el horario del toque de queda, tomando esta medida en consideración:

RESUELVE:

Artículo 1.- Restablecer el horario laboral oficial y normal determinado en cada uno de los entes y órganos que conforman la Administración Pública, para lo cual deben instruir a sus áreas de Recursos Humanos a los fines de llevar el registro y control establecido en las mismas.

Artículo 2.- Siempre y cuando las condiciones de infraestructuras de las instituciones públicas y sus oficinas lo permitan, reincorporar el 100% del personal a prestar servicios de forma presencial. En las instituciones que por razones de limitación de espacio no se pueda mantener el distanciamiento requerido, para evitar el contagio del COVID-19, se deberá reincorporar el 75% de su plantilla de Servidores Públicos.

Página 2 de 3

Resolución Núm. 161-2020 Que modifica las resoluciones Nums. 058-2020 y 059-2020, las cuales determinan los entes y órganos de la Administración Pública que deben cerrar o permanecer abiertos con actividades al mínimo para prevenir y mitigar los efectos de la pandemia del CORONAVIRUS.

Artículo 3.- Mantener bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo a los colaboradores que sobrepasan los 65 años de edad, las embarazadas, así como los que padezcan enfermedades calificadas de alto riesgo sin importar la edad, como son: Cáncer, Asma moderada a crónica, enfermedad renal crónica, diabetes mellitus tipo II, afecciones cardíacas graves, personas inmunodeprimidas (sistema inmunitario debilitado) a causa de trasplante de médula ósea o de órganos, VIH, el uso de corticoides o del uso de otros medicamentos que debilitan el sistema inmunitario, o cualquier otra enfermedad que las autoridades sanitarias consideren.

Artículo 4.- Continuar con la aplicación de los protocolos establecidos por las autoridades competentes a fin de evitar la propagación del COVID-19 y que los centros de trabajo no se conviertan en un foco de contagio.

Artículo 5.- Se requiere el uso obligatorio de mascarillas en las instituciones públicas, como medida esencial para controlar la propagación del COVID-19, cuyo incumplimiento será sancionado con las disposiciones que establece la Ley Núm. 42-01, General de Salud, del 8 de marzo de 2001.

Artículo 6.- Las medidas contempladas en la presente resolución tienen efecto inmediato y se mantendrán vigentes hasta la declaración del cese del estado de emergencia decretado por el Presidente de la República o al menos con la intervención de otra disposición legal en contrario de igual jerarquía o superior.

DADA: En la Ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, República Dominicana, a los dos (02) días del mes de Octubre del año Dos Mil Veinte (2020), año 177 de la independencia y 158 de la Restauración de la República.


Darío Castillo Lugo
Ministro de Administración Pública



Página 3 de 3

Resolución Núm. 161-2020 Que modifica las resoluciones Nums. 058-2020 y 059-2020, las cuales determinan los entes y órganos de la Administración Pública que deben cerrar o permanecer abiertos con actividades al mínimo para prevenir y mitigar los efectos de la pandemia del CORONAVIRUS.

CRONOGRAMA DE TOMA DE MUESTRAS PCR PARA COVID-19



La CDEEE junto al ministerio de Energía y Minas (MEM) realizaran, los días 21, 22 y 23 del corriente mes, un operativo de pruebas PCR para detectar posibles casos de Covid-19 en nuestra institución

 Desde las 8:30 A.M. hasta las 4:00 P.M.

 Parqueo Oeste, Inmediaciones del comedor

 Copia de cédula y seguro médico

Observaciones:

- Personas que no deben hacerse la prueba son:
- Personas con la primera o la segunda dosis de la vacuna.
- Personas que estuvieron positivos al Covid-19, en los últimos 3 meses
- Mayores de 60 años*

NO BAJES LA GUARDIA, TU SALUD NOS IMPORTA



Anexos B. Tabla de datos

DATA DE LOS SUJETOS

| No. de Sujetos | Experiencia en la pandemia | Es paciente vulnerable? Afecta su trabajo? | Presenta condición de salud mental? | Tuvo el economista? Afecto su trabajo? | Anuncio de la pandemia y proceso de RRHH | Estrategias implementadas | Participación, rol y desasosiego en la implementación | Complicaciones | Como considera que fue la comunicación | Reclibo feedback? Positivo o negativo? | Se sentia seguro? | Tuvo teletrabajo? | Teletrabajo vs presencial | Observacion |
|----------------|---|--|-------------------------------------|---|---|--|--|--|---|---|--------------------|-------------------|---------------------------|---|
| Sujeto 1 | Con mucho y bastante porque pensaba que iba a perder a su madre. | SI | No | SI pero no afecto su trabajo | Contra notificación, mandaron a todos a sus casas | Distanciamiento, temas, toques, mantas impiles, mascarillas, PCR, cambios de fondo, teletrabajo | No tuvo participación | Trabaja de modo remoto la pareja pero en sus ambientes y sus hijos | N/A | No | si pero no al 100% | SI | Presencial | N/A |
| Sujeto 2 | Impactante con mucha ansiedad pero que se iba a morir cuando volvió a las oficinas | No | No | SI pero no afecto su trabajo | Por el anuncio del presidente y todos se fueron a la casa | Lineas de ayuda psicologica, mascarillas, mantas impiles, toques, PCR, cambios de fondo, teletrabajo | SI, no hubo desasosiego puesto a que se levantaron por el gobierno y se encapucharon de la función en las instalaciones y en los levantamiento de mandar a la casa a las personas vulnerables. | La modalidad de trabajo es modo remoto la pareja pero en sus ambientes y sus hijos | Buena | SI, fue negativa la experiencia de teletrabajo por la cantidad que lo desconocían expresaban temor al escuchar estimados. | SI | SI | Presencial | Entrevista se hizo que contar porque tuvo llamada de emergencia de por medio. |
| Sujeto 3 | Con mucha incertidumbre y dolor porque su esposo fue afectado por el covid pero él sigue vivo por el mismo | No | No | No pero si su esposo y vivo que dejar de trabajar, senta que el trabajo era mas pesado. | No recuerda | Distanciamiento, mascarillas, mantas impiles, toques, PCR, cambios de fondo, teletrabajo | SI, no hubo desasosiego puesto a que se levantaron por el gobierno y se encapucharon de la función en las instalaciones y en los levantamiento de mandar a la casa a las personas vulnerables. | Se puso personal en el estado para un periodo de tiempo pero, el cual se tuvo que eliminar porque se eliminaron los empleos en el estado por lo que se pudo usar en tu contra. | SI, negativo debido a que una de las gestiones para las que se aplico la medida a todo el personal y muchas personas se pudieron usar en tu contra. | SI | SI | Presencial | N/A | |
| Sujeto 4 | Con mucho porque hacia reclutamiento de manera presencial y venia con constantes visitas pero se fue a vivir por estar enfermando | No pero vive con sus abuelos | No | No | Por el presidente y mandaron a todos a sus casas | Pruebas medidas, cantidad de personal limitado en el ascensor, en lugar de poder salir y bajar en las escaleras, se redujeron las reuniones para utilizar una para cada una y otra para bajar y cambio de vestimenta (mangas largas solamente y zapatos cómodos), uso de mascarilla. | SI, procesaba documentos, SI mandaba con algunos para que ellos quisieran bajar al agua. El como se comportaba con la temperatura pero se controla se controla se controla en un todo de covid para poder tener asistencia en tiempos de cambio de gobierno. | Se puso personal en el estado para un periodo de tiempo pero, el cual se tuvo que eliminar porque se eliminaron los empleos en el estado por lo que se pudo usar en tu contra. | SI, negativo debido a que una de las gestiones para las que se aplico la medida a todo el personal y muchas personas se pudieron usar en tu contra. | SI | SI | Presencial | N/A | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------|--|---|--|---|--|---|--|--|-----------|-------------------|---|------------|
| <p>Sujeto 5</p> <p>En shock y traumatizado porque fue afectado por el virus y no permito la movilidad de bienestar que se vio obligado a trabajar mas de las horas de trabajo y la movilidad en si la parece pesada. Además de que las situaciones se tuvo que volver virtual.</p> | <p>SI</p> | <p>No</p> | <p>SI, afecto porque el virus se dio fuerte y me sentí muy mal en los labores.</p> | <p>Preparar del espacio del presidente, la institución mando un correo institucional despidiéndolo a todo el personal para sus hogares.</p> | <p>Mascarilla, mantas limpias, se mandaba a limpiar las áreas con saponas, se hacían pruebas rápidas y PCR, distanciamiento.</p> | <p>SI, daba seguimiento a los procesos y cuando me mandaban a hacer pruebas rápidas y PCR, distanciamiento, llevaba el trabajo.</p> | <p>Habían empleados que sin tener el trabajo hacían la prueba y esto hacia que se hacieran mas rápido.</p> | <p>Considera que mejor, SI, negativo porque se estaba haciendo el seguimiento e hizo un grupo de trabajo mas.</p> | <p>SI, negativo porque se estaba haciendo el seguimiento e hizo un grupo de trabajo mas.</p> | <p>SI, porque había un momento de un empleado mostraba síntomas.</p> | <p>SI</p> | <p>SI</p> | <p>Presencial</p> | <p>N/A</p> |
| <p>Sujeto 6</p> <p>Lo considero como un cambio drástico y traumático debido a que fue afectado por el virus, le afecto los pulmones y por el aislamiento de su madre.</p> | <p>SI</p> | <p>No</p> | <p>SI, el sujeto afectado por el virus y por el aislamiento de su madre que dejó de laborar y volvió a laborar desde la casa cuando mejoró.</p> | <p>Correo institucional</p> | <p>Preparar al personal junto con tecnología para poder trabajar desde la casa y luego aplicar el protocolo de bioseguridad para el uso de mascarillas y mantas limpias. También cambio de horario y distanciamiento.</p> | <p>SI, dar seguimiento a los procesos de salud pública antes los colaboradores. No hubo aislamiento.</p> | <p>No</p> | <p>Considera que acelere porque lo mandaban a hacer.</p> | <p>No</p> | <p>SI</p> | <p>SI</p> | <p>Terapia</p> | <p>N/A</p> | |
| <p>Sujeto 7</p> <p>Mucho temor porque presenta patología de salud y cuando fue afectado por el virus, le afecto la salud y le afecto la vida que atender a sus hijos con sus padres y las tareas de la casa. Además de que fue afectado por el virus y por el aislamiento de su madre.</p> | <p>SI</p> | <p>No</p> | <p>SI, tuvo que dejar de laborar porque fue afectado gravemente por el virus y le afecto su trabajo porque tenía compromisos que hacían sus funciones.</p> | <p>Correo institucional</p> | <p>Desarrollo de un protocolo de bioseguridad para el covid, eliminación del comedor y comer en el escritorio, no permitir que nadie que no sea de la institución que llame o mande correos, patrones de trabajo, registro del personal que se hacía la prueba rápida.</p> | <p>SI, no distanciamiento porque fue algo entre el director y gerente por lo que si era difícil que no sea de la institución que llame o mande correos, patrones de trabajo, registro del personal que se hacía la prueba rápida.</p> | <p>No todos tenían el trabajo o internet para atender a las familias.</p> | <p>N/A, por interrupción de las actividades y sobre todo que sea.</p> | <p>SI, positivo porque se estaba haciendo el seguimiento e hizo un grupo de trabajo mas.</p> | <p>SI</p> | <p>SI</p> | <p>Presencial</p> | <p>Entrevista es uno que contar porque me mandaron a hacer una entrevista de su supervisor.</p> | |
| <p>Sujeto 8 (embarazada)</p> <p>Al principio bien porque al estar embarazada no tenía que salir ni ir a trabajar pero cuando se enfermó de covid me afecto mucho el tener que la caso a contagiarse.</p> | <p>No pero si tiene temores verticales</p> | <p>No</p> | <p>No</p> | <p>Mandando circulares dadas por el MAP</p> | <p>Mascarilla, alcohol, equipo de protección personal, desinfección de las áreas, pruebas covid y reducción de personal</p> | <p>No</p> | <p>Había poco espacio para el trabajo de las familias de las instituciones.</p> | <p>Entendí que fue buena, aunque como la comunicación era por llamadas a veces se perdía.</p> | <p>Reboto de ambos, vio personas que se adaptaron al protocolo mientras que no.</p> | <p>SI</p> | <p>SI</p> | <p>Presencial</p> | <p>N/A</p> | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|------------|---|--|--|----------------------|---|------------|------------|-------------|-------------|---|
| <p>Sujeto 9 (Ex empleado)</p> | <p>Sentía un poco de miedo pero no abandoné. Además de que me disculparé y hacer más cosas que no podía hacer en tiempo laboral.</p> | <p>No, pero vive con su mamá que si lo es.</p> | <p>No.</p> | <p>Correo institucional.</p> | <p>Distanciamiento, horario rotativo, aislamiento, pruebas de serotonina por whatsapp.</p> | <p>No tuvo participación pero si tiene conocimiento de que se hacen para el caso.</p> | <p>No.</p> | <p>Un poco complicada porque no todos tienen foto o el número de identificación de manera correcta.</p> | <p>No.</p> | <p>SI.</p> | <p>SI.</p> | <p>N/A.</p> | <p>Entrevista se hizo que contar porque la entrevista se hizo en el caso universitario.</p> |
| <p>Sujeto 10</p> | <p>Estuvo mejor, más porque el participante vive con su mamá quien presenta condición de salud y tiene edad suficiente para calcular como paciente vulnerable y de alto riesgo. Por otro lado, dice que no tiene miedo y que no se le olvidó mencionar nada. Fue en un momento a la institución pero tuvo complicaciones en la obtención de firmas y que eran un equipo de 6 personas y se fue a buscar a la institución. Al inicio no se hizo nada por 3 semanas y cuando se estaba acercando la fecha de pago se vio en la obligación de ir a trabajar.</p> | <p>No, pero vive con su mamá que si lo es.</p> | <p>No.</p> | <p>Correo institucional y mediante una reunión con las decanas de las facultades para pasar la información.</p> | <p>Si, dio apoyo en cuanto a los cuestionarios, reuniones y no hubo desacuerdo.</p> | <p>El cambio de gobierno hizo que ingresaran muchas personas y que los que no estaban en la institución se autorizaron de manera que RPHH estaba tratando de mantener y controlar.</p> | <p>No muy buena.</p> | <p>No recibí feedback.</p> | <p>SI.</p> | <p>No.</p> | <p>N/A.</p> | <p>N/A.</p> | <p>N/A.</p> |

Anexos C. Entrevistas transcritas en Google Docs

SUJETO 0001

Las letras en negrita es el sujeto

Como tu sabes y viste en el consentimiento informado, toda la información será privada y solo yo tendré acceso a esta, primero te voy a hacer unas preguntas sobre tu perfil demográfico, por ejemplo, si me podrias confirmar tu edad

46

¿Me puedes confirmar tu puesto de trabajo?

Analista

¿Tu iniciaste con ese puesto de trabajo?

No

Y con cual puesto?

Técnico, departamento de aduanas

Y en qué fecha?

17 de marzo 2014

Y cuando iniciaste con el puesto de analista?

2017

¿Cuáles son las funciones que ejecutas en RRHH?

Trabajo con el seguro médico

¿Cómo fue tu experiencia con la pandemia, o sea, fuera de la institución en sí? ¿Cómo reaccionaste cuando llegó la noticia?

Bueno en un principio con pánico por esos videos que presentaban a inicios no eran para menos, pero ya luego que fui afectada por la misma enfermedad pues ya un poquito baje la guardia, la baje en el sentido del pánico pero en cuanto a cuidado no, con el cuidado seguía lo mismo, proteccion y eso.

Y la de los compañeros como fue?

¿A mis compañeros de acá de la institución te refieres?

Si

Si, bueno, como yo tengo una condición de salud que soy hipertensa en un inicio me mandaron para la casa como medida de prevención y bien escuche en la noticia de que algunos compañeros que fallecieron pero en si no te podría decir a viva imagen como se comportan aca.

Y la de tus familiares?

Mis familiares estábamos acuartelados todos

Tu me dijiste que eres un paciente vulnerable, hay alguien más en tu familia así?

Bueno, mi padre, pero no vive conmigo, mi madre es diabética y mi hermana también.

Y tú presentas alguna condición de salud mental?

Por el momento creo que no

Y cómo fue tu reacción cuando te dio el coronavirus?

Bueno en un inicio yo pense que tenia dengue porque los sintomas que yo tenía y de acuerdo a mis hijos que los he tratado yo identificaba que era como un dengue pero ya luego cuando ya estaban con unos cuantos días de fiebre que fui al medico entonces ahi si ya me mandaron a hacer la prueba y ahi si ya estaba positiva y estaba medio aquejada de salud.

Y cuando te dió?

Lo identifique el 23 de abril... en abril me dio a mi.

Y que se hizo aquí (en la institución) cuando se supo la noticia?

Bueno aquí la directora actuó muy responsable incluso ella mandó un personal para que me hicieran unas pruebas antes de yo ir al medico, pero en un inicio no sali positiva si tenia los sintomas, incluso en mi casa fumigaron y todo eso de acá mandaron un personal de la institución y ella siempre me daba seguimiento, todo el tiempo, ella fue muy cosa conmigo en ese sentido.

Y que aplicaron a los empleados de ese mismo, digamos, de la misma condición?

Si, todo el que tenía condición de salud lo mandaron a su casa para proteger su salud y se mantenían en contacto y monitoreo, porque de acuerdo a lo que yo hablaba con la doña, ella me mantenía informada y me decia mas o menos, incluso de las personas que estaban ingresadas en clinicas, ella manejaba todo eso.

Y qué otro tipo de empleado lo aplicaban?

Incluso cuando ya la familia mía se infectó, ella me dijo que si yo necesitaba algo de dinero o medicamento o algo y yo le dije que no porque en realidad no manejamos esa parte en ese sentido pero dieron un apoyo por lo menos moral.

Eso esta bien.

Si, exacto. Que en ese sentido uno estaba devastado porque al uno ver tantas muertes y eso era fuerte.

Y con todas esas noticias que daban más miedo.

Oh pero me lo dice, ja ja.

Y cuando te pudiste reintegrar después del contagio?

Bueno después de eso estuvo el tema de las restricciones y mi tema de salud entonces me mandaron los equipos de trabajo para poder resolver desde la casa entonces tenía una persona aquí que me daba la mano que me mandaba todos los documentos escaneados y yo procedía vía correo.

O sea que aplicaron teletrabajo contigo.

Exacto, ya luego de que mi familia se mejoró por completo, primero fui yo y luego mi madre y mi hermana. Ya cuando todos estábamos negativos pues entonces ahí ya procedieron para colaborar porque tu sabes que hubo muchas personas que abandonaron el trabajo en ese sentido. Y nada, todo bien.

Y como tu defines que te fue en el teletrabajo?

Bueno en lo particular a mi no me gusto, no me gusto porque como uno trabaja con cosas delicadas en el tema de seguro, el ambiente a mi no me favorecía porque yo vivo en una calle donde se hace mucha bulla y entonces en cuanto a las llamadas y dar información me sentía tensa y los niños estaban en la casa y uno tenía que verificar la parte de sus estudios era como de profesora de un lado y verificando su trabajo y que la casa y toda esas cosas juntas, era un tema.

Y de qué manera afectó el procedimiento de tu trabajo?

Entiendo que no fue afectado porque de una manera u otra lo que se quería hacer se lograba o sea el proceso siguió igual aunque quizás para mi, o sea, el resultado se podría ver pero a mi como persona me tenía tensa.

Y qué tipo de cambio tu pudiste ver que pudieron haber pasado entre haber trabajado en la oficina y haber trabajado en teletrabajo?

En realidad el uno salir de la casa y venir a la oficina, aunque tu tenga toda la cantidad de trabajo que tu tienes en la oficina pero tú vienes acá, trabaja, descarga y hace tu ambiente y luego tu vas a tu casa y ya tu sabes que en tu casa tu te dedica alla a la casa, entonces te podría decir que se siente más ligero trabajar en la oficina, salir de la casa y se siente menos monótono en ese sentido.

Y cuando ya empezaron a reintegrarse los empleados de la institución y escuchabas en la noticia que un compañero salió positivo, como reaccionaste?

Si supieras que sentía como una penita en el corazón porque soy un poquito débil en ese sentido y como yo pase por esa situación porque como te digo yo viví como dos escenarios allá en la casa justo porque mi padrastro es diabetico y mami también pero si me pongo a comparar a los dos mami se estuvo al morir, mami sentía que se nos iba, mas sin embargo mi padrastro se la paso relax, le dio fiebre y diabetico y no se vio esa repercusión como mami que le dio de todo, de todo los síntomas malos.

¿Qué hizo la institución al inicio de la pandemia cuando se anunció? ¿Qué hicieron al principio?

Cuando se inició fue movilizar a todo el que tenía una condición, el personal que podía trabajar que no tenía condiciones lo fueron adecuando con responsabilidades nuevas, porque aquellos con condiciones tuvo que irse a su casa, pero aquí tuvieron que trabajar bastante y se hicieron muchas movilizaciones y el trabajo manual y mecánico la parte, como diría, más tecnológico, todo era muy virtual. Entonces, nada, ellos se adecuaron e hicieron firmas digitales para poder salir con el trabajo.

Y cómo te sentiste con ese cambio de pasar a presencial a algo virtual?

En verdad lo virtual te da facilidad, te da mucha facilidad porque puedes resolver en cuestión de minutos mientras que en lo manual todo es un proceso, subir un escalón, entonces muchas veces la parte ya físico la persona se toma su tiempo, el documento para firmar, quizás no es tan rápido, es un poco más lento que quizás es por eso que uno se siente más tranquilo y en lo digital tu tienes que resolver en cuestión de minutos, o sea, tu no te sientes tan cómodo aunque es más fácil.

Y por ejemplo, como tu trabajo tienes que ver a una persona de manera presencial...

Si, presencial, vía telefónica, eso se da todo el tiempo porque todo el tiempo una persona tiene una necesidad ya sea de salud, ingresar un dependiente de su familia entonces uno no solo se trabaja con el titular si no con la familia completa, que eso es algo que muchas personas no comprenden, o sea yo estoy ahí, tu eres un titular y atrás de ti hay varias personas con condiciones diferentes, es como el iceberg y tu estas arriba y debajo la familia y en realidad de trabaja mucho, o sea se tiene que manejar mucha información y conocer de todo un poco para acertar con la respuesta correcta porque es un tema de salud y es un tema delicado.

Y cómo se manejaba eso cuando de manera virtual?

Tenía todos mis contactos porque la suerte que en la institución como beneficio era el seguro complementario, el cual tenía incluido los mismos gastos, que si vamos a poner por el mismo tema de la pandemia alguien que le falleció alguien entonces solo tenía que hacer la llamadita o darle el contacto a la persona afectada para que la persona pudiera ir y nosotros trabajamos con Universal que nos daba respuesta inmediata o sea era muy bueno el seguro.

¿Puedes definir ese proceso de lo que hacía la empresa al momento que un empleado fallece?

Depende si lo comunicaba inmediatamente pero nosotros nos contactamos con el seguro y dábamos dirección, teléfono, cédula de la persona que está dando seguimiento al caso y entonces le damos la ubicación de donde falleció si se podía claro porque sabes que en un principio con el tema del covid no se ofrecía el tan directamente ir a la funeraria como lo ofrece el seguro si no era como recogerlo y el cementerio.

Entonces, cuál fue la primera técnica que utilizó la institución cuando se dijo que estamos en pandemia, se cerraron todas las tiendas, nadie salió de su casa, etc.

Desinfectar todo y tener desinfectante en todos los pasillos de una vez empezaron a buscar lo que era la mascarilla y eso entonces lo que mandaba la organización de la salud ellos tenían como ese listado disponible y trabajando en eso, las medidas de prevención que tiraron en un inicio.

Por ejemplo, que otro tipo de técnica aplicó la institución a partir de los protocolos dados por el gobierno?

Bueno aquí le facilitaron lo que era la prueba rápida al personal entonces ellos aquí se manejaban cada 15 días si no mal recuerdo, cada 15 días el personal de cada piso tenía que ir a hacerse su prueba, si una persona tenía síntomas lo mandaban a su casa y le facilitaban la manera de hacerse su prueba y en cuanto a la higiene, todos los desinfectantes de lugar.

Que aplicó la institución en cuanto a la higiene?

Lavado de las manos, información por correo, en el mural de como lavarse las manos, siempre había jabón, mascarillas, utensilios.

Y cómo crees que concluyó ese proceso de adaptar ese protocolo en la institución, quien participó, qué roles participaron, etc.

Bueno la directora de RRHH fue muy diligente en ese sentido, ella socializo con los directores porque ya eso es de cosas mayores en toma de decisiones ya uno no está incluido pero si con los directores se manejó este tema, responsabilidad social, aquí en gestión humana seguridad y salud, esos eran los equipos que estaban en frente, seguridad también, había una distribución de la seguridad para esos fines.

Y tu sabes si hubo algún tipo de desacuerdo...

No, ellos eran muy discretos en ese sentido, cualquier desacuerdo lo manejaban ellos, ya eso no llegaba hacia uno.

Y alguna complicación se pudo haber presentado en esa toma de decisiones al momento de cambiar tu modalidad tu trabajo, entrar otra vez a la institución.

Bueno eso fue un año medio aquí que fue un poco, como te digo, no fue normal porque estaban en un proceso de liquidación y era un cambio de empresa ya la liquidación de CDEEE y pasar a la parte de lo que es Energía y Minas ya era todo nuevo con personal nuevo, aunque la información estaba ahí ya uno tenía que ir manejando y también era otro trabajo, cómo empezar nuevamente, con el mismo trabajo pero otro personal entonces ahí estaba el cúmulo de trabajo y uno no podía pensar en el COVID del trabajo y también estaba el tema de la incertidumbre de que si uno se iba a quedar en su trabajo y por la situación en el mismo país y el mundo entonces eso era otra cosa que te llevaba a un nivel de estrés extremo por la responsabilidad de su familia enfermos y así.

Y, que tú recuerdes, que hizo RRHH para manejar la situación de la fusión?

Ese tema tendría que ser otra persona que haya trabajado con esos movimientos porque es un poco difícil tu dar la cara viendo como está la situación, es decir, desvincular a una gran parte del personal, bueno, para mí no estaba dentro del proceso en sí porque uno como ser humano uno se siente como que se yo... destrozado, pero bueno aquí estamos, en la batalla.

Y esa fusión modificó algo en tu trabajo, ¿cómo lo afectó?

Indirectamente fue un cambio porque aunque el área de Seguro no se pueden hacer modificaciones, a menos que el consejo nacional de salud lo diga y el sistema de seguridad, pero nosotros en sí como trabajamos por una ley, entonces hubo que aprender todo, es como un nuevo trabajo, se trabaja bajo otra modalidad. Me acople rápido porque uno conoce lo suyo.

Cómo definirías eso de adaptarse.

Sentirme cómodo como persona, o sea, yo me acople y mi proceso sigue, sigue saliendo, yo doy el servicio de igual forma al empleado. En cuanto a los compañeros nuevos también.

Me imagino que ese trabajo no lo haces sola, como fue la reacción de tus compañeros/as antes y después de la fusión?

Cuando vine de manera personal, entonces otra persona que trabaja una parte de lo que trabajaba en CDEEE, pero es del Ministerio y el conocimiento nos lo fuimos pasando poco

a poco y lo que ella maneja le da su toquecito en cuanto a la parte de la ley y lo hemos manejado bien en ese sentido.

Y ahora que mencionaste que la institución te daba los equipos para trabajar en casa, ¿te llegó alguna complicación en cuanto a las llamadas y el internet?

Muchas veces me quedaba sin internet por parte de la flota pero usaba el wifi de mi casa que era un poco lento pero se podía resolver y con los equipos, cualquier inquietud que tuviera, ellos trataban de resolver acá en mesa de ayuda de manera virtual con su clave y resolvieron.

Y como se hacían las reuniones?

Virtual, por zoom, dependiendo del que vayan a utilizar.

Y en algún momento recibiste algún comentario de los colaboradores fuera de RRHH dando algún feedback sobre cómo la institución manejaba la situación?

No, realmente no.

Y como te hacía sentir en cuanto a seguridad al volver presencial?

En cuanto al miedo, así la calle, ya yo me sentía un poquito con menos miedo pero no es lo mismo, la calle un poquito despoblada.

Como tú defines el sentirse seguro y que tan segura te sentías en tu casa y en la institución?

Bueno seguro seguro seguro no te podía decir que me sentía 100% segura porque el pánico no te lo permitía, ahora bien, cuando uno se fue integrando a la institución pues ya el subconsciente de uno decía que las cosas estaban más manejables y más por el tema de la vacuna aunque yo era una de las que estaba roca izquierda por la vacuna por lo que pase, porque si me daba eso otra vez muero y es algo que no te podría definir con palabras exactas porque fue extraño pero gracias a Dios que, aunque uno aún se siente con miedo y quizás a uno le dieron riendas sueltas para uno sentirse más cómodo y soltar ese miedo, en realidad en mi caso somos un poquito fuerte, yo soy muy miedosa.

Y por ejemplo, cómo fue tu reacción al momento de la exigencia de la vacuna?

Ellos como estaban dando fecha y en un inicio era como si tu querías, aunque es obligatorio porque por debajo era muy sutil pero obligatorio pero dije que el día que amanezca que me

tenga que vacunar que me quiera vacunar, porque yo estaba muy negativa, un día yo venía, un viernes feriado y yo dije, me iré a vacunar cuando me de una señal y yendo por el elevador de los alcarrizos, viene un carro con un letrero como de esos taxis con letreros grandes y veo que dice Vacunate y dije bueno veo que me mandaron una señal y me puse la primera dosis y me dio miedo porque me dieron unas fiebres y dolor de garganta, dolor en los ojos y pies y dure como 3 días mal, me tocó vacunarme un día antes del día feriado y dure esos días con fiebre.

Y tus compañeros cómo reaccionaron ante eso?

Así mismo, te podría decir, de comunicaciones MD (conocida del sujeto) estuvo muy mal y hasta se desmayó y se dio un golpe muy fuerte, le dio diarrea, vómito, como los mismos síntomas que me dio. El personal joven no tuvo reacción de lo que pude ver.

Y tú consideras que en todo lo que pasó en la pandemia, antes de iniciar, durante y después, hubo algo en tu trabajo que pudo mejorarse o que crees que empeoró?

Como se estaba trabajando bajo un protocolo y todo iba a depender de la movilidad que se hiciera porque ya estaba estandarizado el protocolo de como tu podías actuar y bajo esa modalidad fue que trabajaron aquí, entonces ya sería en cuanto al servicio y la facilidad a proporcionar las pruebas aquí, quizás en el tiempo, no te puedo decir exacto.

Me refiero a tu trabajo, a las funciones que haces.

Bueno era más ágil en ese sentido, en la parte virtual, te llega algo y dar respuesta ahí mismo, es más fácil, tienes el documento escaneado y yo simplemente reenvío información aprobada, pero si uno tuviera que trabajar virtual en la casa y en la casa uno tuviera otros contratiempos porque te bloquea el contratiempo de la casa, se trabaja más rápido.

Por ejemplo, ¿tu me puedes definir un poco ese protocolo de la institución?

Aquí procedían en cuanto a las notificaciones que daba el gobierno, si el gobierno decía que debían de ir de tal hora a tal hora, aquí se le daba ese seguimiento a lo que decía el gobierno, no te puedo decir que hay una implementación de algo nuevo porque se trabajaba bajo lo que decía el gobierno.

Y de qué otra manera pudiste identificar que la institución sigue utilizando alguna de las técnicas virtuales actualmente que usaron anteriormente?

Si uno trabaja de manera virtual, en el mismo seguro todo es muy virtual y sigue siendo así.

Lo único que se te pudo haber afectado fue el recibir personal?

Lo que afecta en sí de trabajar aquí, lo haces y la concentración es mejor, mientras que en la casa son mucha las cosas que interfieren, pero tampoco tienes un cierre para tu bienestar porque mucha veces fuera del horario de trabajo tu tenías que resolver con algunos temas por lo delicado de mi trabajo como era con salud y con lo de la pandemia es con relación a la salud ahí habían muchos temas que fuera de mi horario uno tenía que hacer llamadas y enviar correos.

¿Y pudiste notar algún incremento de las inclusiones en ese tiempo?

No, las inclusiones se mantenían, a no ser que fueran recién nacidos, las inclusiones se mantenían mermadas, eran más por temas de salud, descuadre de factura y los fallecimientos y tu sabes que aquí también con el tema de los pensionados que eran facturas fuertes, eso también era abordaje por otro lado.

Y qué tipo de situaciones de salud te enfrentabas con los empleados?

Fallecimientos y tenía que estar pendiente que se pagará y no nos cortaran el seguro.

Y ese proceso del corte del seguro se complicó por la situación de la pandemia?

No, eso se mantenía bajo control. Nunca nada hubo que se fuera a mayor, todo aquí se pagó a tiempo.

Y dentro de las oficinas como se manejaban los empleados de RRHH, es decir, en algún lugar aplicaron más distanciamientos o cambio de horarios?

Hubo gran parte del personal que se mandó a su casa, en cuanto al distanciamiento no se tenía que trabajar tanto porque varios estaban en su casa y había espacio disponible.

Y el momento cuando integraron a todo el personal, ¿cómo te hizo sentir la noticia?

En un inicio como un poquito inseguro, en mi caso yo que no tengo vehículo y tomo transporte público pero al ver el ambiente que se protegía con su mascarilla y alcohol, tu sabes, ya como que uno fue más acomodándose y sintiéndose en confianza, si a lugares públicos todavía todavía no me ves en muchos lugares pero el pánico mío era ir al supermercado.

Y tu salud cómo pudo afectar el traslado a la institución?

Bueno uno como ser humano se mantiene porque uno busca cuidar su trabajo y uno lo necesita, en cuanto a mi salud, mi medicamento y protección, no es lo mismo porque el COVID no es fácil.

¿Tu tuviste algún rol en todo el proceso de la fusión?

En el proceso de fusión desvinculación, bueno directamente en cuanto a mi área porque ya el personal hay que ver quién tiene seguro y quien no.

Y cómo eso pudo haber afectado tu trabajo?

No se vio afectado porque los medios estaban para poder ejecutarlo, como los equipos. No te podría decir que se afectó en un 100%, en la parte de afectar, diría a mi persona, en cuanto al estrés pero el trabajo tenía que salir.

Bueno ya no tengo mas preguntas, gracias por tu aporte pero me da mucho apoyo.

SUJETO 0002

Las letras en negrita es el sujeto

Te pediré unos cuantos datos para llenar un perfil demográfico. Dime tu edad por favor.

32

Cual es tu puesto?

Analista, evaluación del desempeño

¿Cuándo iniciaste con ese puesto?

En Junio del 2021

En que año iniciaste a trabajar en la institución

Bueno yo inicie en noviembre del 2013, tu sabes que yo primero era CDEEE.

¿Cuáles son las funciones que ejecutas en RRHH?

Ahora mismo estoy en evaluación del desempeño que como el nombre lo dice, evaluar el desempeño de cada colaborador y velar porque cada colaborador haga sus funciones y cumplan sus metas y demás.

¿Tu iniciaste con ese mismo puesto?

No.

¿Qué puesto tenías antes de la pandemia?

Yo estaba en la recepción.

¿Cómo fue tu experiencia con la pandemia?

Me impactaba lo que estaba pasando porque era algo extraño pero de estar en el encerramiento me generó mucha ansiedad y muchas dudas, incertidumbre, al inicio no

sabía que iba a pasar ni de qué trataba pero no me afectó tanto en el sentido porque, no se si me sentía segura porque estaba con toda mi familia pero ya llegó un momento en el que el encerramiento me generó mucha ansiedad, cuando me despertaba me ponía a llorar y cuando me llamaron para trabajar ahí fue que me chocó porque dure más de un mes sin salir, ni siquiera al supermercado y el primer día que llegue te confieso que me puse a llorar porque pensé que me iba a morir porque no se sabía cómo era ni cómo se pegaba, que los cabellos, que la ropa, el primer día disfrazada cuando guantes y lentes, fue horrible.

Qué fue lo primero que hiciste cuando dijeron, ya llegó la pandemia, todo se cerró, vamos para la casa todos.

O sea que fue mi primera acción? Ir al super y decirle a mi mamá y a todos y nos refugiamos todos en una casa y nadie salía ni nada.

¿Qué dijeron tus compañeros de trabajo?

En un sentido estaban un poco contentos porque se supone que eran 15 días que íbamos a durar en la casa pero se extendió más, pero realmente aquí se trabajó desde la casa totalmente, normal, o sea cada quien estaba conectado.

Y tú familia qué dijo?

Mi familia si estaba un poco en incertidumbre porque mi mamá es una señora mayor, estábamos preocupados por eso el tema de no querer salir y estábamos un poquito asustados.

¿Ella o alguien más de la familia es considerado un paciente de alto riesgo?

Bueno tengo un familiar que tuvo cáncer y fue reciente para la pandemia entonces estábamos y todavía la cuidamos y si la visitamos usamos mascarilla.

Y de tu área laboral, algún compañero cercano fue contagiado por el coronavirus?

Todos, incluyendome.

Y cuál fue tu reacción? Tanto la tuya como la de tus compañeros.

Bueno cuando yo vine a darme cuenta que tenía COVID, yo prácticamente fui asintomática porque yo estaba sentada en el escritorio cuando me dijeron que estaba positiva y dije queeee y la mente es tan poderosa que no sentía ningún tipo de síntoma y al otro día

amaneci sin gusto ni olfato, al otro día. No se si era la mente pero pasó todo muy normal y mis compañeras también fue algo leve y gracias a Dios no fue algo que puede afectarlos a ellos o a un familiar.

Y cómo eso pudo afectar tu trabajo?

Ni siquiera afectó tanto porque cuando eso L (conocida del sujeto) estaba acá y nos conectabamos por zoom y fluíamos realmente.

O sea, ¿ aplicaron contigo el teletrabajo?

Exacto

Y como tú encuentras que era más cómodo?

No, déjenme aquí, déjenme aquí, déjenme salir, no puedo estar en mi casa.

¿Por qué? ¿Cuáles complicaciones te daba?

No, me sentía igual, que estábamos encerrados ay no no no, prefiero venir, levantarme todos los días, cambiarme, bañarme, sentirme que estoy saliendo, necesito eso, no puedo estar en mi casa.

¿Y tú presentas alguna condición de salud mental?

No.

¿Crees haber podido padecer de una que te haya generado la pandemia?

Bueno, después de la pandemia siento que estoy más ansiosa en el sentido de que quiero que todo se haga en el momento porque siento que en algún momento todo puede volver para atrás y me ha generado mucha ansiedad realmente.

Y eso te ha afectado en el trabajo?

No, pero sí a nivel personal.

Cómo la institución anunció la pandemia?

Nosotros desde antes de que nos aislaran aquí se empezaron a tomar medidas, tu sabes que al estar en el sector público nos iban a aislar y desde entonces se empezó a tomar medidas, nos aíslan desde que el presidente habló y al día siguiente nadie vino y más adelante, como a finales de marzo y a mediados de abril me llaman para reintegrarse, aquí hubo una línea de ayuda psicológica y esa línea caía en la recepción junto con la doctora y los chicos de salud.

Y qué tipos de técnica o implementación aplicaba el consultorio para asegurar la seguridad.

Nadie venía solo era por la línea que estaba funcionando que se llegó a usar mucho y había empleados que llamaban a las 4 de la mañana con ataques de ansiedad.

¿Qué se hacía en ese caso?

La doctora tomaba esas llamadas, le caían en su casa y le instalaron un sistema y también recibía llamadas a las 12 de la noche, estábamos acá hasta las 12 de la tarde, se hacían pruebas de COVID, podrías traer un familiar si tenías síntomas, esa era la ayuda que se estaba dando en ese momento, de pruebas, llamadas, si habían temas de ansiedad.

¿Qué cada tiempo aplicaban la prueba y cual tipo?

Se hacía la rápida de manera semanal, era necesaria para entrar a la institución y recuerdo que cuando ingresaron una parte del personal aquí se hizo una jornada de prueba grandísima, a todos los empleados y duramos casi 4 horas en el parqueo.

¿Qué fue lo que llevó a la institución a decir que vamos a sacar a todos?

A todo el mundo no porque a todo el mundo lo mandaron cuando habló el presidente y más adelante en los meses se empezó a integrar el personal, ahora cuando hubo el omicron aquí estaba todo vacío prácticamente, fue cayendo uno por uno y hubo un brote feo a nivel general.

¿Tú tuviste participación en la toma de decisiones en la implementación para integrar el protocolo del gobierno en la institución?

No, eso fue el departamento de salud quien tomó esas decisiones, primero entraron los departamentos base, o sea, nómina, gestión humana, financiera, los claves, después integraron poco a poco los siguientes que fue jurídica, auditoría y así, creo que el último fue jurídica y habían pocos de servicio generales.

Que tu recuerdes, antes de que iniciara la pandemia hasta ahora, que tu has podido ver que la institución ha hecho para poder seguir con las labores y tratar de que el contagio no sea tan frecuente.

Me consta muchísimo que aquí se hizo mucho, aquí se pedía la vacuna en la entrada, no podías entrar sin mascarilla, los guardias no te dejaban entrar, no podías comer en el comedor, se prohibió comer aglomerado y se comía en el escritorio y no se podía aglomerarse ni comer todos juntos, con el tema de las pruebas para ingresar, si no la tenías no ingresaban y se hizo muchas cosas y ahora está más flojo porque se quitaron las mascarillas y casi no se está usando pero aquí se cumplía.

Y en tu área, en tus funciones que se pudo haber complicado por la fusión y por la pandemia?

Buenos mis funciones actuales ningunas pero si me contaron las chicas que estaban en el puesto anterior que en el 2020 no se pudo pagar el bono porque como es un tema de llenar formularios y evaluar, prácticamente en el 2020 no se trabajo, porque fue a inicio de este año y la gente no se evaluó ni se pagó, ahora fue que se retomó.

Y las funciones que tenias antes tenían que ver con ver personas como el tener reuniones con la gerencia, como se manejaron en tiempo de virtualidad, tratando de no tener contacto físico?

Bueno eso siempre se manejo por teletrabajo, siempre estaban en comunicación, yo recuerdo que cuando la doña venia hacían zoom y siempre fue todo virtual y la doña era muy histérica.

¿Tu sabes si en algún momento hubo algún desacuerdo con las decisiones que se tomaron en la adaptación del protocolo dado por el gobierno?

Cuando empezaron a vacunar y pedían la tarjeta de vacuna aqui hubo una pequeña resistencia porque para nadie es un misterio que la mayoría del ciudadano se quería vacunar y hubo gente que se vacuno prácticamente obligado yo fui una gracias, mas con la tercera dosis porque decían muchas cosas de la tercera dosis pero yo fui una de ellas que me dio miedo ponerme la tercera dosis.

¿Cuál fue tu reacción cuando te dijeron que era obligatorio tener la vacuna?

La verdad yo no me podía no podía poner resistencia porque tenía que venir a trabajar, dime yo no iba a dejar mi trabajo, ademas habia que vacunarse entonces lo mio fue interno no lo exprese pero sí hubo mucha gente que lo expreso pero no podía dejar de venir a trabajar, había que cumplir.

Y en algún momento recibiste algún feedback de algún colaborador fuera de RRHH sobre la manera que la institución estaba manejando para prevenir el COVID?

Siempre estuvieron a gusto, solo con la tarjeta de vacunar que había rechazo pero luego todo como bien.

¿Cómo fue la comunicación entre tus compañeras y los supervisores durante la pandemia?

Super bien, todos estamos conectados, yo estaba aquí y la mayoría de las chicas estaban en teletrabajo y siempre hubo mucha comunicación, se hicieron actividades y RRHH hacia tardes recreativas para que los niños se entretuvieron y contrataron gente para animar a los cumpleaños y se dieron cursos porque era fuerte porque al caer la tarde a mi me caía una tristeza que me ponía a llorar, yo no quiero volver a esos días, me muero.

Yo recuerdo que aquí hacen una actividad todos los años...

Una integracion

Exacto, que pasaba con eso?

Eso no se volvió a retomar.

Por razones fuera de la pandemia o por la pandemia?

Ambas

Y las capacitaciones?

No, las capacitaciones se volvieron totalmente virtuales, ayer inició una virtual, hay gente que le gusta la modalidad y hay otros que la exigen presencial, por ejemplo, yo. Yo soy una chica que siempre quiere estar en el medio.

¿Consideras que darla presencial es más eficiente?

Totalmente, para mi lo presencial hay mucha más eficiencia.

Y con la manera que la institución está ayudando a los empleados a seguir con sus labores, ¿cómo definirías que tu te sientes en términos de seguridad?

Bueno me sentía bien porque todo ha disminuido un poco pero en su momento yo me sentía super cómoda, como la mascarilla, eso estaba bien que no te dejarán entrar sin tu mascarilla pero luego todo bien, super comoda, pero como todo ha bajado, uno puede entrar sin mascarilla y lo que si veo que siguen poniendo las manitas limpias, el alcohol, eso no lo han dejado de hacer, que lo veo bien, porque no podemos bajar la guardia tampoco, eso sí lo veo bien.

El horario que le habían puesto a todos para llegar a su casa, ¿te afectó en el trabajo?

Hubo un momento que si porque el toque de queda era hasta las 6 o 7 y aquí estaban despachando a las 5 y a veces uno tenía que ir al supermercado y hacer alguna diligencia, que lamentablemente no se podía hacer ya y con los taponos... ya tu sabes como se ponía esto y todo el mundo se desesperaba, entonces uno no podía ir al supermercado, hacías una cosa u otra y me afectó mucho el no poder tener el tiempo suficiente.

Y al final como se manejaron los salarios?

Eso no se tocó, todos quedaron iguales, al contrario, aquí se ayudó, con los temas de descuento de cooperativa se dejó de descontar por dos o tres meses, ni los préstamos tampoco, todo paro porque necesitaban el dinero y a nadie se le tocó su salario y cobraban normal con su puesto y salario y todo.

Y por ejemplo, con los empleados que eran considerados paciente vulnerable, que hizo la institución con ellos?

Se quedaron en su casa realmente.

Y las embarazadas?

Tampoco venian. Ni embarazadas ni mayores de 60 años... ninguno.

Y qué tipo de cambios hubo en tu trabajo desde el inicio al final?

No hubo cambios, cada quien se quedó en su área, además de los cambios administrativos pero nada por la pandemia.

No tengo más preguntas, con eso tengo suficiente y gracias por tu apoyo.

Anexos D. Transcripciones en Amber Script

SUJETO 0003

00:00:00

Jaime M.: Voy a empezar a grabar. Lo voy a poner aquí para. Si puedo escuchar bien las voces. Entonces, primero, vamos a iniciar solicitando unos datos de perfil demográfico que la universidad me pide. Lo primero es que me pueda confirmar su edad.

00:00:25

Sujeto 3: 49 años.

00:00:28

*Jaime M.:*Cuál es su puesto de trabajo.

00:00:32

Sujeto 3: Actual o en la época de la pandemia.

00:00:33

Jaime M.: Actual

00:00:36

Sujeto 3: Encargada de relaciones laborales del Ministerio de Energía y Minas.

00:00:42

Jaime M.: Cuando inició con este con ese puesto.

00:00:47

Sujeto 3: El 1 de junio de 2021.

00:00:54

Jaime M.: ¿En qué año inició a trabajar en la institución?

00:00:59

Sujeto 3: En el 2021.

00:01:00

Jaime M.: No pero contando.

00:01:02

Sujeto 3: En sentido general.

00:01:04

Jaime M.: Con la fusión.

00:01:10

Sujeto 3: Junio 2013.

00:01:11

Jaime M.: Con cuál cargo inicia?

00:01:14

Sujeto 3: Encargada del Centro de Atención al Personal.

00:01:24

Jaime M.: Cuáles son las funciones que ejecuta en el área de recursos humanos.

00:01:30

Sujeto 3: Bueno, en relaciones laborales, mis funciones son supervisar que el clima organizacional se mantenga adecuadamente realizando encuesta de clima. También debo dar información sobre los reglamentos disciplinarios, lo que tiene que ver con la Ley 41-08, el Reglamento de Relaciones Laborales, que incluye lo que son el código de vestimenta, la las diferentes, los diferentes reglamentos disciplinario y ético. Y me mantengo en comunicación constante con los supervisores para cualquier conflicto que haya con el personal. Poder darle el soporte y el apoyo. Y también de relaciones laborales. Se reporta a esa área la División de Seguridad y Salud Ocupacional. Así que también debo velar por que se mantengan las mejores prácticas en cuanto a prevenir los riesgos de seguridad y también el tema de la prevención de enfermedades ocupacionales.

00:02:48

Jaime M.: En cuanto a la pandemia, cómo fue su experiencia en todo ese tiempo con la pandemia desde que inició?

00:02:56

Sujeto 3: Bueno, en ese momento trabajaba en la Central Termoeléctrica Punta Catalina. Estaba como encargada de gestión social. Entonces, bueno, desde el principio lo normal de todo el mundo, mucha incertidumbre, porque estábamos ante algo desconocido para nosotros y para el mundo. No sabíamos cómo lo íbamos a enfrentar. Pero una de las primeras cosas que se realizaron allá en Punta Catalina fue planificar cómo íbamos a hacer el confinamiento de un personal clave que tenía que quedarse en la planta, aunque el protocolo ya a nivel institucional o incluso como país y el mundo en sentido general, era de ir a la casa, de dejar el trabajo e irse a la casa. Pero la central termoeléctrica Punta Catalina no podía dejar de generar porque nos íbamos a quedar sin energía en el país. Entonces tuvimos que hacer un plan para que las personas clave, principalmente la que trabajaban en operación y mantenimiento de la planta, pudieran quedarse ahí.

00:04:16

Jaime M.: Y cómo fue su reacción cuando recibió la noticia de que cuando dijeron Vamos a cerrar todo, todo el mundo para su casa?

00:04:25

Sujeto 3: Bueno, de incertidumbre. Porque era algo totalmente desconocido para uno. Esa forma de trabajar. Aunque como te digo los primeros días fueron de planificación y de mucho trabajo para que ese grupo de personas pudiera quedarse en la planta. Así que tuvimos que hacer todo un plan incluso de adquisición de algunos artículos para prepararle un alojamiento a ese personal. Puedo seguir detallando qué hicimos?

00:05:04

Jaime M.: Sí, sí.

00:05:05

Sujeto 3: En ese plan incluía la compra de de camas para poder habilitar habitaciones a ese personal. Primero determinar en la planta qué lugar íbamos a escoger para eso. Algunas oficinas entonces se convirtieron de repente en dormitorios. Tuvimos que comprar cama, algunas neveras, incluso lavadora. Tuvimos que comprar, o sea, acondicionar todo para que ellos se quedarán ahí. Incluso estaba la incertidumbre de que no sabíamos por cuánto tiempo se iban a quedar. Así que inicialmente se planteó que ni siquiera los fines de semana podían salir de ahí y teníamos también que proveer alimentos. Así que tuvimos que hacer un acuerdo con un suplidor para que le llevará desayuno, comida y cena a ese personal que se iba a quedar ahí. También tuvimos que estar pendiente de la familia, de esa, de esos trabajadores que se iban a quedar ahí y suplir todo lo necesario para que su estadía fuera lo más cómoda posible.

00:06:18

Jaime M.: Eso me entró a la duda ahora que. Como ellos reaccionaron al saber que no iban a estar con su familia por tanto tiempo. Que se sabe.

00:06:28

Sujeto 3: No se sabía por cuánto tiempo, pero la verdad es que el personal de la central estaba muy identificado con la importancia de su trabajo y sabían que si ellos se iban a la casa, el país se iba a quedar sin energía. Entonces podemos comparar el sacrificio de ellos al sacrificio que hicieron el personal de salud, que aunque quería quedarse en su casa, sabía que tenía que dar la cara. Entonces como ellos hicieron lo mismo, estuvieron dispuestos a quedarse para cumplir con su trabajo. Y claro, nosotros lo que hicimos fue asegurarnos de que esa estadía fuera lo más llevadera posible. Por ejemplo, dentro de las cosas que se le suplieron estaba una televisión para que pudieran despejar su mente en algo. Incluso le preparamos un espacio para que pudieran hacer algún tipo de deporte. Le preparamos una cancha de baloncesto así, de manera provisional. Le compramos juegos de mesa para que ellos. Pudieran estar ahí.

00:07:41

Jaime M.: Que fuerte

00:07:45

Sujeto 3: Si

00:07:46

Jaime M.: Usted o algún familiar cercano o compañero de trabajo es considerado un paciente de alto riesgo, ya que puede tener asma, hipertensión o alguno de esos... digamos, situaciones médica que consideran a una persona como paciente de alto riesgo.

00:08:12

Sujeto 3: Sí en ese momento yo tenía o ahora.

00:08:17

Jaime M.: En ese momento.

00:08:19

Sujeto 3: Sí. En ese momento se determinó en la institución cuáles eran esas personas de alto riesgo? Aunque al principio la orden fue que la mayoría de las personas no fuéramos a la casa. Entonces, ya después vino una segunda etapa, que eran esas personas de alto riesgo que tenían que quedarse y volver. Nosotros los, entre comillas, saludable. Tuvimos que volver al trabajo y ellos entonces se quedaron en casa todavía. Lo de alto riesgo, lo de mayores de 60 años, hipertenso, diabético y así. Eso a nivel laboral. Entonces también a nivel personal, por ejemplo, mi mamá es de alto riesgo porque por su edad y por su condición médica. Así que teníamos con ella ya cuidados extremos.

00:09:11

Jaime M.: Usted presenta alguna condición de salud mental?

00:09:17

Sujeto 3: No que yo sepa. Tú sabes, dicen que uno está sano hasta que uno va al médico, o sea, que yo me siento sana hasta que no vaya a un psicólogo y determine que estoy loca.

00:09:30

Jaime M.: Y con el coronavirus, se ha contagiado?

00:09:35

Sujeto 3: No, gracias a Dios. No!

00:09:36

Jaime M.: Y alguna compañera o compañero?

00:09:39

Sujeto 3: Mi esposo.

00:09:40

Jaime M.: Y cuál fue su reacción?

00:09:44

Sujeto 3: Bueno, ese fue un momento bien difícil para nosotros. Porque uno de nuestros mejores amigos se contagió y lamentablemente murió. Fue algo terrible para la familia. Mi esposo, como era su mejor amigo, fue quien fue a llevarlo a la clínica y estuvo con él en todo el proceso. Entonces ahí también se contagió. O sea que fueron días muy difíciles, porque no solamente estamos sufriendo por la muerte o la pérdida de nuestro amigo, sino también por la enfermedad de mi esposo, que era desconocida y no sabíamos que iba a pasar. De hecho, a él le afectó bastante porque se le, se le mezcló todo, tanto los síntomas de la enfermedad como también sus sentimientos, o sea, la depresión y eso, o sea que fue un momento muy difícil para nosotros.

00:10:38

Jaime M.: Y cómo eso le pudo haber afectado en su área laboral? En caso de que lo haya hecho.

00:10:48

Sujeto 3: Me afectó porque tuve que dejar de trabajar. Porque en ese momento si uno tenía un familiar tan cercano como con el virus, pues no debía venir a trabajar. Incluso fue justo cuando tuve el cambio de de la central termoeléctrica Punta Catalina al Ministerio de Energía y Minas, así que fui contratada, pero en esa primera semana no pude venir a trabajar. Pero gracias a Dios fueron comprensivo y entendieron eso.

00:11:21

Jaime M.: Y usted recuerda cómo fue que aquí en la institución se anunció que que hay una pandemia y que van a tomar medidas para, digamos, controlar el, para tratar de no que no se contagie el hambre.

00:11:44

Sujeto 3: Yo la verdad como que no recuerdo tan bien. Yo lo que recuerdo es como cuando empezamos a ver la noticia de del contagio en China, de las muertes y que había la posibilidad de que llegara el virus aquí a nuestro país. Entonces recuerdo que ahí empezamos a hacer toda la planificación para lo del lo de la posibilidad de que nos mandaran a la casa porque se veía como una posibilidad todavía, pero como que de repente todo cambió y llegó el anuncio de que no nos íbamos a ir a trabajar. Recuerdo eso como que fue todo como muy, muy de repente diría yo, con mucha inseguridad, porque no sabíamos si una cosa, si la otra.

00:12:35

Jaime M.: Y recuerda como, como se inició el proceso aquí o en Punta Catalina con eso de que tenemos que entrar al personal sabiendo que tan negativo implementando las los equipos de higiene, o sea como se inició ese proceso.

00:12:58

Sujeto 3: Bueno, eso ya fue como después, porque hubo un tiempo en que la mayoría estábamos en la casa que solo se quedaron ahí como las personas. Imprescindible. Por ejemplo, la nomina de Punta Catalina era como de 200 empleados y solamente 40 se quedaron ahí trabajando. Los demás estábamos trabajando desde la casa. Por ejemplo, en mi caso, que era de gestión social, tenía que ver con la ayuda que le dábamos a la comunidad en ese proceso. Entonces en ese tiempo se consideraba algo apropiado el fumigar en las calles con cloro, hipoclorito. Entonces yo desde la casa tenía que manejar esos operativos que se hicieron en las comunidades cercanas a la central. Entonces cada día teníamos una planificación de cada día era una comunidad diferente, con camiones de agua a limpiar toda la calle con esa agua con hipoclorito. Entonces desde la casa tenía que gestionar la logística del chofer, de los camiones, de que le supieran el que le supiera el producto, hacer contacto con la comunidad de quién iba a recibir el camión allá y quién iba a acompañar al chofer para para toda la logística.

00:14:28

Jaime M.: O sea que te podría decir que entre trabajar presencial y teletrabajo sus funciones cambiaron bastante.

00:14:37

Sujeto 3: Y sí, cambiaron por por la misma, o sea, por la misma situación que se estaba dando todo mucha más actividad en la comunidad. O sea que lejos de que estar tranquila en mi casa tenía que trabajar desde la casa y ahí el trabajo se me complicó un poco, porque no es lo mismo no ir presencialmente y mover todo que hacerlo desde un teléfono. Realmente para mí fue como más trabajo.

00:15:10

Jaime M.: Más pesado.

00:15:11

Sujeto 3: Exacto. De hecho, como duré como quizá 40 días, de un mes a 40 días en la casa y cuando ya me dieron la oportunidad de ir al trabajo, yo me sentía feliz. O sea que fue algo gradual. O sea, no se le dijo a todo el mundo que fuera a la institución a trabajar, sino que como que le dieron la libertad de elegir si quedarse todavía trabajando desde la casa o ir a la empresa. Entonces yo decidí integrar más de una vez e ir presencial a trabajar y de ahí en adelante entonces fue que se tomaron las medidas de ir como determinando cuáles personas podían ir a trabajar y cuáles quedarse. Incluso hubo un tiempo en que nos pusieron por semana que un grupo iba una semana, que la otra semana iba en el siguiente grupo y entonces ahí entran todas las medidas que tú me preguntaste inicialmente. Ahí sí teníamos que presentar, o sea, cada cierto tiempo hacían pruebas en la institución, que cada 15 días era que hacían prueba todo el personal cuando iba a haber el cambio. Entonces si todo estaba negativo, que podía integrar a integrarte al trabajo, pero si no tenía que volver y retirarte y durar dos semanas más en la casa. Y así todo el proceso de higiene, del uso de la manita limpia, del uso de la mascarilla, de la limpieza en las

áreas que era como más restricciones y todo eso. O sea, todas esas medidas se tomaron ya cuando uno fue entrando gradualmente a trabajar de nuevo.

00:16:58

Jaime M.: Qué complicaciones se le pudo haber presentado para el teletrabajo, como digamos en cuanto a equipos.

00:17:10

Sujeto 3: Realmente de equipo informático yo tenía la computadora, o sea, tenía la laptop y no tuve mayor inconveniente con eso porque me podía conectar fácilmente. Pero como mi trabajo era como bien operativo y tenía que darle seguimiento, por ejemplo, a la logística de los choferes, de los materiales y de la misma persona que iban a hacer el trabajo, que me resultaba mucho más cómodo hacerlo de manera presencial.

00:17:45

Jaime M.: Recuerda cuáles fueron los primeros pasos de toda esa gestión, como, si hubo una reunión, que roles participaron, ese tipo de cosas, algo, lo que lo que impulsó a todo eso a iniciar ese proceso.

00:18:12

Sujeto 3: Bueno, si nuestra, o sea, el director de producción allá en la Central, en coordinación con la Directora de Gestión Humana de la CDEEE, pues siempre estuvieron en contacto y entonces hacíamos reuniones para cada cosa, para planificar sobre todo ese primer momento de la planificación para el confinamiento de los empleados. Recuerdo que nos reunimos y para para planificar todo y pensar en todos los detalles de cómo íbamos, acondicionar el lugar para que ellos pudieran quedarse.

00:18:57

Jaime M.: Y cómo usted considera que concluyó ese proceso de que todo lo que tenemos vamos a seguir con esto hasta que todo se normalice?

00:19:09

Sujeto 3: Yo creo que la institución lo manejamos bastante bien, siempre con los lineamientos que nos daba la Presidencia, o sea, desde la el Ministerio de Salud y la misma Presidencia que estaba involucrada en el asunto. Siempre como que tratábamos de seguir esas instrucciones que nos daban porque cada vez fueron cambiando a medida que aumentaban o disminuían los contagios o se sabían cosas nuevas. Por ejemplo, después nos dimos cuenta de que esto de limpiar la calle y la superficie con cloro como que no daba mucho resultado, que el virus como que no era tan o sea, eso no impactaba tanto. Entonces de repente dejamos de hacerlo y así, o sea, como que fuimos montando en el tren y modificando cada vez nuestro accionar dependiendo de lo que se iba descubriendo, porque como era algo desconocido para todos, creo que era como prueba y error, verdad? Entonces como que todo fuimos aprendiendo de cada etapa, pero lo importante creo que fue que la institución se fue montando en el tren y alineándose. Entonces

considero que tuvimos un buen manejo y que por eso nunca tuvimos un brote así en la institución como en incontrolable, sino que. Desde que se sabía que alguien tenía los síntomas, pues se hacía la gestión para que se hicieran las pruebas y salía positivo de una vez se mandaba a su casa. Incluso si una persona tenía un familiar cercano, también se le daba la oportunidad de que estuviera en la casa, o sea, que nunca se pusieron como restricciones para que el personal tuviera que enfermo estar trabajando. Sino todo lo contrario. El Área de Seguridad y Salud hoy fue como bien enfático en cuidar sobre todo el personal para que los contagios fueran menos. Que siento que se hizo una buena labor.

00:21:25

Jaime M.: Y qué otros tipos de técnicas se implementaron como para poder mantener la continuidad laboral aparte de la gestión de las pruebas?

00:21:45

Sujeto 3: Bueno, los cuidados y el protocolo del uso de mascarilla de mandar muchos mensajes sobre el cuidado y distanciamiento, del uso del alcohol y la manita limpia. Incluso la empresa misma suplió estos elementos, le daban mascarilla al personal y lo suplía de alcohol, incluso de dispensadores, para que cada quien tuviera uno consigo encima y lo usara siempre. Lo de las pruebas también que siempre tuvimos disponible el asunto de la prueba rápida en los operativos que se hacían. Y ya después, cuando llegaron la vacuna también supliendo de alguna manera la facilidad para que el personal tuviera vacunas.

00:22:45

Jaime M.: Que qué roles participaron en esa toma de decisiones?

00:22:51

Sujeto 3: Bueno, la Dirección de Recursos Humanos, el director de producción junto con los encargados de seguridad y salud.

00:23:03

Jaime M.: Y cómo se dio ese proceso? Si me lo pudiera describir o si hubo algún tipo de desacuerdo en cuanto al protocolo que mandó la presidencia, como que si no, digamos no, no como un desacuerdo en sí, aunque también es posible. Pero digamos que ellos dijeron tienen que implementar esto y por alguna razón aquí no se podía, como que sí hubo la posibilidad de que eso pasara.

00:23:39

Sujeto 3: Creo que no, que todo como que fuimos y nos acogimos como fácilmente a los lineamientos de la Presidencia y de Salud Pública, por ejemplo, yo creo que donde más hay... como que cumplimos fue en esas personas vulnerables que tenemos que proteger. Entonces rápidamente desde Gestión Humana se hizo el levantamiento de cuáles eran esas personas vulnerables, las mayores de 60 años, diabético, hipertenso y cualquier persona que tuviera así su sistema inmunológico comprometido. Entonces hicimos ese levantamiento y esa persona se

mandó a su casa y eso se respetó hasta el último momento, o sea, no que alguien que tuviera más de 60 años no venga a trabajar, no? Eso se respetó hasta que la presidencia levantó el, la restricción. Igual hasta las personas sanas que su trabajo le permitía hacerlo desde la casa también lo hicieron. Lo que pasa es que no todos los trabajos se pueden hacer desde la casa, pero lo que sí se podía, se respetó.

00:25:06

Jaime M.: Cómo fue el proceso con con esas personas, digamos, de alto riesgo, que tenían ya cierta edad o embarazadas, o sea, como cómo se manejó, digamos que hubo una persona de esas que tenía una de esas de esos factores, pero su trabajo no se podía realizar desde la casa, o sea, se le presentaba ese tipo de situación si mandaba un tipo de licencia o algo por el estilo, como.

00:25:39

Sujeto 3: Realmente no se le hacía el requerimiento de la licencia, porque ya como que su condición ya le daba permiso para quedarse en la casa. Entonces lo que se evaluó, bueno, si esa persona podía trabajar desde la casa lo hacía, pero si sus funciones no le permitían trabajar desde la casa, simplemente no la no las realizaba las funciones y eran asignadas a otra persona que sí lo pudiera hacer. O sea que como que hubo esa oportunidad de que si la persona no de repente no era un informático que se pudiera conectar a hacer un informe o lo que sea, no se le hizo ninguna exigencia, sino que se manejó para que otra persona que sí estuviera sana pudiera hacer esas funciones.

00:26:26

Jaime M.: Cómo usted considera que fue su su experiencia en todo ese proceso de implementación?

00:26:35

Sujeto 3: Bueno, dice que en todo lo malo hay que educar algo bueno, verdad? Así que, que fue un tiempo de mucho aprendizaje. Incluso yo creo que el mundo en sentido general nos quedamos con algunas cosas de ese tipo de pandemia. Por ejemplo, conocemos mal según el Teams, o sea, esa forma de reunirnos que estaban ahí y no eran utilizadas. Ahora ya sabemos que lo podemos hacer y que eso nos facilita mucho la vida y nos economiza mucho tiempo y esfuerzo. Incluso en sentido general, el trabajo en línea ha aumentado muchísimo después de la pandemia, no en mi caso personal, pero sí en el caso de muchos.

00:27:24

Jaime M.: Y como en parte de la de la fusión que tuvo la institución, eso pudo haber traído alguna complicación en el proceso debido a que eran instituciones diferentes, en cuanto a su área de trabajo.

00:27:45

Sujeto 3: No influyó tanto porque ya como que la pandemia estaba más controlada cuando eso pasó, porque realmente los momentos difíciles fueron al principio por lo desconocido, pero ya

después, como la fusión fue en mayo, 2021, ya teníamos más de un año manejando la pandemia, así que no creo que influyó tanto el cambio.

00:28:16

Jaime M.: Y cómo fue la comunicación entre los colaboradores para las funciones, para llevar a cabo las funciones.

00:28:25

Sujeto 3: Fue bueno, siento que fue armonioso. Si son de la manera correcta.

00:28:33

Jaime M.: En algún momento usted recibió algún feedback o comentario de lo, en cuanto a estos cambios de cuidado, de higiene, de cómo lo estaba haciendo la empresa, de algún colaborador que no era de recursos humanos. O sea, puede ser positivo o negativo.

00:28:56

Sujeto 3: Bueno, casi siempre las cosas negativas llegan, por ejemplo, algunos se quejaban de del suministro de mascarilla o el tipo de mascarilla que estábamos entregando, o la cantidad, o si el alcohol era suficiente o los dispensadores eran suficientes. O sea, ese tipo de situaciones. Habían otros que consideraban que teníamos que ser mucho más estrictos con lo de que no estuvieran tan cerca las personas. El distanciamiento social que quizás en algún momento no se cumplía en la institución. Otros también se iban al extremo de que si alguien estornudaba ya pensaban que teníamos que mandarlo a la casa o por cualquier malestar que tuviera el colaborador. En los tiempos de COVID no se podía estornudar, no se podía toser porque todo era COVID. Entonces ahí sí tuvimos un reto, porque no todas las personas que estornudan es por COVID. Entonces no todo lo podíamos mandar a la casa. Entonces ahí ellos sí sé que tuvimos como esos inconvenientes.

00:30:12

Jaime M.: Que otros retos usted considera que tuvieron en todo ese tiempo también, aparte de ese de los colaboradores.

00:30:23

Sujeto 3: Bueno, lo de quizá poder seguir con la con la productividad, porque no es lo mismo que uno trate, no es lo mismo que teníamos, quizá la mitad del personal trabajando en muchos procesos se detuvieron, quizá no se hicieron de el tiempo o de la manera correcta durante esos dos años, fueron momentos difíciles porque todos nuestros esfuerzos estaban concentrados en en el virus, en el control del virus y entonces quizá descuidamos otras cosas importantes en la institución a nivel de, quizás de procesos, del procedimiento, cosas que había que hacer en ese momento, como que se dejaron en un segundo plano.

00:31:19

Jaime M.: Como cuáles fueron esas actividades o vamos a decir las actividades que tuvieron que detenerse por el tema del coronavirus.

00:31:31

Sujeto 3: Por ejemplo, en Punta Catalina, en mis funciones de gestión social hacíamos muchos encuentros con la comunidad, hacíamos charlas, jornadas, jornadas de salud, no necesariamente del COVID, sino de salud en sentido general, jornada de reforestación, por ejemplo, de limpiezas de playa y todo eso tuvo que detenerse porque ya no podían concentrar a las personas en un salón o en un salón comunitario donde fuera y nos podíamos dar esas charlas utilizando Zoom porque eran son comunidades que no tienen acceso a internet como nosotros aquí. Entonces todas esas actividades tuvieron que detenerse durante ese tiempo.

00:32:25

Jaime M.: Y cómo fue el proceso para volver a hacerlas?

00:32:35

Sujeto 3: Yo creo que todavía estamos en ese proceso. La verdad es que ya como en mayo de 2021 ya yo dejé de pertenecer al Área de Gestión Social, pero aún en ese momento todavía no se habían reactivado esas actividades. Estamos en ese proceso. Por ejemplo, teníamos un plan de unas formaciones con hipoteca y ese proyecto se había detenido en la escuela de Formación allá en Punta Catalina y se había detenido por la pandemia. Así que justo en abril y mayo estábamos de nuevo reuniéndonos con la directiva de Infotep para seguir con esos acuerdos. Espero que lo hayan seguido ya las otras personas que siguieron en gestión social de Punta Catalina.

00:33:27

Jaime M.: Y cuál fue la reacción de sus compañeros o de los demás colaboradores cuando ese tipo de actividad tuvo que detenerse?

00:33:39

Sujeto 3: Bueno, fue como de entendimiento, porque todos estábamos con el COVID en la cabeza, o sea, era normal que esas actividades dejaran de realizarse en ese momento.

00:33:54

Jaime M.: Y en como usted definiría seguridad en un ambiente laboral.

00:34:09

Sujeto 3: Bueno, la seguridad industrial es primero, prevención, es determinar cuáles son los riesgos a los que está expuesto un colaborador en las diferentes posiciones que ocupa y hacer acciones para prevenir esos riesgos. La prevención puede ser analizando la tarea, porque siempre, siempre debe haber un balance entre la tarea que se realiza y como se realiza, entonces uno busca la manera de que esas tareas que se realizan afecten en lo menos posible al colaborador, ya sea cambiando la tarea en sí, o si no se puede cambiar la tarea, pues buscando los

elementos para prevenirla, el uso adecuado de los EPP o de los equipos de protección personal y también la prevención a nivel de la formación de la persona, porque quizá no sepa cómo realizar la tarea adecuadamente. Entonces ahí entra el área de seguridad para dar ese tipo de información y también estar preparado a nivel físico de las instalaciones ante cualquier eventualidad, ya sea un terremoto, un huracán o un ciclón, el área de seguridad tiene que percatarse de que la edificación está adecuada para prevenir ese riesgo y que los colaboradores estén entrenados para saber qué hacer ante ese tipo de emergencia, por eso se le da importancia a lo que son la Brigada de Emergencia, que son líderes en cada área, que pueden accionar y dirigir el grupo para llegar a los puntos de reunión seguro, también se le da mucha importancia a las señalizaciones que estén correctas, a los extintores y al sistema de incendios, de detección de incendios y demás. Y ya por el área de Salud Ocupacional, es más de prevención a la salud, de hacer charlas, jornadas médicas para que el personal esté pendiente de su salud, porque a veces se concentran tanto en el trabajo que dejan de lado atender su salud y eso después le afecta.

00:36:41

Jaime M.: Y en cuanto a esos entrenamientos como cómo se realizaban con la situación del distanciamiento y ese tipo de cosas con el virus.

00:36:53

Sujeto 3: Por el lado de salud las ARS utilizaron mucho lo del Zoom, a veces las reuniones así en línea, las charlas. Así que tuvimos esa facilidad de dar las charlas a través de esas herramientas.

00:37:10

Jaime M.: Y con ya ahora, después de que todo ese proceso concluyó y que ya empezaron, siguieron con el tema de la higiene, de la mascarilla y ahora que estamos entre comillas, normal, porque ya quitaron muchas de esas de esos métodos, considera que en todo eso usted o ha recibido feedback de algún compañero o se siente o se haya sentido segura en la institución?

00:37:47

Sujeto 3: Bueno, tu sabes que siempre aparece en los grupos algunos que quizás quieren que uno insista en el uso de la mascarilla o el distanciamiento, sin embargo, ya tenemos que regirnos por las disposiciones del presidente. El presidente dijo que el cuidarnos es responsabilidad de cada uno de nosotros, así que cada quien tiene libre albedrío para decidir si usar la mascarilla o no, o sea, ya nosotros como institución no podemos dar ese tipo de lineamientos porque ya sería una falta de nuestra parte de que ya tenemos que dejar la acción del empleado si utiliza la mascarilla o no, una decisión personal.

00:38:36

Jaime M.: Y cómo fue el proceso, como ese seguimiento que se dio con las pruebas y la vacuna entre los empleados.

00:38:48

Sujeto 3: Con la vacuna lo que hicimos fue incentivar a las personas a vacunarse y darle la

facilidad de de buscar cómo puntos específicos para que fueran a vacunarse. Incluso aquí en el Ministerio tenían transporte para llevarlo a esos puntos cercanos donde podía el colaborador vacunarse. E incluso tengo entendido porque yo no participé en esa parte, pero tengo entendido que se llegaron a acuerdos con algunos puntos de vacunación para que le apartaran como horarios fijos al personal que iba de aquí del Ministerio. Y allá en Punta Catalina, como teníamos un consultorio médico, pues las vacunas llegaron allá, a Punta Catalina, y se podía vacunar todo el personal.

00:39:47

Jaime M.: Pues yo creo que ya, ya no tengo más preguntas.

00:39:51

Sujeto 3: Ya hemos hablado mucho.

00:39:52

Jaime M.: Gracias

00:40:01

Sujeto 3: A tu orden.

SUJETO 0004

00:00:01

Jaime M.: Ya me puse a grabar aquí para que se pueda escuchar la voz. Como te pudiste ver en el consentimiento informado, todo lo que se habla acá, va a ser transcrito a un documento sin mencionar ningún nombre. La persona que se menciona en la entrevista va a ser cambiado con algún tipo de codificación. Y esto es para que de las preguntas que te vaya a dar tú me puedas expresar lo que tú viviste en la pandemia y cómo puede afectar tu trabajo. Entonces, primero voy a hacerte unas preguntas para llenar un perfil demográfico. Dime tu edad por favor.

00:00:46

Sujeto 4: 29 años

00:00:49

Jaime M.: Y me confirmas tu puesto.

00:00:52

Sujeto 4: Analista del Departamento de Reclutamiento y Selección.

00:00:56

Jaime M.: Cuando iniciaste con este cargo.

00:00:59

Sujeto 4: En el 2018.

00:01:02

Jaime M.: Y cuando iniciaste a trabajar en la institución.

00:01:06

Sujeto 4: En el 2017.

00:01:09

Jaime M.: Qué funciones ejecutas en tu área?

00:01:13

Sujeto 4: Estamos haciendo procesos de entrevista y selección de personal de nuevo ingreso. Después de eso, básicamente, el proceso de inducción a la institución, movimientos internos también.

00:01:29

Jaime M.: ¿Cómo fue tu experiencia con la pandemia? ¿Cómo reaccionaste? Qué hiciste al momento de ver que en los periódicos dijeron ya cierren todo.

00:01:42

Sujeto 4: Bueno, cuando empezó la pandemia yo me acuerdo que teníamos un proceso abierto de

reclutamiento, o sea, yo estaba ingresando personas y eso se me quedó por la mitad. Ya estaba todo listo, yo ya había hecho entrevistas, yo ya había hecho todo el proceso, pero me faltaba el papeleo, toda la burocracia y claro, cuando nos mandaron a la casa yo me quedé sin computadora, sin sistema, sin nada. Entonces se detuvo, no se hizo la documentación exactamente como debería hacerse, comentó con el área jurídica y lo que se hizo fue directamente el contrato y con el contrato pudimos incluir al personal para que una vez nos integremos, entonces hiciéramos todo el tema de en el sistema para poder generar todo, todos los pagos y todo eso. Pero realmente después de eso se detuvo los procesos de ingreso por un tiempo hasta que nos volvieron a mandar a las oficinas para varios días, o sea como dos veces a la semana veníamos no todas, sino algunas solamente. Entonces ahí volvimos a retomar todos los procesos de ingreso. Fue horrible, básicamente porque todo el mundo tenía miedo. En ese caso yo tenía que hacer entrevistas, nunca hicimos entrevistas virtuales. Yo me acuerdo que yo solo hice una por teléfono y ni siquiera fue por COVID y fue porque la persona no podía venir que venía del interior. Pero yo tenía que sentarme aquí en el salón con mi mascarilla, confiando en que la otra persona no tuviera COVID, llegaba a mi casa trancados en una habitación que nadie me hablara porque yo juraba que yo tenía el COVID. Fue muy interesante.

00:03:21

Jaime M.: Todo muy caótico.

00:03:23

Sujeto 4: Yo llegaba nerviosa todos los días a mi casa, que no sabía si ese día había cogido o no había cogido el COVID. Evidentemente no era todos los días, pero como se hacían pocos días se veía mucha gente por día porque teníamos que repartir el trabajo y era justo un cambio de gestión y apoteóstico.

00:03:43

Jaime M.: Y cómo fue tu reacción cuando tú recibiste la noticia?

00:03:47

Sujeto 4: De que nos íbamos a la casa? al principio estaba feliz, o sea pensé "woo! tiempo libre!", pero luego empezaron a salir las noticias como que todo lo que estaba pasando entonces ya empieza a asustarse. Y en términos de trabajo, no sabía cómo lo íbamos a hacer, todavía en el día de hoy, de verdad no entiendo como cómo salimos adelante ese último año de esa gestión.

00:04:13

Jaime M.: Y cómo reaccionaron los compañeros?

00:04:16

Sujeto 4: Bueno, yo creo que igual hubo una parte que se asustó mucho por el tema de la pandemia, ya tenían la enfermedad y todo eso y cuando nos mandaron a la casa todo el mundo se asustó a primera porque significa que algo grave estaba pasando, porque el trabajo no se para. Luego vieron como un par de días, como en la incertidumbre que todo el mundo estaba como de

vacaciones, unas mini vacaciones como dos días, como que no se sabía muy bien qué se iba a hacer. Entonces todo mundo estaba en su casa esperando que lo llamaran y que se hicieran todo lo que nos dijeran que teníamos que hacer. Y ya después de eso, caos, básicamente, nada fue normal.

00:04:57

Jaime M.: Y como reaccionó la familia.

00:05:00

Sujeto 4: En ese momento yo estaba viviendo sola, entonces no se enteraron mucho, la verdad, o sea, yo le dije no, yo estoy trabajando desde la casa, nadie entendía cómo yo estaba haciendo eso por el tipo de trabajo que yo hacía, pero en verdad nadie se enteró. Estaba en otro país y estaba solita.

00:05:25

Jaime M.: Tú o algún familiar es considerado un paciente de alto riesgo?

00:05:30

Sujeto 4: Sí, claro, osea, yo en mi casa vivo con mis abuelos, que tienen 92 y 87 años. Sí. Básicamente mi abuelo es sobreviviente de cáncer. Mi abuela en su familia hay diabetes, ella no tiene todavía, gracias a Dios, aunque sigue comiendo azúcar. Pero ellos dos, básicamente.

00:05:54

Jaime M.: Y tú consideras o has sido diagnosticada con algún. Alguna condición de salud mental?

00:06:02

Sujeto 4: No, bueno, no me han diagnosticado, pero yo creo que tengo déficit de atención por sintomatología yo tengo síntomas y como yo estudié psicología o yo no me puedo diagnosticar yo misma, pero yo sé que tengo eso.

00:06:20

Jaime M.: Yo iba a preguntar como que si tú crees que pudo haber sido por la pandemia, pero no creo que eso tenga que ver con eso.

00:06:30

Sujeto 4: No, yo soy así.

00:06:30

Jaime M.: ¿Te contagiaste con el coronavirus?

00:06:34

Sujeto 4: Que yo sepa no, pero en el primer año de pandemia, al final del año, en noviembre, a mí me dio gripe y yo perdí el olfato, pero me hicieron todas las pruebas y yo nunca salí positivo

y nadie en mi casa salió positivo. Igualmente, a mí me siguen diciendo que seguramente me hice la prueba fuera de tiempo, que ellos creen que sí, aunque mi papá dice que no, eso fue como una alergia porque yo sufro de rinitis, me afectó el nervio olfativo. Todavía no hemos decidido cuál de las dos es, pero yo perdí el olfato y me dijeron que no era en ese momento.

00:07:16

Jaime M.: Y cuál fue tu reacción en ese momento cuando viste que perdiste el olfato? Pero estaba dando negativo.

00:07:23

Sujeto 4: Yo al principio estaba muy asustada porque claro, como te dije, yo vivo con mis abuelos y como supuestamente yo no tenía nada, yo seguía estando con ellos porque todo salía bien. Pero claro, cuando fui empeorando, o sea, empeorando al punto de que me dijeron de qué te acuerdas que dicen que olía a vinagre y no te olía? Entonces eso era COVID y yo todos los días y ponerme un potecito de vinagre para ver y un día no me olió nada, no me olió nada y nada, me olía nada y nada me sabía nada. Y entonces yo me asusté y me quede en mi casa. Pero ya yo había estado una semana entera con mis abuelos y yo en mi casa esperando que no le diera COVID a mis abuelos y lo matara por mi culpa, pero al final no pasó nada, entonces yo pensé que no era, o sea, no debió haber sido porque no es verdad que yo tengo la mala suerte, ellos tienen la buena suerte, verdad? O sea, es imposible, la probabilidad era muy poca de que yo no se la pegara sentado al lado de ellos, yo era que cocinaba, yo era que limpiaba, yo era que hacía todo, pero fue complicado. Todavía a día de hoy sigue siendo complicado, o sea, yo sé que la pandemia sigue ahí y como que llegar a mi casa y saber que mis abuelos ahí, que si los saludo, que sino que pensar en qué hice para ver si me puedo acercar o no todo eso. Pero hay que seguir viviendo.

00:08:45

Jaime M.: Y eso llegó a afectar tu trabajo?

00:08:48

Sujeto 4: Sí, claro.

00:08:50

Jaime M.: ¿De qué manera?

00:08:52

Sujeto 4: ¿Cómo te explico? ¿Cuál es la palabra? o sea, yo sentía que yo estaba súper quemada porque yo tenía que hacerlo todo, yo tenía que ir en mi casa y hacer todos los de mi casa, entonces también me llamaban a cualquier hora del trabajo y tenía que hacer lo que me mandaban a hacer, el trabajo me daba un seguimiento peor que si yo tuviera la oficina porque yo estaba en mi casa, nadie sabía lo que yo estaba haciendo en mi casa, entonces me daba mucho seguimiento. Yo sentía que no tenía tiempo libre, que no estaba descansando, yo no podía dormir y efectivamente todos los procesos se vieron afectados. Al final hubieron muchísimas cosas que

tuvimos que corregir después, cuando nos integramos a situaciones que habían ocurrido en pandemia, que tuvimos que hacer las cosas corriendo y como se podía y evidentemente la calidad del trabajo cuando se hace así va. Por suerte nunca como que se nos culpa a nosotros de manera personal, sino al contexto y a la situación que estábamos viviendo, porque todo el mundo tuvo que adaptarse a lo que había. Pero la calidad del trabajo se ve afectada. Claro que sí.

00:09:57

Jaime M.: Y tu tuviste complicaciones con el equipo? Se te brindó equipo para poder hacer ese trabajo?

00:10:05

Sujeto 4: No, y yo tuve más complicaciones que el resto del mundo normal, porque yo tenía una Mac y el resto del mundo tenía una computadora normal. Me habían dicho que me iban a poner los sistemas, pero como yo no tenía una computadora que lo pudiera soportar, no me pusieron nada al final. Entonces yo tenía que pedirle ayuda a otra compañera que sí que tenía el sistema. Entonces ella tenía que hacer su trabajo, el mío y el de, básicamente todo el que le pidiera que hiciera el trabajo. Supongo que estaba más cargada que yo. Yo intentaba dejarle, ya sea como que ella le quedara la menor cantidad de cosas por hacer. Y un día decidimos nosotras, sin el permiso de absolutamente nadie, volver a las oficinas, turnarnos y volver por voluntad propia a hacer los trabajos que teníamos que hacer aquí. Cada vez que venía una, las demás le daban el trabajo y como que la que venía ese día hacía todo lo que tenía que hacer en la oficina y así.

00:11:02

Jaime M.: Como se llegó a esa decisión de los horarios, qué tipo de horario?

00:11:10

Sujeto 4: Sí, pero la oficial o la que tomamos nosotros como...

00:11:14

Jaime M.: Las dos.

00:11:15

Sujeto 4: Ok, nosotros decidimos antes de que hubiera un protocolo para la vuelta, nosotras conversamos entre nosotras, eramos cuatro personas en ese momento en el equipo, dos vivían cerca entre ellas y bueno, dos y dos veníamos en pareja, ellas dos vivían cerca y nosotras dos vivíamos cerca. Entonces básicamente ella nos dijeron un día, nos llamaron y nos dijeron nosotros vamos a ir mañana a la oficina, si quieren nos podemos turnar porque nosotras estamos locas y ya no queremos tener la casa, tenemos que ir a la oficina a trabajar y decidimos que allí iban a venir dos veces a la semana y nosotras dos veces a la semana, los días que ya no vinieron veníamos nosotras y así vamos avanzando con todos los trabajos. Evidentemente se avanzó muchísimo más, pudimos sacar más cosas de las que teníamos pendientes y lo comunicamos a nuestras superiores. Ella al principio no querían, pero por el miedo de que no se sabía como se como se enfermaba la gente que decían que estaba en la pared, en el aire, en todos los sitios, que

viniéramos con manga larga, que nos pusieramos cosas en el pelo, que no lavaramos el pelo cuando llegáramos a la casa, nunca nos dijeron que no, pero sí como que tenían, como que todo esas pautas que teníamos que seguir. Ya después nosotras mismas, el equipo de Desarrollo Humano hicimos un protocolo junto con el Área de Seguridad para reincorporación al trabajo que nos incorporamos, así como varios días a la semana venía una parte del personal y nos íbamos turnando. El personal, que era de de alto riesgo, se quedó siempre en su casa. Pero así pudimos empezar un poquito a trabajar, se hacían pruebas de COVID, me acuerdo, se tomaba la temperatura. Entrar era más difícil que trabajar, al final entrar a oficina, pero nosotras lo decidimos así porque no queríamos tomar la casa. Estábamos volviéndonos locas.

00:13:18

Jaime M.: Y a alguna de tu equipo le dio COVID?

00:13:24

Sujeto 4: O sea, en ese momento no, despues, o sea, en estos dias le dio.

00:13:29

Jaime M.: Y cuál fue tu reacción?

00:13:31

Sujeto 4: Bueno, yo me asusté porque fue (Nombre de compañera del sujeto) y es mayor.

00:13:35

Jaime M.: Ay, sí.

00:13:37

Sujeto 4: Entonces ella estaba normal. Un día me dijo "Me siento mal, me voy temprano", yo me acuerdo que fue para las vacaciones de Navidad y ese día nos nos turnamos y vinimos solo (compañera del sujeto) y yo del equipo. Ella me dijo "yo me voy porque yo me siento muy mal" y yo sé que ella estaba haciendo en una arreglo en su casa y yo pensé que era por el polvo. Y yo "Claro, claro, váyase. No se preocupe, yo. Yo atiendo. Aquí no hay ningún problema" y como a los dos días (La compañera del sujeto) me llamó, que estaba malísima, que no podía respirar, que vomito, que fue al médico y cuando fue al médico le hicieron la prueba de COVID. Escribió que ella tenía COVID. Yo me asusté porque claro, ella estaba conmigo sola y yo "Eh!? cómo!?" y claro, hice mi vida normal, porque ella lo que tenía era una gripe, pero yo me hice la prueba también y yo salí negativa. (Otra compañera) también salió positiva en esos días y también ella, básicamente lo que me dijo que ella pensaba que se iba a morir. O sea, las dos me dijeron "mira, yo te juro que yo pensaba que me iba a morir" y claro, uno se asusta al final, pero pero volvieron a trabajar y se pusieron bien. Entonces ya uno como que se sintió más relajado, pero en ese momento cuando tú te enteras que alguien tiene COVID uno se asusta a para ver cómo reacciona su cuerpo, si se va a poner bien, si se va a poner mal, si lo va a pasar estupendamente, como hay gente que no le pasa nada o hay gente que se pone muy, muy malo.

00:15:07

Jaime M.: Y que qué tipo de procedimientos seguirán cuando alguien de la dirección da positivo? Confirmado.

00:15:15

Sujeto 4: Básicamente esperamos un par de días y después se mandaba todo el mundo de esta prueba de COVID.

00:15:25

Jaime M.: En algún momento, si alguien daba positivo, le afectaba el trabajo a los demás.

00:15:32

Sujeto 4: No, al menos en mi equipo no, porque todas sabemos todo. Entonces, si alguien faltaba era ella me decía "mira, tal cosa y tal cosa hay que hacerlo" y yo lo hacía, o sea que todo el mundo tiene conocimiento del todo en el área, otro, otro departamento, no sé, pero en el caso de nosotros, normalmente, bueno cuando falta (Compañera del sujeto) con los jornaleros, pero eso es culpa mía, ja ja ja

00:15:59

Jaime M.: Y como, que tú recuerdes, cómo se anunció como la institución anuncia la pandemia?

00:16:06

Sujeto 4: No me acuerdo muy bien. Para mí eso fue muy vago el recuerdo de ese día, pero yo me acuerdo que vinimos a trabajar y había noticia sea noticia horrible COVID del y que todo el mundo se estaba muriendo, que todo el mundo le estaba dando COVID. Y nosotros seguíamos viniendo a trabajar y, básicamente. Un día nos dijeron que fuéramos a otra casa y después nos dijeron que no volviéramos. Pero no fue la institución, fue el Estado. Me acuerdo que el presidente cerró el país y dijo que las empresas no iban a funcionar. Entonces, desde ese momento empezó el trabajo de recursos humanos, nosotros tuvimos que correr la voz, decirle a todo el mundo que no había que venir a trabajar. Ahí empezó a correr, correr.

00:16:52

Jaime M.: Y como después de eso, cómo fue el inicio de, cómo inicia el proceso para tratar de, porque sabe que más adelante dijeron como que vaya un tanto porciento del empleado, como inicio eso.

00:17:13

Sujeto 4: Yo me acuerdo que tuvimos un mes casi en las casas, un poco menos y creo que fueron como tres semanas completamente en la casa. Entonces, después de eso, nosotros Recursos Humanos estamos trabajando en el protocolo de reintegro a las labores, así fue que le llamamos junto con el área de seguridad, como te dije ahorita. Y un día te puede quedar todo eso listo, que ya estaban diciendo que el Presidente dio la orden de que ya podían empezar a reintegrarse a las labores. Pero que dejaba como abierto a las instituciones quienes, quienes podrían participar o

no, nosotros empezamos a conversar con las áreas, con los encargados de áreas, directoras y fueron ellos quienes nos facilitaron las personas que podían estar asistiendo qué días, básicamente nosotros siempre trabajamos de mano con los directores de cada área y los encargados, y ellos era que nos ponían el horario, nos decían mira, yo voy a tener tal persona en tal horario, que si me conviene a tal persona, en tal horario, tal día y básicamente así, en Recursos Humanos, nunca fue como el responsable total de decidir quién era que iba a asistir a sus funciones o no, pero sí que llevamos un registro más o menos porque el ponchado no estaba, no estaba funcionando porque se pegaba el COVID por el ponchado también. Entonces ellos eran quienes nos decían cómo iban ellos a estar haciendo su trabajo. Eso sí, el recurso humano siempre le hizo énfasis en que no podía detenerse la institución, o sea, no me importa quién venga o si viene, pero sea lo que sea donde ustedes lo hagan, el trabajo tiene que continuar.

00:18:55

Jaime M.: Y de ese protocolo, cuál fue la primera técnica o proceso implementado que consideraron que era lo más importante, que sin eso no se iniciaba.

00:19:09

Sujeto 4: La prueba del COVID, hacer la prueba a la gente cuando viniera. Yo creo que ese fue el día, ay, no me acuerdo ya, yo creo que cuando entramos, no, al principio yo creo que no se hacían prueba de COVID... O si la prueba rápida. Yo me acuerdo que nosotros nos centramos mucho en cómo iba a funcionar la institución, o sea, quién iba a decir cuántas personas iban a ver por ascensor. Nosotros decidimos que una escalera para subir y una escalera para bajar, para que no chocaran gente subiendo y bajando, que solo se iba entrar por una puerta, que para entrar por esa puerta había que tener manitas limpias, que había que tomarse la temperatura. Me acuerdo que hablamos mucho de la vestimenta que tenía que usar la persona, o sea, que fueran mangas largas, que vinieran con zapatos cómodos porque se mojaban, porque nos limpiábamos los pies para que la gente no se resbalara. Pero realmente no me acuerdo cómo se como que consideramos lo más importante, porque en ese momento era básicamente el uso de la mascarilla, claro que sí, o sea, era obligatorio, no se podía andar ahí dentro sin mascarilla, nadie podía entrar, pasar la puerta sin mascarilla. Teníamos mascarilla en la entrada por si alguien no traía una mascarilla. Eh, pero realmente no me acuerdo que nos entráramos como en una cosa que consideráramos la más importante, sino como el conjunto de acciones que íbamos a hacer como recursos humanos para que la gente no se enfermara y a la que una gente empezaba a enfermarse no llegaba mal área. Antes no lo queremos aquí, vayase para su casa.

00:20:45

Jaime M.: Y cómo concluyó?

00:20:48

Sujeto 4: Bueno, al final el presidente dijo que teníamos que trabajar, el nuevo presidente y todo el mundo vino a trabajar aquí, sobre todo porque sucedió lo del cambio de gobierno, entonces nadie quería estar en su causa cuando entraron las nuevas autoridades, entonces la gente entró

básicamente sin que le dijéramos nada. Todos los empleados empezaron a asistir, exceptuando algunas personas que tenían situaciones de enfermedad importante que entendieron que no les importaba, o sea, mi salud es más importante que un puesto de trabajo. Se quedaron en sus casas, pero básicamente nosotros no decidimos nunca, en ningún momento que se integrara todo el mundo, sino que la gente, por la situación en la que nos encontrábamos, decidió que tenían que venir a su trabajo y todo el mundo vino a trabajar, con el cambio de gobierno, el primer día que no faltaba nadie.

00:21:41

Jaime M.: Y como es la fusión, el cambio de gobierno, la fusión que tuvieron las instituciones afectó de alguna manera tu trabajo?

00:21:51

Sujeto 4: Sí.

00:21:52

Jaime M.: De qué manera?

00:21:54

Sujeto 4: Bueno, nosotros éramos una institución descentralizada y pasamos a ser una institución centralizada. O sea que todo lo proceso que básicamente cambiaron. Qué pasa? Que hubo un tiempo que nosotros seguíamos haciendo las cosas como la institución descentralizada. Entonces la mayoría de los procesos de reclutamiento se hacían por ese lado, porque era más sencillo los ingresos y la cantidad de personas del movimiento que estábamos haciendo en ese momento. O sea, sacábamos un montón de gente y metíamos el doble de gente que estábamos sacando todo eso. Teníamos que trabajar con mucho papeleo, no teníamos el tiempo suficiente para recolectar toda la información que necesitábamos, todos los documentos que necesitamos para ingreso, para hacer todos los procesos, porque también había muchos sitios que estaban cerrados y no lo estaban haciendo. Y el sitio donde hacíamos las pruebas médicas, por ejemplo, atendían por cita y yo tenía 40 gente que tenía que entrar dentro de cinco días, o sea, yo no tenía forma de que todas esas personas evaluaran si tenía una evaluación médica de todo el mundo, no me daba el tiempo y encima tenía que pedir todos los documentos de ingreso y buscar toda la aprobación de todas las áreas de que esa persona no iba a ingresar. Me acuerdo que hubo un momento que no teníamos ni firma y yo tenía que seguir haciendo ingreso yo, pero que me iba a firmar y cosas así que no teníamos firma registrada porque ya no existían, porque el Ministerio era el dueño de CDEEE. Había un caos en el tema de las firmas, que yo no sé quién lo solucionó ni cómo se solucionó. El punto fue que al final conseguimos los ingresos, pero evidentemente si tú revisas esos expedientes, si me hacen una auditoría de ese momento, o sea, yo me voy a quemar

00:23:43

Jaime M.: Y cómo fue tu reacción con todo, todo el cambio, los cambios de los procesos.

00:23:50

Sujeto 4: Mira, al principio yo no lo entendía, por eso que te digo, porque seguíamos haciendo las cosas como se hacían en la institución anterior, pero cuando ya dejamos de hacer los procesos así porque la CDEEE había cerrado completamente y pasamos a hacer las cosas como se hacían en el ministerio, yo al principio no trabajaba eso, verdad? Entonces después me dijeron mira, esto se hace así, así y así, qué pasa, que a mí me dijeron las cosas básicas, pero no me dijeron todo lo que había por detrás. Entonces me decían hay que hacer acción de persona y yo, ok, hacía la acción de personal, como se tenía que hacer, tiene que poner eso, eso, eso, eso se hace así, se busca la firma y yo daba todo. Ahora tu tienes que buscar la cédula de toda esa gente, o sea, me iban dando las cositas como a pedacitos. Al final nadie me dijo qué es lo que yo tengo que hacer, pero con todos los errores que yo he cometido, o sea, ya yo sé que lo que tengo que hacer, yo sé que yo tengo que tener todos esos documentos para poderse entregar, para poder darselo a nómina, para que nómina pueda procesar un pago, pero nadie me dijo, nadie se sentó y me dijo mira, esto se hace así, así, así, así para que, no, o sea, me dijeron a eso y yo hacía eso y me decían ah no, pero qué te falta eso y yo Ah, pero nadie me dijo que me faltaba eso. Entonces básicamente yo aprendí a pata' como funcionan todos los procesos de administración pública. No voy a decir que lo sé 100% porque siempre cometo mis errores, pero básicamente el cambio fue complicado por eso, porque tuve que aprender a base de errores, entonces no me gustó.

00:25:26

Jaime M.: Qué más, que recuerdes, se implementó para poder mantener la continuidad laboral.

00:25:36

Sujeto 4: Que yo recuerde, yo sé que, pero con tema de COVID.

00:25:42

Jaime M.: De lo que sea. Cualquier cosa que mantenía la continuidad laboral.

00:25:51

Sujeto 4: Bueno, tuvimos muchos empleados que estaban trabajando sin estar correctamente contratados. Sobre todo la gente que pasaba de CDEEE al ministerio porque estaban en proceso de aprobación, pero para que no dejaran de hacer, o sea, para que no dejará de funcionar la institución, les pedimos, hubieron algunos que no aceptaron, que yo me acuerdo de eso que me dijeron, no, si yo no soy empleado, yo no voy a trabajar. Pero hubieron muchos que aceptaron y se quedaron y siguieron haciendo, haciendo sus funciones normales a pesar de de no estar contratados, cobrando. Evidentemente todo eso se pagó en el momento que pudimos. Pero sí que me acuerdo que eso fue una decisión que tuvimos que tomar nosotros como recursos humanos, junto con el despacho del ministro para que la institución continuara funcionando.

00:26:43

Jaime M.: Y cómo fue esa toma de decisiones? Cómo fue tu experiencia en caso de que no tuviste participación o que hayas tenido información? Cómo fue la experiencia?

00:26:55

Sujeto 4: La experiencia fue horrible, pero porque yo no tenía ninguna información. O sea, básicamente el listado de las personas que se iban a quedar y el listado de las personas que se iban era confidencial. Solamente habían como cuatro personas en la institución completa que sabía quién eran esas personas, que era la directiva de aquí de Recursos Humanos y el despacho del ministro. Entonces a mí me iban dando la información como a cucharitas, digámoslo de alguna manera, o sea, yo tenía que hacer algo y me daban ese chin de información que yo necesitaba para hacer eso. Entonces había mucha gente que me preguntaba se acercaban a mí evidentemente por la confianza, porque eran personas que ya me conocían de antes y como que pensaban que yo sabía algo. Entonces realmente yo no puedo decir que yo estaba enterado de todo, sino que básicamente yo fui haciendo lo que me decían y evidentemente eso también afectó a la calidad de todo lo que hicimos. Hubieron gente que, que se enteraron súper tarde de que sí, que estaban contratadas, hubieron personas que estaban aquí y nos estaban enterando de que no estaban contratadas, un poco de todo, la verdad. Pero eso pasa porque no teníamos la información, o sea, si yo no tengo la información de quién se queda? Como yo te llamo para decirte si tú te quedas o si tú te vas?

00:28:15

Jaime M.: Entonces cuál fue? Cómo tú definiría tu rol en ese en ese proceso?

00:28:22

Sujeto 4: Bueno, básicamente yo proceso documento, o sea, a mí me llegaban ahí y me decían llama esa gente, dile que vengan, un listado pequeño de personas y yo lo hacía, o sea, yo era sumamente operaria, o sea, yo no preguntaba ni por qué, ni qué, ni analizaba nada, simplemente llama y yo llamaba.

00:28:41

Jaime M.: Y hubo como algún tipo de discrepancia en el proceso.

00:28:46

Sujeto 4: En el proceso de quién se quede, quién se va, no. porque yo no tenía voz ni voto, eso no era una decisión que podía o no, yo no podía opinar nada en eso, mucho menos en el cargo que se le ponía a la persona, porque cambiando de una institución a otra el cambio, el cargo cambiaba también. Pero en otras cosas sí, evidentemente, o sea, sobre todo cuando alguien preguntaba porque a veces no lo han llamado y de alguna manera querían culpar al área y yo "no, porque en el listado que tu me diste esa persona no estaba", "bueno, pero yo te lo dije". El punto es que pasaron muchas cosas, así que se quedaron por por lo mismo misterio que había, como detrás de la situación. Evidentemente yo por una parte lo entiendo porque era cuidándonos a nosotras como analistas de cualquier otra persona que quiera tener la información. Pero entiendo que habían formas diferentes de hacerlo, de llevar esa situación, pero es lo que hay.

00:29:50

Jaime M.: Y en cuanto al protocolo, hubo alguna discrepancia?

00:29:53

Sujeto 4: Sí, claro. Llegó un punto en el que yo no entendía por qué tomaban la temperatura, básicamente. Sobre todo porque el que la tomaba ni siquiera miraba que temperatura yo tenía, o sea, simplemente me paraba con una pistolita como un láser y ni miraba y me decía pues adelante. A veces salía que yo tenía 20 grados de temperatura y yo "a pero estoy muerta". Eso sí, sé que sucedieron situaciones como el tema de la mascarilla, porque mucha gente no quería ponerse mascarilla. Evidentemente era obligatorio de tenerla dentro de la institución, pero hay gente que se sienta en su escritorio y entiende que no, entonces llegamos a tener quejas de otros compañeros que se sentían en riesgo porque esa persona no estaba utilizando su mascarilla. Ese tipo de discrepancias también y luego tuvimos situaciones como el tema del ponchado. Eso fue básicamente porque nadie, o sea, el empleado, quería ponchar porque cómo sabía que él estaba asistiendo, pero no podemos ponchar porque eso era un foco de COVID que si poníamos entonces las manos limpias cerca del ponchado para que la gente se lavara mano, pero si alguien no se lavaba la mano. Eso fue un tema también. Igualmente de administración pública también, nos dijeron que ya teníamos que restablecerlo en un punto y tuvimos que volver a poner. Y luego el tema fue como lo de juntar las dos instituciones en un solo ponchador.

00:31:29

Jaime M.: Por eso es que veo que hay ponchadores diferentes.

00:31:37

Sujeto 4: Sí, hay más personas que están en el otro y, o sea, hay gente en cada uno porque no ha sido posible unificarlos todos.

00:31:49

Jaime M.: Cuáles complicaciones se presentaron además de esas discrepancias?

00:31:55

Sujeto 4: Uy! mira, yo me acuerdo, esto es muy bueno, porque cuando hicimos el cambio de gestión, esto es muy bueno, teníamos el estado en la puerta para ver quién era la persona que podían entrar y quién no podía entrar al edificio, porque como no teníamos carnet ni ponchador, no sabíamos quién estaba. Y yo me acuerdo que se turnaban para sentarse ahí y no había una persona que se sentara ahí, que no terminara el día, insultado, maltratado, herido, incluso yo misma a mí me tocó, no porque a mí me tocara estar sentado ahí, sino porque hubo un tiempo que se tomó la decisión de poner a alguien de recursos humanos porque las situaciones que estaban ocurriendo eran horribles, era muy fuerte. Y si tú le das a una persona que se sienta ahí un listado de personal que es el que tiene, que tiene permiso de asistir, cómo él va a romper eso que tú le estás diciendo? "Me dijeron que entre el que esta aqui, tú no estás", o sea el que va a estar mal, soy yo. Y me acuerdo que llegaron a pelear, a decir de todo, eh, o sea, agresión física,

verbal, o sea, horrible. Evidentemente eso lo quitamos porque decidimos que no era como la forma correcta y lo que hicimos fue hablar directamente con las áreas, indicarle a las áreas quiénes eran sus empleados para que entonces ellos manejaran el tema del personal, que no, que no debería estar asistiendo.

00:33:28

Jaime M.: Y en cuanto a la fusión, que complicaciones presentaron?

00:33:35

Sujeto 4: Bueno, básicamente el tema de los cargos que hubieron personas que por ejemplo eran encargados y terminaron siendo coordinadores o incluso analistas, o sea que se bajó la posición. Explicarle a la persona fue bastante difícil, sobre todo porque era un persona que tiene mucho tiempo en un cargo, pero al final la gente lo entiende porque entiende que las posiciones no son la misma y que veníamos a una institución que ya tenía personal. Las áreas tampoco son las mismas, pero incluso en este momento estamos teniendo temor con eso. Este tema no se ha terminado porque hay gente que tuvo que pasar con cargos que no le corresponden porque era el que había disponible en ese momento y teníamos que salir del paso para poder integrar a todo el personal que teníamos. También tema de clima, o sea, yo no te puedo explicar el choque de culturas organizacionales que hay en esta institución ahora mismo y es tan fácil como tu ir a los pasillos y decir no porque en tal institución se hacía así, no, porque nosotros lo hacíamos así y yo no entiendo por qué ustedes lo hacen así porque más sencillo de esta manera, cada uno tiene su propia forma de ver cómo se hacen cada una de las cosas y decir que el otro lo está haciendo mal o que la mía era mejor y la tuya es peor, que es un tema que entiendo que vamos a empezar a trabajar ya este año estamos intentando de hacer las integraciones por áreas, porque también las personas no se conocen entre ellas, por ejemplo, yo tengo áreas la UERS completa que pasó el Viceministerio de Energía, ellos siguen siendo como una pequeña compañía, y ellos no se relacionan con otra persona de este viceministerio, o sea, como que no se sienten parte del viceministerio, es como que estamos ahí y ya porque nos tocó ahí.

00:35:20

Jaime M.: Una empresita dentro de otra.

00:35:21

Sujeto 4: Exactamente, evidentemente tienen que buscar aprobaciones con el viceministro y tienen cierto tipo de relación, pero no todo el personal, sino el que va y lo conoce. Entonces es un tema de cultura que afectan al clima institucional ahora mismo, se puede sentir la tensión todavía como al principio del cambio de gobierno por lo pasillos, pero entiendo que es normal, sobre todo porque fue todo al mismo tiempo, o sea, el cambio de gestión, el cambio de gobierno, la fusión de toda la institución, o sea, todo fue demasiado, al mismo tiempo y a nadie se le dijo, no se preparó al personal para lo que iba a venir.

00:36:03

Jaime M.: Y en cuanto a la mudanza?

00:36:07

Sujeto 4: La mudanza yo entiendo que duró muchísimo, pero porque no teníamos espacio aquí en el edificio para poner las personas que venían de del ministerio. Además yo tenía muchísimas cosas que también le pertenecían a ellos, que tenían que traer para acá, mobiliario y todo eso y o teníamos espacio donde ponerlo. A lo mejor también las personas que estaban encargados de eso no fueron lo suficientemente diligentes, digámoslo de alguna manera, y no supieron tampoco como manejar como que tantas cosas al mismo tiempo. Porque es lo que te digo, ya fueron muchas cosas al mismo tiempo, porque al mismo tiempo que estábamos adecuando cosas en este edificio, teníamos que sacar cosas de allá para traerla para acá. Entonces se tuvo que buscar la manera de hacerlo todo, porque todo pasó al mismo tiempo, yo siento que no hubo como, como que no se preparó la logística, simplemente las cosas fueron pasando y ya y había que apañarse con lo que estaba sucediendo en ese momento.

00:37:10

Jaime M.: Como tú consideras que fue la comunicación entre los empleados?

00:37:14

Sujeto 4: Horrible. Pues yo ya te lo he dicho todo el tiempo desde que estamos aquí, mira, qué pasa y que yo entiendo, pero entre tú, dice entre los empleados o por ejemplo de los encargados hacia sus supervisados?

00:37:32

Jaime M.: En general.

00:37:33

Sujeto 4: Mira, aquí la gente tiene miedo en general, de decir cosas, que también entiendo que es normal en administración pública, sobre todo si una persona se siente que no está en su reino, digámosle de alguna manera entonces hay que tener, la gente suele tener en este tipo de instituciones mucho cuidado en lo que dice, cómo lo dice y a quién se lo dice, porque todo lo que tú digas puede ser utilizado en tu contra. Entonces hay muchas cosas que desde Recursos Humanos tuvimos que asumir que a lo mejor no nos correspondía y otras cosas que el recurso humano debió de pedirle ayuda o no debió, tuvo que, tuvo que pedirle ayuda a personas que sean de este reino, digámoslo así de alguna manera, para poder entonces comunicar ciertas situaciones, porque la gente no se lo toma normal, se lo toma como una ofensa, como que les estamos atacando y no como una parte de los procedimientos de la institución funcionan así y ya, o sea, hay una regla y la regla funciona, así que no voy a romper la regla por todo el mundo ni porque sea hijo de Juan Perez, o sea, son cosas que hay que tener mucho cuidado en cómo se manejan aquí en instituciones públicas. Entonces entiendo que la comunicación siempre se ha visto afectada desde el primer momento, o sea, desde que yo sé que yo no podía decirle a un

empleado lo que sea porque o porque no había ningún tipo de discreción, o porque todo lo que yo dijera podía ser utilizado en mi contra, no solo como nosotros como recursos humanos, sino en general, o sea, todo el mundo, nadie hablaba se un silencio que nadie decía nada, aquí hablaban cuatro gente.

00:39:25

Jaime M.: Tú en algún momento recibiste algún comentario como digamos, un feedback del protocolo dentro de RRHH como fuera.

00:39:35

Sujeto 4: Claro.

00:39:38

Jaime M.: Descríbelo. Fue como negativo o positivo, como entendiste que fue.

00:39:43

Sujeto 4: Muchas veces fue negativo, la mayor parte de las veces porque la gente no le gusta esperar, o sea, la gente tiene un tema porque quiere ser primero en todos los lugares, so es un tema del dominicano, no es un tema de institución, pero me acuerdo que teníamos que hacer una prueba de COVIDy la gente quería primero, yo no puedo esperar en esta fila porque si yo tengo que irme a trabajar, yo también tengo que trabajar, todo el mundo tiene que irse a trabajar, pero hay que hacer lo que hay que hacer. Después que había que hacer también una filita para desinfectar en la mano. Ah, no, que yo no puedo porque la gente siempre anda con prisa, al parecer. El tema de las mascarillas que te dije, mucha gente se acercó y dijo que no, que ya estaba bueno, que no íbamos a más mascarillas, se quejaban a veces no solamente de tener que ponerse manos de limpia, sino de que no habían manita limpia, que si no había jabon en el baño y había que lavarse las manos porque entonces teníamos que estar encima de la gente de servicios generales para que también tuvieran todas esas cosas siempre disponibles, porque eso no se puede acabar. Me acuerdo también de la temperatura que la gente no quería tomarse la temperatura, que empezaron a decir que eso da cáncer, que eso se acaba tumor en el cerebro y yo "sí, claro, claro que sí", al final eso lo quitamos, lo de la temperatura, porque eso no era indicativo de nada, realmente yo puedo tener fiebre y que me haya caído mal un pollo que me comí entonces, realmente no y luego me acuerdo también que tuvimos temas con lo de las pruebas de COVID, que hacíamos la PCR cuando empezamos a hacer la PCR en el club, que todo el mundo quería ir, todo el mundo creía que tenía COVID y todo el mundo quería saber si podía ser que tenían COVID para irse de fin de semana y evidentemente las pruebas eran son limitadas, o sea, no tenemos pruebas para todo el mundo y eso tiene un costo. Entonces teníamos que decidir qué situación era importante, quién era que se le iba a hacer y quien no. También con el tema de los familiares, la gente quería venir a hacerle pruebas a toda su familia y evidentemente lo utilizamos sólo para empleados y eso tuvo muchos temas también.

00:41:54

Jaime M.: Y en cuanto a la fusión, tú recibiste algún feedback.

00:41:59

Sujeto 4: Al proceso de fusión? Solamente por la parte de nomina de cobro de que "yo queria mas dinero", Bueno, no, mentira y también de mi parte, también yo tenía un parte de culpa, porque en ese proceso de fusión, no se, digamos que al personal se le retroalimentó y se le dijo que posición iba a ocupar y que salario iba a tener de forma verbal, o sea, el contrato fue verbal, no quedó nada por escrito. Entonces hay mucha gente que todavía al día de hoy como que se muestran inconforme con eso, como que ellos no tienen ningún documento por escrito que digan que son empleados de aquí. Pero yo entiendo, mira eso fueron una de las discrepancias que no te dije antes, a mí me dijeron que no se iba a hacer y o le dije como que no se va a hacer, o sea, el empleado tiene derecho a tener una constancia de su ingreso. Entonces después me dijeron que sí, que la hiciera y yo inicié e hice todo bien mi proceso y yo estaba haciendo todas mis comunicaciones a todo el mundo indicándoles y despues me dijeron que eso no se iba a entregar, que simplemente iba a pasar así. Yo no estuve de acuerdo e intenté varias veces que sí que se hicieran, incluso dije mira, las hago yo y ya, o sea, ni siquiera lo tenés que firmar, pero que la gente sepa hasta que la reciba y sepa que esa es su posición y es su cargo. Pero me dijeron que no, que era mejor ya dejarlo así con lo que ellos sabían y que en caso de que tuvieran cualquier duda que pidieran una certificación laboral, todavía el día de hoy yo no estoy de acuerdo con eso, osea, no me pareció que fue una gestión adecuada, sobre todo- es que la gente no sabe lo que es, tu llama a una persona y le pregunta "qué cargo tú tienes?" "Yo no sé, yo era tal cosa en la institución" y yo como que...

00:43:55

Jaime M.: En nómina tuvimos mucho tiempo recibiendo llamadas por eso mismo.

00:44:00

Sujeto 4: Entonces, evidentemente yo creo todavía a día de hoy, y sostengo que no fue adecuado, o sea, no fue correcto y no era la manera. Tampoco ayuda a que una persona se siente identificada con una institución, no tener ningún papel que diga que tú eres parte de esa institución, pero yo soy una analista solamente y hablo mucho.

00:44:22

Jaime M.: Y como hicieron, yo creo que tu me contaste, no recuerdo. Pero como hicieron con aquellos pacientes de cierta edad que tenían alguna condición médica que lo hacía vulnerable, con las embarazadas.

00:44:38

Sujeto 4: Al inicio de la pandemia, ellos fueron los primeros que se fueron a su casa. Cuando retornamos a las labores, ellos se quedaron en sus casas, seguían haciendo su trabajo de forma remota y ya luego después, hubieron algunos que vinieron directamente al cierre, o sea que no

volvieron más hasta que fue el cierre de CDEEE para el inicio para pasar al ministerio, que fue la primera vez que yo lo vi desde marzo del año de la pandemia y bueno, de esas personas, los que se quedaron, que continuaron laborando la institución, que pasaron el ministerio, muchas de ellas se tomó al principio, todavía había que dejarlos en sus casas, muchos de ellos no se quedaron completamente virtual, pero venían poco, o sea, venían por algunos días y se presentaban aquí ya hubieron algunos casos que eran muy muy mayores que se quedaron en su casa, pero llegó un punto que ya dijeron que no, que nadie se quedaba en su casa y ahora mismo tenemos a todo el mundo trabajando, no hay nadie que esté virtual por tema de salud.

00:45:54

Jaime M.: Y por ejemplo, yo sé que tuve esta participación en la creación del protocolo, pero tú consideras que te sentiste segura con el protocolo? O sea que tu venía para acá y te decía como que ya con lo que se ha hecho yo siento que yo puedo trabajar en paz.

00:46:14

Sujeto 4: Mira, yo te voy a decir la verdad, yo nunca tuve miedo al COVID, la gente siempre decía que si tú eras joven, como que eso no te iba a matar. Nunca tuve el miedo de decir que no, yo no quería trabajar porque se me va a pegar el COVID. Mi miedo siempre fue pegarse a la otra persona. Entonces mi cuidado, más que aquí dentro, o sea, era cuando yo salía, cuando volvía a mi casa. Al principio yo puedo decir que más o menos sí, por que, porque todo el mundo estaba obligado a usar su mascarilla, nadie se le quería acercar a nadie, era que no querían acercarse a ti, nadie quería pasar cerca tuyo. Entonces mínimamente uno se sentía seguro en ese sentido. Sentía más inseguridad cuando salía a la calle, por ejemplo, que tenía que ir al supermercado o ir a alguna tienda, eso para mí era más inseguro que venir a trabajar, aunque decían que como que por el aire volaba el COVID, yo me acuerdo porque se pasaba de una dirección a otra, pero yo siempre fui muy concienzuda con el tema de la mascarilla, yo no me la quité hasta que nos dijeron que podíamos quitárnosla y la verdad yo estaba harta, pero como que había que seguir utilizandola y todavía para ir a algunos lugares yo me la pongo, no a todos los sitios, pero algunos lugares. Entonces yo no te puedo decir que sí me sentí segura o no, porque realmente yo no lo veía, o sea, me daba un poco igual. Ahora hubo un momento cuando estábamos en el durante el proceso de fusión que estábamos trabajando con un proceso muy grande de reclutamiento, eso que yo te decía que yo tenía que ver hasta 30 personas en un día, 30 personas que yo no sé quiénes eran, nunca había conversado con ellos, que yo no sé si tenían COVID o no, si se cuidaban o no, porque yo sé que yo me cuidaba, pero yo no sé lo que haces tú y en un espacio muy corto de tiempo, o sea, mis entrevistas no podían durar más de 15 minutos y yo tenía que ver a toda esa gente en un día, porque ellos no podían venir otro día, ellos venían de Monte Plata y ese día era el día que podían asistir. Yo te puedo decir que esas fueron como tres días, esos tres días, o sea, después de eso yo duré como una semana trancada en mi habitación porque yo juraba que me iba a dar COVID. Yo algo cogía, porque quieras o no, ellos llenan documentos, tocan papeles, tocan lapicero, pero tú conversa con ellos, no era aquí en este salón, que es grande, yo me puedo sentar ahí y tu te queda sentada allá, no, estábamos en la oficina

pequeña, la que era de (Nombre de excolaboradora) y el escritorio era más estrecho que esto y evidentemente yo me quedaba lejos, pero también eso hace sentir mal a la otra persona y yo tampoco quería que la otra persona se sintiera como que yo, como que él me daba asco, yo qué sé. Entonces yo intentaba explicarle que por tema de COVID, pero al final nos apoyamos en la mesa y se acerca al otro y yo tenía que tomar apuntes. Entonces la otra opción era ponerme de lado, pero tampoco puedo hacer una entrevista si yo estoy de lado creyendo en otra parte del escritorio, entonces yo te puedo decir que esta semana bueno fueron tres días, yo no estuve tranquila, entonces yo me hice prueba de COVID, yo no sé cuántas veces después de eso, yo misma, yo me iba a los sitios porque yo sentí que no se estaba tomando en consideración el COVID para hacer esos procesos. Para nada.

00:49:44

Jaime M.: Pues nada, ya que creo que he recolectado toda la información que necesito. Gracias por tu apoyo.

00:49:51

Sujeto 4: Siempre.

SUJETO 0005

00:00:00

Jaime M.: Entonces ya empecé a grabar. Lo voy a poner aquí cerquita para que se pueda escuchar. Como ya sabe y pudo ver en el consentimiento informado. Todo lo que se menciona aquí con un nombre de una persona o algo así, cuando se vaya a transcribir no se va a visualizar, o sea, todo va a quedar con alguna codificación, los datos solamente los voy a poder ver yo y nada, voy a empezar ahora. Primero tengo que llenar un perfil demográfico. Le voy a hacer una pregunta como si me puede confirmar su edad.

00:00:43

Sujeto 5: 56. Ya me puede poner porque es casi.

00:00:48

*Jaime M.:*Cuál es su puesto de trabajo?

00:00:50

Sujeto 5: Analista de reclutamiento y selección.

00:00:53

Jaime M.: Cuando inició con ese puesto. Puede ser en general por eso de la fusión y eso

00:01:04

Sujeto 5: Eso fue como en el 2017

00:01:19

Jaime M.: Y en qué año empezó a trabajar aquí?

00:01:22

Sujeto 5: En el 2013.

00:01:25

Jaime M.: Cuáles son sus funciones en el área de recursos humanos?

00:01:30

Sujeto 5: Bueno, es reclutamiento, con todo lo que conlleva regularmente, también tenía que ver con actualmente o a nivel general?

00:01:45

Jaime M.: Actualmente.

00:01:46

Sujeto 5: Bueno, actualmente con (Compañera del sujeto), ahora en el ministerio estamos en reclutamiento y eso tiene que ver con hacer las entrevistas también, entre comillas, tenemos el asunto de los empleados de carrera, que es un es algo que se visualiza para el año próximo, o sea,

hay que ir preparando, vendo que de qué se trata, que es lo que son los temas que van a tratar, cómo se va a preparar a la gente, etcétera, etcétera. Pero eso como no es un proyecto, porque eso existe, sino entrará en vigencia de nuevo, porque tenía mucho, mucho tiempo sin que se trabajara esa parte en el Estado. Hay que ver cuáles son las nuevas modalidades y cómo se va a aplicar y la resistencia que hay, porque hay mucha resistencia a esa parte. Y después lo propio del área que es, por ejemplo, a mí me toca llevar las estadísticas de de entradas y salidas de personal, también de movimientos de personal, de gente que pide aumento, de gente que pide traslados, promociones, etcétera.

00:03:12

Jaime M.: En cuanto a su experiencia con la pandemia, cómo fue de inicio a fin?

00:03:20

Sujeto 5: Bueno, la cuando la pandemia fue fue como tú sabes que nunca en la vida habíamos visto eso de y había realmente faltaron recursos y faltó todo lo que se hizo fue como de repente, de la noche a la mañana, sin coordinación, sin, sin una logística, por ejemplo, yo tuve que buscar una computadora mía para que y salir inclusive yo a verme con los muchachos de TI (Tecnológica e Información) para que me pudieran actualizar y viabilizar para el trabajo a distancia. Había muchos, muchas complicaciones, porque hay que tener un internet full y una cantidad de cosita que que como que se le escapaba uno de la mano de repente porque uno no estaba considerando nada de eso. Entonces trabajar desde la casa realmente fue traumático, porque no hay horario, no hay horario desde que tú te levantabas, a veces eran las 10 de la noche y estábamos en el plan. En ocasiones, por ejemplo, que tú tienes que hacer una diligencia personal e ir a un banco o no sé qué. Tú te sientes como, como cohibida, asustada, inclusive, porque si tú hace cualquier movimiento de eso, teme que te, que te vean o o que te estén llamando, pase algo. Entonces yo en ese momento estaba en Punta Catalina, que era una empresa, ya tú sabes que, que estaba produciendo energía, que eso es 24/7 y uno no, o sea, tienes que estar atento a todo lo que pase, porque estamos hablando de una empresa delicada y también que si hay un accidente puede ser catastrófico. Todo, todo lo que pasa allí entonces era mucha presión, mucha presión y se tuvo que armar una logística para el personal de Punta Catalina, que no saliera de Punta Catalina, que se tenían que quedar ahí porque si alguien se contaminaba era, era el susto que se contaminaran todo, todo un personal y un área cerrada por contaminación de COVID, pues entonces la planta iba a tener problemas y la salida también, había que cuidar que no saliera una planta, porque fijate que cuando hubo cobre no hubieron apagones y eso fue gracias a Punta Catalina que se quedó trabajando precisamente, que vio ese problema macro en el país. Y una de las cosas fue que a la gente no se le podía ir la luz, porque imagínate las madres que estaban con los niños, con el esposo, con todo el mundo en la casa, era una locura por lo menos que tuvieran o, y además que se necesita el internet porque toda la población laboral estaba distancia trabajando. Entonces los apagones iban a originar, yo no sé en qué iba para este país, entonces todo eso a su vez ejercía mucha presión sobre nosotros, porque teníamos eso, recaía sobre uno toda esa presión sí mismo, uno también la recibía. O sea que fue para mí fue

como traumático. En verdad que sí, aunque salimos y gracias a Dios Punta Catalina siguió trabajando normal, tuvimos bajas, tuvimos algunos problemas, pero bueno, salimos camino.

00:06:43

Jaime M.: Y cómo fue su reacción cuando recibió la noticia de que, de que ya vamos a cerrar, dijeron que van a cerrar todo.

00:06:51

Sujeto 5: Bueno, fue uno, se quedó como en shock porque y cómo es esto que tenemos que irnos? No sabíamos que no, que había que trabajar porque en mi condición la planta seguía, pero estábamos en cero como y qué es lo que va a pasar ahora? Y cómo es que vamos a trabajar? Entonces ahí fue donde la gente del sistema nos pusieron Teams que es un un programa de de reuniones y de y de dar seguimiento que personal parecido al Zoom, algo así. Entonces ahí uno monitoreaba y también uno tramitaba cualquier información igual que el asunto, pero tenía que trabajar desde la casa.

00:07:37

Jaime M.: Y cómo fue la reacción de sus compañeros?

00:07:40

Sujeto 5: Igual yo pienso que fue igual y en el caso de de Punta Catalina para los varones fue peor porque entonces ellos lo separaron de su familia, o sea, tuvieron que quedarse allá y habían puestos clave, por ejemplo, la gente que trabajan en, estos muchachos que son los instrumentistas, que son los que manejan todo, todos los equipos, o sea, si hay calentamientos y si se rompe algo, algo de esos sistemas que que miden exhaustivamente cómo va la planta, entonces eso que son, como te digo, como que son como una especie de médico especialista que no se podía mover de ahí y trajo sus inconvenientes los operadores, que son los que operan bien la planta, con todos los controles que esa planta maneja, eso tampoco podían salir a su casa y se quedaron prácticamente como un mes allá. Entonces para ellos sí fue más traumático porque ellos se separaron de su esposa, de su familia, se intentó coordinar fines de semana a ver si podían irse y igual no podían salir de su casa porque el temor era que se contaminaran. Entonces eso, eso fue como algo que uno tuvo que adaptarse a ese sí, a esa situación. Como de la noche a la mañana. Entonces eso fue como, como que te hizo pensar las cosas que puede pasar de repente, que te sacan de todo tu entorno y todo tu, tu zona de trabajo habitual.

00:09:22

Jaime M.: Exacto. Se la pasaron bajo constante estre. Cuál fue la reacción de su familia?

00:09:31

Sujeto 5: Bueno, en el caso mío particularmente no, no hubo problema, porque tú sabes que yo vivo sola y tengo a mi hija, pero igual a ella le pasa lo mismo en su trabajo ella tuvo que trabajar a distancia. Entonces prácticamente todo el mundo estaba en la misma situación. Sí, nos

comunicábamos, pero no nos veíamos también por el temor de no contaminar a las personas, no sabíamos ni no contaminarse tampoco.

00:09:58

Jaime M.: Y entonces usted o algún compañero de trabajo considerado algún paciente vulnerable, de esos de alto riesgo?

00:10:10

Sujeto 5: Si teníamos, por ejemplo, si considerábamos, si teníamos, si la gente que era de edad avanzada buscamos también lo que tenían la condición, como nos informaron de diabetes, de presión alta, de asma, esa gente básicamente eso sí, lo mandaban para la casa hasta nuevo aviso, porque ellos corrían un riesgo de que sí se podía morir. Entonces tampoco queríamos que eso pasara.

00:10:42

Jaime M.: Usted considera o fue diagnosticada con alguna condición de salud mental?

00:10:47

Sujeto 5: No

00:10:48

Jaime M.: Usted ha sido contagiada por el coronavirus?

00:10:53

Sujeto 5: Sí.

00:10:54

Jaime M.: Y cómo fue su reacción?

00:10:56

Sujeto 5: Bueno, pues yo. Yo me contagié en la etapa última, que fue precisamente el 31 de diciembre del año pasado, ese día me empezaron los síntomas, me empezó fiebre, dolor de cabeza y me dio, la mía fue bien fea porque fue vómito y diarrea. Entonces realmente yo decía que yo no tenía COVID porque yo no perdí el olor ni el sabor, pero la hija mía me dijo "Tú tienes COVID", ella se me apareció y me llevó los medicamentos y yo todavía decía que no, pero cuando me salí y me hice la prueba que que inclusive se tardó un tiempo porque en esa época como que había mucha, había mucha contaminación verdaderamente y cuando la prueba salió más de siete días estaba positiva entonces, pero ya había rebasado lo peor, no obstante, una noche como, como, como la hace el segundo día, yo pensé que iba a morir porque era algo que yo no puedo cómo describirlo, era un dolor de cabeza, unos síntomas raros, aquello de no salir del baño y yo me sentía realmente muy mal, muy mal de salud. Pero ya la hija mía me había llevado un medicamento que ella me lo llevó en la mañana. yo me puse mala, mala, mala en la

noche y yo ya estaba tomando los medicamentos, quizá por eso pude como rebasar un poquito, pero, pero realmente fue una experiencia horrible. Yo no quiero que me vuelva a dar.

00:12:30

Jaime M.: Ojalá que no.

00:12:31

Sujeto 5: No quisiera que me vuelva a dar. Además, yo tengo la condición de diabetes, de presión alta y todo eso también.

00:12:37

Jaime M.: Y cómo la pandemia afectó su trabajo?

00:12:45

Sujeto 5: Bueno, no lo afectó, porque nosotros realmente trabajamos e hicimos lo que cumplimos con lo que había que hacer en el momento como fuera, porque no era un tiempo de tú decir no se puede hacer o no estoy allá o no sé, yo inclusive tuve que hacer inducción vía, vía Zoom, vía Teams y con con alguien que me ayudó en Punta Catalina poniendo a la gente separada y yo en una pantalla dando toda mi información y mandando la gente a dar todo su paso. Tuve que hacerlo e hicimos reclutamiento, hicimos entrevista a nivel telefónico y todo eso y también usando las herramientas, o sea, que el trabajo, aunque aunque fue como más tedioso y complicado, porque no es lo mismo tú estar con la persona en una entrevista frente a frente que tú en pantalla o teléfono o lo que sea, como creer en lo que te están diciendo, pero no obstante, lo hicimos.

00:13:49

Jaime M.: Y cómo usted compara el trabajar desde la oficina que de manera que el teletrabajo?

00:13:55

Sujeto 5: Bueno, el teletrabajo no es malo, si se organiza bien. Lo que yo entiendo que es malo del teletrabajo es es que tú no te organizas y pierda tiempo tuyo, tuyo personal. Pero si tú saca tus ocho horas de trabajo normal como como tú tienes que dar un rendimiento y igual te monitorean para sacar tu espacio, que es lo que yo sentí que pasó, que de repente a las 10 de la noche tú estaba igualita trabajando y esperando y te llamaban los jefes y te preguntaban cosas que no sucede cuando tú estás en tu trabajo normal, te pueden llamar un día, pero esto se hizo como una, como una reincidencia que, que en verdad yo yo en una me dije ahí no, pero yo me quiero ir a trabajar mejor, porque yo en la casa me siento como observada, como, como, como, como que ni rindo ni doy para alante, como que es demasiado y tampoco descanso porque es como mucho trabajo desde las 7 de la mañana hasta las 10 a la noche. Entonces pienso que si eso se coordina bien se podría trabajar desde la casa, porque también eso tiene una ventaja para la persona, por ejemplo, no consume, no gasta combustible, no tiene que ver, puede trabajar en pijama si está en su casa, o sea, claro, obviamente uno no lo hace, pero tiene toda esa facilidad de cocina tu comida o la caliente, o come lo que hay. Entonces todo eso es un gasto que también tú ahí te

ahorra, o sea, disminuye algunas cosas que que te van bien, sí, se puede hacer verdaderamente como es.

00:15:35

Jaime M.: Y tú o algún compañero o compañera cercano, digamos entre los diferentes grupos que hay en recurso humano que sea de su equipo se contagió alguno de coronavirus?

00:15:48

Sujeto 5: Bueno, en el equipo no cuando estábamos juntos, pero sí tuvimos gente que se contaminara en diferentes áreas. Igual, allá en Punta Catalina, hacíamos la prueba semanal, la de la de la sangre, el dedo y cualquier persona que ella viera diera positivo en eso, entonces la mandábamos para su casa y la mandamos a hacer la PCR y así, o sea, que la los contagios que hubieron tratamos de que no se, no se prolongara, no se, no se afectara el área entera y se manejó bien y de y aquí en recursos humanos, nosotros, no nos contaminamos, yo vine a contaminarme a ahora, como te dije en diciembre del año pasado y creo que mi contaminación se debió a una gente que fueron a trabajar a mi casa. Ellos fueron a hacer un trabajo de plomería de un día entero, entonces yo no, no me puse mascarillas siempre y había uno de ellos que estaba como medio medio raro, como que ese señor se sentía mal, pero no decía que no era gripe ni nada de eso. Creo que por ahí vino el asunto, o sea, que no nos contaminamos aquí con la gente de la empresa.

00:17:10

Jaime M.: Cómo usted recuerda que la institución anunció que ya hay una pandemia y que que va a haber una reducción de persona, que van a aplicar distanciamiento, ese tipo de cosas.

00:17:24

Sujeto 5: Bueno, eso también ocurrió como muy rápido cuando ocurrió. No obstante, lo que se según las notificaciones que salieron del gobierno la aplicamos rápidamente que era el estar aislado, estar, o sea en cuarentena y se mandaron All users, se mandaron All users y se comunicaba a la gente, ya sea vía telefónica, se le informaba para que supieran que que se iba a trabajar a distancia lo que podían y los que no, que tenían que estar operando en la planta, pues se trabajaba rápidamente un área allá, se habilitaron áreas con cama, cocina, nevera, eso se hizo rápidamente como como de un día para otro, para que ellos entonces ver de la forma más adecuada que pudieran convivir ahí e igual separado también para que no se contamine y fue un trabajo como rápido que se hizo pero se pudo hacer, lo hicimos y como esa gente se garantizaba que si no se juntaban con mas nadie que entraba y salía, no se iban a contaminar. Entonces eso se hizo y duró como un mes, un mes porque realmente era un trabajo agotador. La gente cuando tú separas una persona de su familia, sobre todo como a los varones, eso es como que traumático para ellos y para la familia, porque los niños llaman la esposa también el hombre se siente solo y abandonado, o sea, hubieron muchos temas que fueron más emocionales que después, entonces decidimos como que si se quedaban una semana se fueran tanto de o se quedarán 10 día y fueran todos a la casa, como que empezamos como a coordinarlo así para que no vuelva a pasar que

tuvieran un mes entero fuera y que y con la observación de que de la casa no salieran cuando llegaban se tenían que hacer su prueba de dedo antes de de entrar en el grupo el equipo entonces así más o menos fue qué se llevó, pero, pero igual, igual fue como, como raro trabajar así pues fue un poco difícil.

00:19:57

Jaime M.: Si puede definir su experiencia con ese procedimiento de cómo inició y cómo concluyó.

00:20:06

Sujeto 5: Bueno, inició así de una forma brupta todo esto. Tuvimos que adaptarnos montando en el tren, como dicen. Y concluyó ya, básicamente, cuando concluyó que todos entramos a trabajar normal, ya teníamos deseo de volver a trabajar, o sea, de nuevo, de no estar en la casa a distancia, porque el trabajo nuestro, que tiene que ver con como con producción, hay que estar presente, o sea, a distancia es muy traumático trabajarlo porque si tú no estás ahí, no estás mirando y no y no sabes bien cómo se están haciendo las cosas, además, hay un papeleo hay una burocracia que es muy exigente para pago y para y para muchas cosas. Y para pago de nómina, o sea, compras y eso es normal hacerlo presencial.

00:20:58

Jaime M.: Y hubo algún desacuerdo o discrepancia en ese proceso, ya sea entre los supervisores o entre los que se tuvieron que quedar?

00:21:10

Sujeto 5: Claro que sí, porque. Ese por falta de firmas o o autorizaciones, el trabajo se atrasaba, se atrasaba mucho el trabajo igual, igual las condiciones del país. Todo ello para porque cuando tú necesitas como material en esa cosa para el trabajo también pasaba lo mismo la tienda estaban iguales, aunque habían algunas que trabajaban hasta ahí dique bien, pero también se complicó, se complicó por lo problema de la hora que había, una hora de cierre, de apertura, de llegada. Eso es lejos en Baní, o sea, sí, sí hubieron su inconveniente, que uno lo fue sobrellevando, pero realmente se adapto porque era, era más lo complicado que lo que pudimos resolver.

00:22:10

Jaime M.: Y como usted recuerda que inició todo el proceso que se anunció de que había una pandemia, todo el mundo salió y querían volver a integrar personal a la institución.

00:22:24

Sujeto 5: Sí, eso pasó cuando regresamos de nuevo y se pusieron unos horarios diferentes, por ejemplo, de Punta Catalina tenemos que salir a las tres porque habían toque de queda a las siete y así y así. Entonces, como era en Baní, hay gente que la guagua la transporta hasta acá x lugar y después de ahí algunos se van en carro público o algunos se iban en su vehículo, pero igual lo agarraban con el toque de queda o lo que sea. Entonces se tomaron esas medidas porque sí entramos a trabajar, pero con esa salvedad de que a tal hora y esa hora llegaba más rápido, o sea,

como que tú llegabas y tenía tanta cosa que hacer y hay que recoger para irse, pero lo preferimos así a estar a distancia, porque así tu presencia como que el trabajo fluía, tú lo estaba tirado, tú estaba con la persona, tú, tú, les damos seguimiento mejor, así que ahí, ahí nos adaptamos mejor para trabajar.

00:23:28

Jaime M.: Y como considera que concluye el proceso.

00:23:35

Sujeto 5: Bueno, finalmente ya cuando hicieron todas las aperturas ya y volvieron los horarios normales hasta las cinco, pues ya, ya teníamos nuestro tren de trabajo. Sí, no fue hasta no, sí duró un buen rato que fueron la gente que considerábamos que eran como especiales, lo que tenían su condición, que eso no lo hicimos en trata mucho, mucho después esa gente entró después porque siempre se cuidaron de que no se tuviera una baja, no tuviéramos una baja de una persona por eso y aquí en CDEEE sí tuvimos baja, pero esas personas que murieron ya estaban en su casa, o sea, se contaminaron y no sobrevivieron, pero no estaban laborando, todo el mundo estaba ya a distancia cuando eso pasó.

00:24:33

Jaime M.: Y qué técnicas implementaron en la institución para para asegurar la continuidad laboral y de la higiene.

00:24:44

Sujeto 5: Bueno, tu sabes que se. Se. Se mandaban luces y se trabajó mucho la campaña a nivel de sistema para concientizar a la gente de que tenían que mantener la mano limpia más la mascarilla, si se sentía gripado, que no fuera, todas esas condiciones, como quiera se mantuvieron. Entonces se colocaron dispensadores de de manita limpia por todas partes, se le entregó a la persona la botellita de alcohol, de eso con atomizador y la empresa suministraba las mascarillas, hacía las pruebas, te daban tu alcohol, todas tus cosas, con tal de que la gente y también que que nadie hablara con el otro, si no, sino si el otro no tenía su mascarilla. O sea, se llevaron todas esas normas y si se cumplieron porque la gente eso era una realidad, o sea, la gente no quería enfermarse de eso. Y si la gente como que se adaptó a la higiene y a las normas de distanciamiento y de cuidados.

00:26:00

Jaime M.: ¿Usted tuvo un rol en esa implementacon?

00:26:05

Sujeto 5: Claro, pues que había que darle seguimiento y había que cumplir, o sea, que la gente cumpliera desde que se montaba en la guagua. Inclusive yo siempre llevaba paquete de mascarilla por si alguien a veces se le rompía o llegó sin ella porque salió muy rápido de la casa. Entonces ahí siempre teníamos para suplir y el alcohol y manitas limpias siempre.

00:26:32

Jaime M.: Y cómo fue la toma de decisión de ese proceso?

00:26:37

Sujeto 5: Pienso que no, que fue buena porque era que había que tomarla, o sea, nadie, nadie dudó ni ni lo que hizo ni no quiso adaptarse, o sea que fueron, fueron decisiones que se tomaron rápido, pero pero era la que había que hacer, o sea, no, no para darle un peso, fue traumático.

00:26:58

Jaime M.: Y qué roles participaron en esa implementación?

00:27:04

Sujeto 5: Bueno, ahí lo que el personal médico eso era uno, a la gente de seguridad industrial igual, porque ellos pues recaía sobre ellos también el peso de de mantener como la salud y por suerte Punta Catalina ahí había, hay todavía como dispensario médico equipado con todo, hasta con ambulancia, toda esa cosa y y se pudo hacer, o sea, no todo el mundo participó, todo el mundo jugó su rol al que le tocaba y también a los supervisores. Los supervisores tenían que cuidarse ellos y cuidar su personal también, y que toda, toda las normas establecidas se cumplieran y se cumplieron.

00:27:53

Jaime M.: Y hubo algún desacuerdo, discrepancia en esa implementación?

00:27:59

Sujeto 5: No, porque básicamente todo el mundo sabía que era, que era cuidando a las personas, o sea, no todo lo contrario, todo el mundo apoyó y se montó en su en su asunto.

00:28:16

Jaime M.: Cómo usted evalúa que fue la experiencia en esa implementación?

00:28:23

Sujeto 5: Bueno, tú sabes que hubieron sus carencias de muchas cosas porque obviamente en el país no había, por ejemplo, hubo un momento donde no habían pruebas que sí se hicieron como operativos, se habló mucho, se pedía bastante porque todo el mundo quería tener su su asunto para cuidar su personal, entonces sí hubieron escaseces de de algunos equipos, por ejemplo eso de las pruebas, pero después mascarillas, siempre hubo, guantes había, una era que después uno dejó de usarlos porque vinieron mucha teoría sobre los guantes, que también tú te quedabas con ellos y ahí ya eso estaba contaminado, o sea, y quedó mejor que te lavara la mano constantemente o usar a tu manita limpia, creo que tres veces después lávate la del alcohol y toda esa cosa. Entonces sí la gente lo hizo, o sea, no hubo problema y salvo, salvo lo que la baja que tuvimos fueron cuando nos quedamos sin. Sin. Sin los equipos de hacer la prueba del COVID, pero cuando se conseguía esa prueba se hacían semanales cada siete días a todo el personal.

00:29:45

Jaime M.: Y aparte de cuando se presenta esa complicación de que no habían pruebas, se pudo haber presentado otra además de esa.

00:29:54

Sujeto 5: No, bueno, tú sabes que siempre, nunca hubo la PCR. La PCR siempre fue complicada conseguirla porque era el país, o sea, había una demanda en el país a nivel general de la PCR, que es la que arroja el diagnóstico verdadero, pero esa nunca se consiguió, esa, esa solamente se consiguió una prueba que mandó Salud Pública y fue de un día y fue controlada, o sea, era un número específico, pero igual esa logística si yo entendí que no tenía sentido porque había que tener esos equipos PCR si la gente tenía síntomas, ahí yo le daba como el veredicto de lo bueno, pero ellos se aparecieron a hacerlo a todo el mundo PCR pero si tú no, si yo no tenía nada y me la tenía casi obligado, eso se perdió. Entonces siempre ahí concordaban en que sí se la podían entregar a la empresa, pero que la empresa la aplicara si la persona lo requería, o sea, si había un síntoma que que había que hacerle PCR pero eso nunca funcionó y yo creo que no funcionó como a nivel general, porque eso, sso sí, no se trabajó bien, se cometieron como una locura en el país de de y de repente se PCR, pero que no era así, tenían que entregar la PCR y si alguien tenía algún síntoma o si ya volvía de un COVID ahí uno se lo podía aplicar porque había mucha demanda y a veces no había, eso sí, yo encontré que no estuvo bien, eso no se manejó bien.

00:31:40

Jaime M.: Y en cuanto a la fusión que tuvo la institución, eso pudo haber presentado algún cambio o complicación en el trabajo.

00:31:55

Sujeto 5: La fusión.

00:31:57

Jaime M.: La unión de CDEEE y el MEM.

00:32:01

Sujeto 5: Ah, bueno, sí, claro que sí. Eso fue complicado porque tú sabes que ahí CDEEE ya era una empresa que con un personal que ya tenía un tiempo, tú sabes que estamos hablando de partido político, entonces tenemos claro que con el la, la administración que salió esa gente ya tenían 20 años, o sea, ya, ya ellos habían evolucionado mucho, entonces la administración entrante tenía esos mismos 20 años, pero no en este tipo de organización. Entonces claro que sí hubo, hubo, esa fusión fue traumática y aparte de eso, el personal que entra con la nueva administración es muy vieja, o sea, es un personal de mucha edad porque son la misma gente que le pasaron 20 años sin trabajar y realmente eso no funciona porque ya las cosas evolucionaron y esta gente de ahora no se montó en ese tren, o sea, se quedó obsoleta, ni aprendió sistema y

desaprendió, porque esa cosa que aprendió hace 20 años ya no se aplicaba, o sea, todavía se siente que hay problemas, desde mi punto de vista sobre eso, ese.

00:33:27

Jaime M.: Sí, el sistema es muy malo.

00:33:30

Sujeto 5: Sí, entonces eso lo mejorará el tiempo y también los resultados. Los resultados son, o sea, la gente queda desplazada por los resultados. No es cuestión de que yo me cogi contigo, ni que tu me cae mal. Es cuestión de que usted no sabe trabajar y se demostró. Entonces es una falta de no da resultado es que tenía.

00:33:55

Jaime M.: En cuanto a las funciones que que usted ejecuta, tuvo algún cambio?

00:34:02

Sujeto 5: Claro que sí, porque no, no hay un criterio como el que teníamos, por ejemplo, ya uno tenía unos patrones de trabajo, o sea, habían unos procesos, unos procedimientos que dan resultado. Pero cuando se habla de política es todavía en este país subdesarrollado se aplica el quítate tú pa' ponerme yo y así no funciona porque no en otros países que son desarrollados por política la gente no pierde su empleo. La gente inclusive sale pensionada porque el asunto del progreso de un país es que tú tengas tu trabajo garantizado y también tu asunto de salud, tu seguro médico y todas tu cosas y finalmente tu pensión. Entonces aquí todavía se usa que si un partido cambia, todos se van y llegan los nuevos. Entonces, qué pasó con lo que ya estaban ahí, que ya, que ya como si le llegara su pensión también o lo que sea, se quedan otra vez como, como váyase, que ya no le toca ya a usted en términos de ya usted tiene mucho tiempo aquí, a mi me toca ahora. Entonces es muy penoso, es muy penoso todavía en esta época ver que esas cosas pasan y que el subdesarrollo todavía es una limitante para para el crecimiento.

00:35:32

Jaime M.: Y cómo usted considera que fue la comunicación entre los colaboradores?

00:35:39

Sujeto 5: Los colaboradores, los los viejos o los actuales o la fusion?

00:35:45

Jaime M.: No, en cuanto a la manera en que está esta liga de pandemia y la fusión que tuvieron con todos los cambios que han habido, como fue la comunicación entre los compañeros.

00:36:02

Sujeto 5: Bueno, pues con con la pandemia y esas cosas, pues la comunicación hasta mejoró, porque como era una situación difícil a nivel general y a nivel mundial, la gente como que se buscó para saber cómo estaban en la familia e inclusive los hijos y la gente que se afectaron, que

llegó, llegó el virus a su casa. Entonces yo pienso que la comunicación fue mejor porque aparte del trabajo, salió también como, como el del amigo, como la parte de de empatía de estoy contigo, de, de que eso se va a superar, de que hay que cuidarse todo eso. Entonces para mí esa no, no, en vez de dañarse o la gente como que se unió más, yo lo sentí así tanto a nivel familiar, aunque no fuera justo, pero hubieron más llamadas, más seguimiento, más cómo tú está, cómo, cómo van la cosa, como está el país, en el caso mío mi familia vive fuera, todo aquí, aquí solamente estoy yo, mi hija y una sobrina, y nosotros esa comunidad, bueno, todavía hicimos grupo de WhatsApp que no, lo que no lo teníamos y muchas cosas más y seguimos todavía con el seguimiento, igual en el trabajo con los compañeros de trabajo. Yo pienso que eso hizo más unión, yo lo vi así.

00:37:31

Jaime M.: En cuanto a la manera que implementaron el cuidado de la higiene y la manera en que las cosas que ayudaron a poder mantener la labor, la continuidad laboral, usted recibió algún feedback sobre eso de algún empleado, tanto que sea fuera o dentro de recurso humano?

00:38:00

Sujeto 5: Sí, porque, tu sabe que implementar esos asuntos de higiene, por ejemplo, empezamos a comer en el escritorio para no no juntarse en grupo. La junta de grupo estaba prohibida, la mascarilla era obligatoria, yo, de hecho, todavía la uso también, yo no he de lado porque como a mi me dio y me dio bien malo, yo le tengo miedo a esa enfermedad., yo no quiero que me vuelva a dar y no creo que sobreviva si me da otra vez. Entonces pienso que si la gente se cuidó o ahí siempre hubo dos o tres inconscientes que se creen como que la cosas no pasan, o que es mentira o que ellos no les va a pasar, pero son los menos, son los menos. Entonces hay gente que son así, tú simplemente le dice que no, que tiene que acogerse a lo que hay ahora, las medidas nuevas y aunque ellos no quieren, lo tienen que hacer si no los sacamos y les reportamos y hacemos lo que se merece, porque por uno no van a pagar todo el mundo y habiendo ahí alguien que pueda morir. Entonces la gente si se adaptó, realmente se adaptó, la gente cogió miedo y se cuidó, más bien yo lo vi así como en la mayoría.

00:39:20

Jaime M.: Y que otras más funciones, como esa de la de pasar a comer de un comedor al escritorio, que más que otra cosa se pudo haber modificado.

00:39:33

Sujeto 5: Bueno, siempre eso fue como aislamiento, entre comillas, como que cada quien estuviera en su sitio, igual que no haya aglomerado para para sacar copia que que tu tuvieras como tu, tu vaso, tu taza y que la higienizara o que, o que sean desechables. Como esas cosas a una distancia de un asiento si, de un asiento no incluyendo la guagua o de más o menos así que la gente fuera sola, si eran de dos, que se montaran de a uno, esa cosa que se implementaron pero funcionaron, también funcionaron, o sea, no hubo objeción a hacer nada de eso, que más, que otra cosa se hizo... No reunirse más, que se podían juntar como dos personas, pero no más de ahí,

hacer las entrevistas vía telefónica o por Zoomo con Teams, eso funcionó mucho porque se hicieron muchas entrevistas así, o sea, eso cambió, igual te digo que no es lo mismo ver a la persona cuando se le está entrevistando cara a cara, pero había que hacer el trabajo y había que buscar la modalidad que fuera y lo hicimos, básicamente fue eso, como esos cambios, no, no, no creo que hubieron mas, el transporte de comida, de juntarse, que no fueran más de dos, de cuidar los envases y esas cosas. Eso fue, fue así como que se aplicó.

00:41:23

Jaime M.: Y cómo fue la aplicación de capacitaciones o entrenamiento de los empleados de la planta? Cómo cambió?

00:41:33

Sujeto 5: Bueno, eso cambió. Ya no habian, no habían cursos presenciales, sino que se buscaron virtuales y se pusieron. Habían horas establecidas para conectarte y esas cosas, pero realmente, realmente hubo una baja de formación, porque hay gente que no, que no se adapta a la población más viejita, no se adapta a la tecnología, los jóvenes y de hecho las escuelas empezaron con esa modalidad a todos los niveles, pero como son jóvenes se adaptan, pero en las empresas como que se complicó, porque el seguimiento también que tú le das a la gente no, no es igual, o sea, si tú lo tienen presencial y lo estás viendo, ahí pasa tu lista, tus cosas, aunque se conecten, hay gente que se conectan pero están ausentes o ahí pasan muchas cosas. Se decidió buscar como formación corta que la gente no se agobiara mucho e igual, lo menos que se hizo fue formación. Eso, eso realmente se paralizó hasta que las cosas volvieron a la normalidad, yo diría, ahí la cosa ha cambiado mucho.

00:42:55

Jaime M.: Y además de los pacientes de alto riesgo, que si no mal recuerdo, dijo que se mandaron todo para la casa. ¿Qué pasaba con las mujeres embarazadas?

00:43:11

Sujeto 5: Igual, la mandabamos todas para la casa hasta que algún día se pudieran reintegrar, muchas le nació a su hijo, bueno, sí, porque las que estaban embarazadas no volvieron más, hicimos que no volvieron más porque igual estaban en un embarazo, despues paridas, yo tengo una que volvió casi como con el niño al año, (Nombre de colaboradora) no tenía el año la niña, pero (colaboradora) se fue casi saliendo embarazada, tenía quizás tres meses o menos y ya cuando volvió nueve meses ella volvió, ya la niña estaba grandecita, o sea, tenía más de seis meses o algo así, o sea, que eso lo aplicamos realmente también, acuérdate que Punta Catalina no, no hay mucho personal femenino, teníamos una embarazada también en química, una química. Igual le hicimos un tratamiento que se fuera para su casa, como hizo (Nombre de colaboradora), que era de almacén y ya, nada mas fueron las dos, las dos mujeres que tuvimos así. Y yo creo que no había paridad porque no, en el momento no había, así con un niño pequeñito que por ejemplo que entraran, no, ellas dos y mestuvieron en la casa hasta que se pudieron reintegrar, ya que que el gobierno dijo entren todos, ahí fue que ellas entraron.

00:44:45

Jaime M.: Y después de que ya habían terminado el proceso de la higienización y eso, usted consideraba que se sentía segura en la institución?

00:44:57

Sujeto 5: Alla sí, porque alla ese seguimiento, inclusive cuando aparecía alguien que que saliera contaminado con la prueba de sangre, teníamos unos equipos de desinfección que iban por las áreas donde va esa persona y era como que te fumigan y fumigan toda esa cosa. Entonces si estaban alertas todas las áreas que se involucraron en eso y se trabajaron mucho, ese seguimiento nunca se paró.

00:45:29

Jaime M.: Que cada cierto tiempo hacían ese levantamiento de fumigación.

00:45:35

Sujeto 5: Eso se hacía, se hacía básicamente cuando alguien daba positivo en la prueba de sangre, pero no era que se hacía a cada rato, no, cuando eso pasaba se hacía ese tipo de fumigación en el área donde esa persona estaba y había que cumplir esa norma, o sea, nadie se ponía guapo ni nada, todo el mundo salía, eso se hacía y hasta a ti te fumigan también. Y uno lo quería porque realmente nadie se quería enfermar de eso, había un pánico con eso.

00:46:10

Jaime M.: Bueno, ya no tengo más preguntas. Aquí acabamos. Muchas gracias por su apoyo.

00:46:15

Sujeto 5: De nada.

SUJETO 0006

00:00:08

Jaime M.: Primero voy a llenar un perfil demográfico que me lo solicita en la universidad. Si me puede confirmar su edad, por favor.

00:00:17

Sujeto 6: El 56.

00:00:18

Jaime M.: Y su puesto de trabajo.

00:00:21

Sujeto 6: Analista de recursos humanos.

00:00:24

Jaime M.: Cuando inicio con el puesto.

00:00:27

Jaime M.: Wow! Más o menos como hace seis años.

00:00:35

Jaime M.: En qué año empezó a trabajar en la institución?

00:00:40

Sujeto 6: En el 1992, digo, en esta institución fue en el 2015.

00:00:48

Jaime M.: Y cuáles son las funciones que ejecuta aquí en Recursos Humanos?

00:00:54

Sujeto 6: Yo estoy en el área de Compensación y beneficios, donde trabajo lo que es el área de seguro médico y formación de soporte, hago todo lo referente a los ingresos y explosiones de seguro médico. Trabajo también con los planes complementarios, que son también parte de eso y otras tareas afines que me a asiste a que me manden a hacer la Encargada del área.

00:01:29

Jaime M.: Entonces, con la pandemia, cómo fue su experiencia con ella? No solamente en el área laboral, sino como en general.

00:01:39

Sujeto 6: Bueno, eso fue un cambio drástico para todo el mundo, para mí también, esa fue una de las cosas también que cambió parte de mi vida y de la vida de los demás. En qué casos? En que yo pude estar más lleno con mi familia, me hacía falta en realidad un descanso, no fue que fue

algo como que no me gustó nada de eso, fue algo traumático para todo el mundo, pero esa fue una parte de la que yo pude aprovechar en la pandemia, pude compartir más con mi familia por estar ahí más de cerca. Respecto al área laboral también pude acercarme más a los empleados porque tuve que dar la asistencia, tuve que estar llamando, investigando, o sea buscando como ser viable para que ellos puedan tomarse muestra, estar atento más a ellos.

00:02:35

Jaime M.: Y cómo fue su reacción cuando recibió la noticia de que de que hay una pandemia, todo el mundo va para su casa y todo quedó cerrado.

00:02:45

Sujeto 6: Bueno, lo supimos paulatinamente porque primero se supo que estaba en China, después uno estaba especulando que si viene para acá, que si no venía y paulatinamente uno fue informándose y ya para cuando llegó no fue como un choque tan fuerte. Sí, cuando llegó a China, sí, o sea, en aquel país donde uno oía que se moría la gente que daba esto, pero ya cuando llegó al país, que todos lo estamos esperando, llegó y nada, nos tuvimos que adaptar al paso y aunque fue algo medio traumado.

00:03:22

Jaime M.: Y cuál fue la reacción de los compañeros?

00:03:26

Sujeto 6: Bueno, de susto en realidad, aunque ya lo estábamos esperando, pero todo el mundo tenía una expectativa como de miedo. Y qué pasará? Y si esto va a pasar pronto? Que cómo va a dar, que si vamos a estar bien? O sea que eso fue así para los compañeros también.

00:03:45

Jaime M.: Y la familia.

00:03:48

Sujeto 6: La familia también estuvimos un poco como, por el mismo encierro, aunque pudimos unirnos más, no era que estábamos desunidos, pero tú sabes, se nos unió a todo, pero lo pasamos como con ese miedo a veces de que pasara y viendo noticias de tantas cosas trágicas que estaban pasando, pero siempre confiando en Dios.

00:04:14

Jaime M.: Y por ejemplo, entre sus familiares o usted se considera algún paciente de alto riesgo o vulnerable?

00:04:22

Sujeto 6: Sí, para mí casi al final fue muy traumático porque perdí un familiar muy cercano que es mi madre de COVID y casi toda mi familia estuvo afectada de COVID como yo también. Y fue algo. Fue muy traumático.

00:04:42

Jaime M.: Y usted considera o ha sido diagnosticada con alguna condición de salud mental.

00:04:49

Sujeto 6: Después que a mi me dio el COVID, bueno, yo tuve neumonía, me afectó bastante los pulmones y no es que me he dejado secuelas así profunda, pero sí puedo decir que tengo me dejó algo.

00:05:04

Jaime M.: Y usted le dio el coronavirus.

00:05:06

Sujeto 6: Si

00:05:06

Jaime M.: Pero cómo le afectó en su trabajo?

00:05:13

Sujeto 6: Mi trabajo no me afectó porque como nosotros somos del área de Recursos Humanos, lo que hice fue que me retiré a mi casa, guardé mi reposo total que debía de guardar mi distanciamiento con todo el mundo y después que me que estuve un poco más recuperada, pues desde la casa yo tuve que seguir laborando.

00:05:36

Jaime M.: Ósea con usted aplicaron teletrabajo o solamente fue reposo?

00:05:40

Sujeto 6: No, no, nosotros comenzamos un teletrabajo desde que se cerró el país, duramos en teletrabajo aproximadamente como tres meses, pero al ser recursos humanos pues lo mandaron a ingresar aun estando el COVID activo y en ese trayecto estaba trabajando en la oficina, pero en ese trayecto también me dio el COVID que tuve que retirarme otra vez y durar como un mes más después que me había sanado de COVID en teletrabajo.

00:06:10

Jaime M.: Como usted, como lo compararía con trabajar presencial, se le hizo más cómodo, más difícil.

00:06:23

Sujeto 6: Bueno, qué te digo? Hay varias... Hay condiciones para mí, como mujer, me gustaría seguir el teletrabajo. Estoy en mi casa, no cojo tanta dificultad para llegar. Estoy que te digo más cómoda, pero aquí están, como todas las herramientas en la oficina que te puedo utilizar, es más viable, pero en ambos casos yo me adaptaría. Si se hace teletrabajo no hay problema porque yo por un tiempo, pero aquí la oficina como que tú tienes todo más viable y más cerca y más rápido

y puede dar más respuesta. Como yo trabajo con el público, para mi se me haría más incómodo yo trabajar desde la casa.

00:07:06

Jaime M.: Y como es la parte le afectó entonces, como usted mantuvo la comunicación con el personal?

00:07:13

Sujeto 6: Bueno, a través de la flota yo me comunicaba con ellos con lo que tenían, la mayor necesidad es que la flota.

00:07:23

Jaime M.: Y entre los casos de salud, cómo lo manejaba?

00:07:27

Sujeto 6: Bueno, mira, nosotros pusimos un protocolo muy fuerte allá en el ministerio y gracias a Dios no tuvimos esos casos tan, tan fuerte ni relevante. Cada cual fue consciente, nos retiramos a su casa y teníamos ahí lo que son los teléfonos disponibles para la eventualidad que no se ofrecieron ninguno, gracias a Dios, porque cada cierto tiempo hacíamos cómo se llama? Levantamiento para vacuna y llevábamos por lo menos un ritmo.

00:08:01

Jaime M.: Alguno de sus compañeros le dio al coronavirus?

00:08:06

Sujeto 6: Sí.

00:08:07

Jaime M.: Pero un compañero cercano.

00:08:10

Sujeto 6: Sí.

00:08:11

Jaime M.: Y cuál fue su reacción?

00:08:14

Sujeto 6: Bueno. Qué te digo? Yo soy una persona como que no me sorprende de las cosas así tan rápido, pero como eso estaba en el medio, nosotros estábamos preparados, que se le iba a dar a todos si le dio mi compañero, pues lo que le tratábamos de alentarle, de darle la mano, o sea, ya sea que sea a distancia, la llamábamos y eso y que guardara el distanciamiento y lo de lugar.

00:08:41

Jaime M.: Y eso pudo haber, el haber recibido la noticia de que un compañero cercano dio positivo, le pudo haber afectado en su área laboral?

00:08:52

Sujeto 6: Sí, cada vez que había una persona que estaba positiva, pues tú sabes, en aquel tiempo era como todo tan, tan tenebroso que uno de una vez se hizo para su casa, entonces lo mandábamos de nuevo para su casa para que guardara su su cuarentena de lugar.

00:09:12

Jaime M.: Como el Ministerio anunció la pandemia.

00:09:16

Sujeto 6: A través de correos y personal también. Esas fueron las áreas que se, o sea, la forma que se usó.

00:09:28

Jaime M.: Y cómo usted recuerda que inició el proceso para que el Ministerio pudiera mantener la continuidad laboral.

00:09:40

Sujeto 6: Bueno, fue a través de tecnología, se preparó la plataforma e inmediatamente se cerró el país ya estábamos preparados para que el personal que tuviera la necesidad de trabajar en su casa porque había personal que era necesario trabajarla, sino despacharla y hasta que pasara. Pero el personal que debía de trabajar, seguir la continuidad en el trabajo, sí se preparó la plataforma junto con Tecnología y Recursos Humanos.

00:10:11

Jaime M.: Y el proceso de reintegro.

00:10:17

Sujeto 6: El proceso de reintegro fue eventualmente. Nosotros como recursos humanos fuimos de lo primero que nos reintegramos. Se reintegró otras partes que son importantes como jurídica, el despacho, claro está, y como áreas que son más importantes para el funcionamiento de la del Ministerio se fueron reintegrando.

00:10:44

Jaime M.: Entre la manera de como usted sabe que en el Estado siempre hay que estar como remitiendo cartas y eso, por ejemplo, se proceso pudo haber sido afectado?

00:11:01

Sujeto 6: No, no se afectó, porque es que aunque trabajábamos desde la casa, tenemos las herramientas para podernos comunicar con otras instituciones.

00:11:13

Jaime M.: Cuáles fueron los primero, las primeras implementaciones que hizo el Ministerio para cuidar la higiene y evitar la propagación del virus.

00:11:26

Sujeto 6: Igual como tenía el protocolo de salud pública, nosotros lo seguimos, que fue manita limpias, tuvimos que desinfectar toda el área donde se sabía que había alguien que estaba de cobre y se cerraba esa área. Se mandaba el personal a su casa, o sea, se siguió todo el protocolo de salud pública siempre.

00:11:47

Jaime M.: Y cómo concluyó? De lo que usted recuerda, cómo concluye ese proceso de que vamos a seguir lo que es salud pública. Si está funcionando, vamos a dejarlo como tal.

00:12:01

Sujeto 6: No, siempre se siguió ese protocolo, aunque tal vez en un tiempo salud pública, siguió dando el seguimiento, pero nosotros como institución, si seguimos dando ese ese tratamiento.

00:12:17

Jaime M.: Y qué más se implementó en la institución para eso? Aparte de la manitas limpia.

00:12:24

Sujeto 6: Se higienizaba el área, como te dije, manita limpia, alcohol, se le dio a cada empleado un atomizador con su alcohol a todo el mundo. En las puertas se implementó lo que es el los dispensadores en las alfombras también se puso alfombra con...

00:12:55

Jaime M.: Se cual dice pero no recuerdo.

00:12:57

Sujeto 6: O sea que antes de entrar se le ponía lo que era requerido para que quedaran limpios y su mascarilla sobre todo nadie podía entrar sin mascarilla, no se podía ni siquiera andar en el patio sin mascarilla todo el tiempo.

00:13:14

Jaime M.: Y hubo algún cambio de horario o movilización entre los cubículos?

00:13:21

Sujeto 6: Sí. Claro que sí. Después que ingresamos, nos dividimos los días para que no estuviéramos tan cerca. El distanciamiento fue muy importante y se trabajó en ello. Nos rotábamos por día y salíamos más temprano. En realidad, el horario se cambió porque teníamos también una línea del MAP de comunicación que se envió y se redujo el horario.

00:13:51

Jaime M.: Entre entre las decisiones que se tomaron para añadir el protocolo en la institución. Usted tuvo participación en eso?

00:14:01

Sujeto 6: Sí, porque nosotros como recursos humanos hicimos un equipo y el equipo no era tan grande. Tú sabes, el tiempo y forma parte.

00:14:11

Jaime M.: Y cómo fue el proceso? En base a esa experiencia.

00:14:15

Sujeto 6: Bueno, mira, tú sabes que primero hicimos la reunión del autor de lo que se iba a hacer a través de lo que decía Salud Pública. Después lo que nosotros implementamos interno. Pero el proceso fue bien y la gente en realidad, tal vez por el mismo temor, lo acató. O sea que no fue algo tan problemático.

00:14:35

Jaime M.: Y qué roles participaron en la toma de decisiones?

00:14:41

Sujeto 6: Los roles fueron eso mismo mantener la mascarilla todo el tiempo, lavarse las manos, eventualmente usar el gel y eventualmente dividirnos de horarios a estar en distanciamiento. Eso fueron parte de los roles que se tomaron y dividir los días y el personal que nosotros sospechábamos que estaba tal vez contagiado de una vez, actuábamos, nos mandábamos también hacerse la PCR, allá se hacían las rápidas, pero que la rápida no es tan confiable. Entonces se mandaba a hacer la PCR, donde el Ministerio podía no costarsela, sino que era más viable a través del ministerio, pues llegaba más rápido.

00:15:28

Jaime M.: Y hubo del protocolo que dio Salud Pública. Hubo algún desacuerdo o había alguna de la implementación a la que no se podía añadir a la institución?

00:15:41

Sujeto 6: No, no hubo desacuerdo y al contrario, nosotros acatamos lo que ellos dijeron y algo que nosotros también internamente, como institución pudimos hacer.

00:15:52

Jaime M.: Y qué complicación se pudo haber presentado en el proceso?

00:15:58

Sujeto 6: No creo. No, no se presentó.

00:16:03

Jaime M.: Y en cuanto a la mudanza, hubo algo que del proceso que se tuvo que modificar.

00:16:12

Sujeto 6: Bueno, se modificaron muchas cosas en el COVID. Como estábamos tan restringidos y

ya estábamos trabajando desde la casa. Hubieron muchas modificaciones, pero ya eso es algo interno y recursos humanos con tecnología, con un ministro primero, que era la máxima autoridad, ES la máxima autoridad. Todos hicieron alguna implementaciones.

00:16:38

Jaime M.: Y cómo fue la comunicación en todo el tiempo?

00:16:44

Sujeto 6: Yo diría que excelente, porque nos comunicábamos vía el chat, también por videollamada, y así también lo hacíamos con los empleados y los colaboradores que necesitaban de nuestra área, nuestra parte.

00:17:01

Jaime M.: Qué plataforma utilizaban?

00:17:04

Sujeto 6: Bueno, no te puedo decir exactamente porque Tecnología fue que la usó, pero nosotros usábamos lo que era el correo. En mi particular, yo usaba mucho el correo y usaba mucho la flota.

00:17:19

Jaime M.: En algún momento usted recibió algún feedback de algún colaborador fuera de Recurso humano en cuanto a cómo el Ministerio implementó el protocolo de Salud Pública? Como que se sentía seguro?

00:17:37

Sujeto 6: Claro. Nosotros sí nos sentíamos seguros con ese protocolo.

00:17:41

Jaime M.: Y cómo se hacían con el personal que tenía algún o alguna condición de salud, o las embarazadas, o que tenían cierta edad.

00:17:56

Sujeto 6: Sí, como el MAP mando una resolución, nosotros nos acatamos a la resolución del MAP. Las embarazadas ni los mayores de 60 años, 55 años, ni los que tenían problemas de salud. Condiciones de salud, esos no se reintegraron solamente al personal que estaba sano, que tenía cierta edad, que no tenía condición, pues se reintegró. Y como te dije anteriormente, no todos los departamentos ni las direcciones se reintegraron.

00:18:23

Jaime M.: Y qué tan segura se sentía al principio de la pandemi con el protocolo a diferencia de ahora que está un poco más controlado.

00:18:37

Sujeto 6: Bueno, en aquel tiempo era todo susto. Por eso es que se implementaron tantas cosas. Pero ahora, aunque no se ve, aunque no hay ese COVID que se ha controlado tanto por las vacunas, si de todos modos debemos de cuidarlo, porque no es que se ha ido del todo y no debemos de estar tan relajado como se ve que estamos ahora, sino que hay que tratar de ser recelosos y cuidarse.

00:19:07

Jaime M.: Y en cuanto al traslado, hubo complicaciones?

00:19:13

Sujeto 6: No de mi parte no, porque como yo me traslado privadamente, pero sí el personal allá no tenía transporte, por eso más no se reintegraron tantas personas. Si también tomamos en cuenta a las personas que podían ir en su vehículo público para que no tuvieran que coger un vehículo privado, para que no tuvieran que coger vehículo público.

00:19:38

Jaime M.: Pues ya que tengo todas las preguntas, ya terminamos. Gracias.

SUJETO 0007

00:00:00

Jaime M.: Ya empecé. Lo voy a poner aquí para que se escuche. Como ya viste en el consentimiento informado para ver cómo Recursos Humanos pudo continuar su labor en medio de la pandemia. Entonces, primero te voy a preguntar unas cuantas preguntas para llenar un perfil demográfico. Tú me puedes confirmar tu edad, por favor?

00:00:28

Sujeto 7: 34.

00:00:30

*Jaime M.:*Cuál es tu puesto de trabajo?

00:00:33

Sujeto 7: Coordinadora de capacitación.

00:00:37

Jaime M.: Y cuando iniciaste con ese puesto?

00:00:41

Sujeto 7: Bueno, yo inicié en el MEM en mayo. Fue 1 de mayo. 1 de junio.

00:00:51

Jaime M.: En qué año empezaste a trabajar en la institución? Puede ser general.

00:00:56

Sujeto 7: En el 2012.

00:01:00

Jaime M.: Y cuáles son las funciones que te ejecuta en Recursos Humanos?

00:01:04

Sujeto 7: Ahora mismo yo soy de capacitación. Coordinadora de Capacitación, coordinar todas las capacitaciones del personal.

00:01:13

Jaime M.: Y en la pandemia. Cómo fue tu experiencia con la pandemia?

00:01:19

Sujeto 7: La pandemia en términos de mi área o generalizado.

00:01:22

Jaime M.: Puede ser tanto laboral como personal.

00:01:27

Sujeto 7: generalizado de la dirección, porque ahí tuvimos que involucrarnos en muchos procesos que realmente bueno, con la pandemia yo estaba no solo directamente con capacitación, sino que veíamos todo el proceso de recursos humanos, reclutamiento, capacitación, relaciones laborales, toda esa parte en términos de capacitación, fue una experiencia como muy buena porque tuvimos que implementar que las capacitaciones sean totalmente virtuales. Eso era nuevo, realmente como que la cultura de la organización es más de yo ir, de ir a una capacitación presencial. No todos los colaboradores, por ejemplo, tenían las herramientas para tomar una capacitación virtual, o no tenían tele o tienen teléfono, pero su internet no era muy bueno. Todo eso entonces fue un reto muy grande en ese sentido de que teníamos que seguir capacitando, teníamos que seguir con algunos beneficio inclusive, yo recuerdo que con el tema del campamento de verano, nos tocaba campamento y como para no dejarlo así, como estaban la mayoría de los colaboradores estaba trabajando desde su casa, pues se hizo una tarde divertida como virtual con una persona que estaba haciendo ciertas dinámicas para que los padres con los niños desde la casa estén participando. Entonces la experiencia fue muy bonita. Claro, como te digo, no todos tenían las herramientas, por eso no todos se sumaron, quizás a participar en todas las actividades, pero no paramos. Buscamos alternativas para seguir con nuestra programación.

00:03:05

Jaime M.: Y cómo fue, cuál fue tu reacción al momento de que tú te enteraste de que había una pandemia y que todo cerró, que se tuvo que mandar a la gente a la casa?

00:03:16

Sujeto 7: Mi reacción inicialmente, porque yo también tengo mis problemas de salud, que soy asmática, que tengo otros temas, como que me dio mucho temor inicialmente. Ya luego en la casa hubo, como, como que yo hice cierta resistencia, porque yo igual que muchas personas soy más presencial, no muy tecnológico, inclusive tuve que hacer cambio en mi casa porque mi internet no era muy bueno para las reuniones virtuales y todo eso, yo tuve que cambiar el plan, los niños en clases virtuales y todo eso. Yo como que hice al principio un poquito de resistencia, pero poco a poco fui creando como las herramientas para sumarme, porque inclusive por mi misma condición de salud yo era de las que posiblemente no era de las primeras que iba a estar entrando, sino que iba a tener que quedarme más tiempo en la casa, inclusive fui de las primeras que mandaron a la casa.

00:04:12

Jaime M.: Y cuál fue la reacción de los compañeros, si tu recuerdas.

00:04:17

Sujeto 7: Bueno, yo creo que igual como que un poquito de resistencia en ese sentido. A veces uno en la casa no tiene las condiciones que están los niños, que está bueno, los niños en clase virtual, en un lado, tú en reuniones virtual en otro, tú no tenía la persona que te ayuda a cocinar, a cuidarlo, o sea, fue como un caos. Yo siento que que muchos hicieron resistencia, los que sí

estaban más cómodos quizás son esos que sí tenían las herramientas que si tenían el espacio en la casa, los equipos tecnológicos, un buen internet como que fácilmente se sumaron y eran un poquito más dinámico y no presentaban como inconvenientes.

00:04:57

Jaime M.: Y cuál fue la reacción de tu familia?

00:05:04

Sujeto 7: Bueno, en sentido general, igual, como que nos impactó mucho que de repente todos en la casa, en la familia, como que distribuir, si yo tenía reunión, mi esposo ayudaba con los niños, cuando yo podía hacía la comida porque era como un poquito complicado, cambia todo, pero pero complicadísimo porque como también era virtual no era horario de oficina. Inicialmente tu tenía que te tú, o sea tu podía tener una reunión a las 7 de la noche, terminaba a las 9 a las 10, pero tú tienes que los niños que tienen que preparar la comida, entonces iba mi esposo, como organizarme en ese sentido, de que todo fluya, de poder cumplir todo con la responsabilidad que no nos afecte.

00:05:53

Jaime M.: Y además de ti, hay alguien en tu familia o de tus compañeros que es considerado un paciente de alto riesgo?

00:06:05

Sujeto 7: Bueno, en mi casa, por ejemplo, aunque los niños no estaban dentro de o que los niños míos son asmático igual que yo, y yo tenía tema también de la circulación que se asociaba, pero básicamente era yo y los niños que que por ese tema uno lo cuidaba como un chin mas.

00:06:22

Jaime M.: Exacto. Y tú consideras o has sido diagnosticado con alguna condición de salud mental?

00:06:32

Sujeto 7: Gracias a Dios, no.

00:06:34

Jaime M.: A ti te dio el coronavirus?

00:06:36

Sujeto 7: Me dio el Coronavirus, hace poco, bueno, en mi casa me cuidaba mucho, o sea, yo no iba al súper, yo no lavaba los alimentos, yo no, yo no hacía nada, prácticamente como con temas de detergente y todo eso para que no me dé una crisis de asma y no tener que recurrir a médico, porque como los los hospitales estaban muy llenos de COVID como para tratar de que el que llevaba la mayor carga era mi esposo, entonces él hacía todas esas cosas que a mí me podían afectar en la salud, pero no.

00:07:08

Jaime M.: Y cuál fue tu reacción al momento de que confirmaste que tú estabas positivo?

00:07:15

Sujeto 7: Mira, yo empecé como con algunos síntomas y demás, como yo soy asmática, a mí me daban al año unas cuantas crisis de asma. Yo dije yo intenté este año de que voy a empezar positiva el año, porque como los niños míos son enfermos, yo también tengo mi tema de salud, el año pasado yo hice como los cálculos de lo que yo gasté en médico y yo dije si Dios quiere, el año que viene no voy a gastar tanto en médico y yo inicié con él con los síntomas fue el día 2 de enero, o sea, empezando el año para el colmo y yo dije no, yo lo que tengo es es gripe, como que yo hacía resistencia a tener COVID, porque yo dije nosotros, o sea, yo me fui a la casa inicialmente, después yo fui, después yo me fui incorporando poco a poco, cuando entré del COVID yo estaba en reclutamiento, tuvimos que entrevistar toda esa gente nueva, o sea en una oficina cerrada, siempre con mascarilla, con alcohol. Entonces yo dije ya, yo sobreviví al COVID porque yo pasé lo peor y yo creía que era dique gripe, pero yo tenía mucha dificultad respiratoria. Como yo empecé con esos síntomas en enero, el que tenía como esos síntomas y se quedaba en la casa hasta verificar, yo estaba en la casa. Qué pasa, cuando yo duré como tres días en la casa con dificultad respiratoria y como con mi síntoma de gripe, como yo lo asociaba a mi crisis de asma, no veía como la dificultad, pero yo fui al otro día a hacerme la prueba del COVID y cuando yo fui a hacerme la prueba del COVID, me di cuenta de que yo no podía caminar, o sea, yo caminaba de aquí allá y yo me cansaba, y ese mismo día que yo me fui a hacer la prueba del COVID, dije déjame ir al neumólogo, porque yo no puedo. Cuando voy al neumólogo, efectivamente tenía COVID. Me dio mucho susto, o sea, yo tuve mucho miedo porque yo pasé noches con muchas dificultades y como yo inclusive no podía dormir como normal, con una almohada, yo tenía que dormir totalmente sentada porque yo sentía que me iba a asfixiar y había una noche que yo no quería ni dormir, porque yo dije yo mañana no abro los ojos de tan mal que yo me sentía, entonces yo estaba en mi casa totalmente aislado de los niños. Suerte que mi mamá y mi papá estaban aquí, entonces ellos se encargaban de los niños. Yo durante ese tiempo ahí trancado sin ver a mis hijos, cuando yo abrí esa puerta de la habitación de la niña, me caí atrás, o sea, fue un momento muy difícil, pero una por cuidarlos a ellos como todos los sacrificios y muy desesperante, osea, yo estaba loco porque pasen los días para hacerme mi prueba, para salir negativa, para yo salir de la casa porque era totalmente en la habitación el día entero, fue realmente muy difícil.

00:09:57

Jaime M.: Y cómo, cómo eso pudo haber afectado tu trabajo. El haber tenido COVID.

00:10:07

Sujeto 7: Yo creo que no afectó mucho porque igual como que sí, siempre estaba en contacto con el departamento, sí, quizá como capacitación, uno tiene actividades programadas, sobre todo a inicios de año, quizás mi compañera, mi otra compañera podía estar un poquito cargada en

términos de trabajo, porque no es lo mismo dividirse cuando estás sola. Pero gracias a Dios todo ocurrió bien. Y sí, siempre estábamos en contacto por teléfono.

00:10:31

Jaime M.: Y contigo aplicaron el teletrabajo, me dijiste, no?

00:10:38

Sujeto 7: Sí.

00:10:42

Jaime M.: Cómo te consideras que tu da mejor resultado? Con teletrabajo o presencial.

00:10:47

Sujeto 7: Presencial, o sea, yo estoy muy feliz de estar aquí hoy porque esa experiencia con los niños en la casa, el tema del interné, más los quehaceres que uno tiene, o sea, yo no puedo estar, trabajar en la casa definitivamente no es lo mismo.

00:11:04

Jaime M.: Y los compañeros de los más cercano? Hubo alguno que se contagió de coronavirus también?

00:11:12

Sujeto 7: Sí.

00:11:13

Jaime M.: Y cómo fue tu reacción?

00:11:17

Sujeto 7: Bueno, cuando a veces era un compañero como que de lo que uno más compartía, ya ahí uno tenía como cierto temor y como cuando pasaban los días, uno se hacía la prueba por si acaso, tú sabes, como con tiempo ver por el mismo tema de que uno tiene tema de salud, como ver esa parte, pero eso como un poquito de temor y a los tres días, a los cinco días, el día que corresponda vamos a hacernos la prueba por si acaso también estamos infectados.

00:11:46

Jaime M.: Y como eso podía afectar tu trabajo? el ver que un compañero da positivo en el área?

00:11:53

Sujeto 7: No, realmente no, si por ejemplo uno aquí si la institución tomaba sus medidas, porque por ejemplo, si aquí sale alguien positivo del COVID y se destapa, se desinfecta el área y eso le daba a uno como un poco más de tranquilidad. Como tú sabes que todo está desinfectado, pues ya no, no hay temas. Entonces quizá por eso no afectó tanto eso.

00:12:17

Jaime M.: Y como aquí en la institución se anunció el tema de la pandemia.

00:12:25

Sujeto 7: Se anunció a través de correos institucionales, se hicieron un ejempl, nosotros como recursos humanos tenemos una gran, una gran carga de trabajo ahí, porque, porque tenemos que tener control del personal y todo es estar pendiente a las medidas y a las exposiciones, o sea, nosotros teníamos que estar pendiente a la última información, porque esa información había que pásaselo a los empleados y fue eso, se hacían con All users a través de correos institucionales, habían áreas, por ejemplo, que tenían mucho personal como servicios generales, que uno lo que hacía era que tenía un enlace de alguien que tenga acceso a correos desde su casa y que compartan información a través del grupo de WhatsApp, porque, por ejemplo, la conserje y los ayudantes, esa gente, no tenían, no tenían acceso a correo, entonces se manejaba así como se buscaron enlaces estratégicos de toda la dirección para para recursos humanos y esas áreas tener contacto directo con ellos, inclusive en pandemia nosotros tuvimos que llamar, nosotros nos tomamos como el espacio, el equipo de de Desarrollo Humano de todo el personal que tenía COVID, nosotros lo llamábamos para para conversar con ellos, para ver si necesitaban algo, para ver cómo estaba la familia y todo eso y eso era desde la casa, o sea, yo tenía un listado de 20 personas que yo tenía que llamar, mi compañera tenía 20 más de las personas que tenían el virus o que algún familiar directo lo tenía o que había fallecido alguien. Entonces fue un proceso difícil porque era desde la casa, o sea, como yo te digo, aparte de las tareas diarias, pero un proceso bonito, porque como recurso humano yo sentí como cónchale, nos estamos preocupando por la gente, y la gente en ese momento necesita mucho de uno, tú sabes, había un empleado que a veces no tenía ni para comprar la receta y la institución tenía mecanismos de ayuda a la gente con las recetas o que las pruebas de COVID se complicaban y si moría, si fallecía un familiar directo de alguien o algún familiar directo de alguien tenía COVID, a veces la familia hasta con síntomas se le dificultaba hacer una prueba y nosotros llevábamos eso a otras personas responsables de la institución y a esa persona le podían hacer la prueba.

00:14:44

Jaime M.: Y que tú recuerda cómo es el proceso desde que ya inicia la pandemia, o sea, cuáles fueron los primeros pasos de la institución?

00:14:52

Sujeto 7: Mira, los primeros pasos de la institución que yo recuerdo fue identificar quiénes son las personas vulnerables por area, entonces se se envió correos institucionales porque tampoco se podía hacer reunión presencial ni nada de eso, ya había que empezar desde por ahí con los jefes de área para que los jefes de área designen enlaces. Entonces esos enlaces tenían que identificar cuales son esa persona que creo que recuerdo, los que tenían temas de salud, de 65 años, ese tema, como que nos envíen el listado de las personas de las áreas que que aplicaban para irse a la casa inicialmente, entonces se quedó el grupo que no entraba en ese renglón, entonces así fue como que se inició todo, ya a partir que la cosa fue avanzando, que definitivamente se suspendieron los trabajos y el resto también se fue, siempre Recursos Humanos, sí, sí, estuvo totalmente trabajando, o sea, diferencias quizás de muchas áreas, quizá otras áreas, igual con

nosotros que tenía mucho trabajo, sí, sí, sí, continuaron, pero otras definitivamente no había forma, un conserje, por ejemplo, no había forma de que de que siga trabajando desde allí. Entonces así fue que inició como todo.

00:16:09

Jaime M.: Que tu recuerdes como concluy óel proceso, cuándo fue que dijeron tenemos nuestro plan, vamos a continuar con esto y cualquier cosa que se pueda mejorar se aplica, pero aquí vamos a iniciar integrando al personal poco a poco.

00:16:25

Sujeto 7: Yo no recuerdo realmente. Mira, Recursos Humanos aquí hizo un plan, un plan para el tema de COVID que ahí estaba todo ese. Inclusive antes decían pruebas de COVID y pruebas rápida, todo eso fue un plan sumamente acabado, como tomando en cuenta todos los criterios, entonces, para ir incorporándose, inicialmente, como personas estratégicas de las áreas, aquí e recurso humano, por ejemplo, dos o tres para dar información, ese tema ya luego se pasó a una segunda etapa, que las personas que no sean vulnerables que vengan y ya luego otra etapa que se vayan incorporando el resto, pero todo como según las disposiciones que se daban, porque había que respetar eso, no como institución, yo quiero que ya entren todo porque yo quiero, no, siempre había un decreto presidencial, el tema de salud pública, entonces en función a eso se iban haciendo cómo los ajustes.

00:17:27

Jaime M.: Y qué estrategias se implementaron.

00:17:31

Sujeto 7: Bueno, por ejemplo, mira inicialmente, seguridad y salud tuvo mucho trabajo porque por ejemplo, si recursos humanos tenían que entrar 20 personas, son 20 personas lo que no cumplen con lo que lo que tienen que entrar porque no entran dentro del renglón de los vulnerables no necesariamente entraban todos porque se tenía que dejar el distanciamiento en las áreas, entonces lo que se hacía era que los supervisores, según ellos entendían, manejaban turnos rotativos, por ejemplo aquí recursos humanos y si teníamos que entrar a cinco que no eran vulnerables, porque ya ahí los vulnerables eran los menos, se turnaban interdiario, tú venía tres días a la semana, por ejemplo otro dos, y así la otra semana tres para mantener el distanciamiento, si tú, por ejemplo, para integrarte aquí, tenía que hacerte tu prueba de COVID que aquí se hacía y todo ese protocolo venir con tu mascarilla se implementó que las personas debían almorzar en el escritorio, aquí teníamos cafetería, por ejemplo, y desde que se cerró la pandemia la cafetería se eliminó por el tema de del mismo COVID, en fin, fueron muchos factores a implementar ahí mismo que las reuniones, como quiera, aunque estábamos aquí todo era virtual, o sea, no, no se podía recibir visita, nada de eso, todo virtual y todo por teléfono.

00:18:58

Jaime M.: Tuviste participación en esa toma de decisión del protocolo?

00:19:03

Sujeto 7: Sí, no directamente, porque yo recuerdo que fue gerente y directora que hicieron la propuesta y sí lo socializamos nosotros en función de la experiencia de cada uno, como en las tareas uno hacía ciertos aportes que lo consideraban, pero el plan inicialmente no fue de nosotros, sino de la directora y gerente.

00:19:28

Jaime M.: O sea tu, en donde tú podrías definir que tu rol fue dar más aporte al protocolo o cómo específicamente?

00:19:37

Sujeto 7: Bueno, como el proceso fue como todo este tema del COVID nuevo para todos, quizá como responsable del área, la directora y la gerente hicieron como un piloto, pero lo compartieron para escuchar opiniones porque el tema es nuevo y cada uno tenía quizás una percepción distinta en ese plan, por ejemplo, si se daba una sugerencia y era válida, entendíamos que sí se modificaba, pero no necesariamente que fui yo la de la idea, sino que se hicieron sugerencias en función a los aportes que uno podía dar, si, por ejemplo, sí tuvimos que ver la mayoría, el recurso humano con la ejecución en algún aspecto, o sea, había por ejemplo, a mí me tocó una parte de registro en la plataforma de la cuando se hacían las pruebas de...

00:20:30

Jaime M.: La prueba rápida.

00:20:32

Sujeto 7: Aquí se creó una plataforma y todo para que quede un registro de la gente. Entonces cuando se hacía la prueba rápida se hacía todo manual, pero luego nosotros teníamos que registrar en el sistema los resultados de esa persona y así sucesivamente.

00:20:49

Jaime M.: Y hubo algún desacuerdo o en la toma de decisiones, o por ejemplo vinieron con una idea y por alguna razón no se puede implementar, digamos, complicaciones, puede haber, pudo haber desacuerdos o complicaciones?

00:21:06

Sujeto 7: Mira que habían algunos desacuerdos, por ejemplo la gente porque una persona salga en el área, hoy tú saliste positivo y yo compartí, yo trabajé contigo ayer, no es recomendable hacerte la prueba hoy, sino que vamos a esperar unos días o esperar a síntoma, por ejemplo, nosotros lo que esperamos inicialmente eran días, pero la gente estaba desesperada, estaba ansioso, quería que le hagan su prueba, no querían esperar el tiempo, entonces ahí si se entraba en discusión y venían aquí, habla con la directora porque tú no me quieres hacer la prueba, pero que saliera un positivo tres de mi área, entonces había que esperar como el margen de tiempo a partir del contacto con la persona que salió positiva inicialmente, entonces la gente hizo más resistencia con ese tema.

00:21:56

Jaime M.: Cómo tú consideras que fue tu experiencia en esa implementación?

00:22:02

Sujeto 7: Yo entiendo que fue de gran aprendizaje en todos los sentidos, o sea, cambiamos la modalidad de trabajo 100%, ver que se tuvo un equipo que también estuvo dispuesto y quizá unos supervisores preocupado por que se hagan las cosas bien, o sea, fue una gran experiencia y ya sucede como cualquier cosa y ya uno sabe qué hay que hacer primero, sentarse a planificar y buscar personas en las áreas y en las mismas dirección, un ejemplo de recurso humano personas que tengan disposición de trabajar y que den seguimiento, que entienda la importancia de lo que se está haciendo, entonces para mí fue una experiencia de gran aprendizaje salir de lo salino, de lo que siempre hacemos para cambiar en todos los sentidos.

00:23:00

Jaime M.: Y qué otras complicaciones o cambio pudo haber tenido tus funciones en ese tiempo de la implementación y cuando la pandemia estaba en su buena.

00:23:11

Sujeto 7: Bueno, mi funciones, por ejemplo, cuando la pandemia yo era analista de recursos humanos que yo te comenté y quizá uno un día podía ver como cónchale, pero este trabajo no es de nosotros eso tiene que ser de seguridad y salud, pero qué pasa en una institución con una pandemia, con todo el trabajo que hay que hacer, dos personas de seguridad y salud no pueden hacer el trabajo, entonces ahí todos nos involucramos, hicimos eso como de nosotros inicialmente, quizá por el mismo tema que yo te comento, de que uno no tenía la herramienta, de que uno estaba complicado con los niños, que el esposo que no se qué uno hacía como cierta resistencia y decía pero que esto no mío, pero terminaba uno entendiendo la importancia de que, de que es bueno para la organización, que es bueno, o sea, es bueno para la organización, te aporta profesionalmente y el aspecto humano, o sea, había persona que hablaba con ella y yo no te sé decir, o sea, lo bien que se sentía de que mi institución, mi recurso humano, me esté llamando para preocuparse por mi salud y la salud de la familia, entonces eso fue como impactante para mí.

00:24:16

Jaime M.: Y en cuanto a la fusión que tuvo ambas instituciones, pudo haber tenido alguna complicación en cuanto a la implementación de la estrategia y el cambio de procesos.

00:24:33

Sujeto 7: Cuánto dices ambas instituciones dices MEM.

00:24:38

Jaime M.: Quizás se trajo alguna complicación.

00:24:44

Sujeto 7: Las complicaciones que trajo fue en función a que nosotros estábamos sumamente organizado, o sea, teníamos un protocolo para el COVID en la institución, o sea, qué hacer antes, durante y después establecido cuando se suma la otra institución no tenía un protocolo establecido, entonces es un proceso de mostrarle lo que tenemos y de intentar y de vender nuestro producto para que ustedes también lo asuman.

00:25:14

Jaime M.: Y cómo fue la comunicación entre los colaboradores.

00:25:18

Sujeto 7: Para ese proceso de la fusión?

00:25:21

Jaime M.: No, en cuanto a la del protocolo para la higiene y la continuidad laboral. Para batallar contra la pandemia.

00:25:32

Sujeto 7: Pero la comunicación de ellos o tú dices la reacción de ellos.

00:25:35

Jaime M.: No, como institución en general. (Interrupcion de otra colaboradora) dejame dar pausa.... (volviendo a la entrevista) Tu recibiste algún tipo de feedback de los colaboradores fuera de recursos humanos en cuanto a la implementación de los protocolos?

00:25:54

Sujeto 7: Sí, cuando nos tocaba llamar como esa gente que tenían COVID en los familiares, o sea, siempre fue muy positivo y agradecidos y wow, que bueno que ustedes se preocuparon, que enviaron las informaciones correctas, o sea, nosotros siempre nos manteníamos enviando cápsulas de salud, de cuidado, enviamos el protocolo, se les socializó a todos los colaboradores y a medida que se iba implementando se enviaba como en qué etapa del proceso estábamos y la gente estaba sumamente agradecido a lo que lo que se recibió de la gente fue mucho agradecimiento de que nos preocupamos como en el momento que realmente se necesitaba ese apoyo.

00:26:35

Jaime M.: Y cuando ya terminaron de implementar todo y durante, cómo te sentias en cuanto a seguridad?

00:26:47

Sujeto 7: Bueno, yo entiendo que se cumplió con toda la con todos los protocolos, inclusive a nivel mundial, si, con un ejemplo, inicialmente yo yo sentía mi temor, porque como yo era asmática, siempre tuve el temor porque la gente asmática y con tema de circulación era muy

vulnerable, sentía como mucha preocupación de venir a mi trabajo, inclusive mi familia me decía "(Nombre del sujeto), pero tú no puedes hablar con tu jefa para que no entre ahora, porque tenemos miedo que esto y esto", pero a pesar del temor, yo dije bueno, ahora es que la institución me necesita y yo necesito trabajar, déjame olvidar que hice el temor a un lado y mira, la cosa de la vida me vino a dar COVID ahora hace tres meses y yo hice todo mi trabajo normal.

00:27:36

Jaime M.: En cuanto a las embarazadas y a la persona de edad que hacían con ese personal.

00:27:42

Sujeto 7: No se quedaron hasta el final en su casa, embarazada, envejecientes y personas inclusive que tenían cáncer, estos fueron los últimos que se incorporaron a trabajar.

00:27:58

Jaime M.: Bueno, ya aquí acabamos creo que ya respondimos toda la pregunta, así que gracias por tu apoyo.

00:28:06

Sujeto 7: Siempre, buena suerte.

SUJETO 0008

00:00:00

Jaime M.: Yo empecé a grabar lo pondre por aquí para que se puedan escuchar ambas voces. Bueno, como tú pudiste ver en el consentimiento informado, te voy a hacer unas cuantas preguntas para que me puedas contar sobre tu experiencia en la pandemia. Primero voy a pedirte unos datos demográficos que solicita la universidad. Por ejemplo, si me puedes confirmar tu edad, por favor.

00:00:25

Sujeto 8: 33.

00:00:28

Jaime M.: Cuál es tu puesto de trabajo.

00:00:30

Sujeto 8: Analista

00:00:33

Jaime M.: Y cuando iniciaste con ese puesto?

00:00:41

Sujeto 8: Fue en octubre 2021.

00:00:45

Jaime M.: Cuando empezaste a trabajar en la institución.

00:00:49

Sujeto 8: El año puede ser?

00:00:50

Jaime M.: Si

00:00:51

Sujeto 8: 2015.

00:00:53

Jaime M.: Cuáles son las funciones que ejecutas aquí en Recursos Humanos?

00:00:57

Sujeto 8: Las funciones? creación de cartas en general, requerimientos, agendar citas, por ejemplo, para el director, colaborar en distintas áreas, en lo que sea. No tengo algo específico, pero es como que yo soy de todos, pero de nadie a la vez, algo así.

00:01:22

Jaime M.: Y con la pandemia, cómo fue tu experiencia? Puede ser tanto laboral y personal.

00:01:29

Sujeto 8: Personal me fue muy bien, bueno, hablando del COVID, pero desde el 2020, o sea completo desde que empezó el COVID.

00:01:39

Jaime M.: Puede ser de inicio a fin.

00:01:40

Sujeto 8: Bueno, al, cuando empezó la pandemia yo estaba embarazada, casi al dar a luz, o sea que en esa parte me fue muy bien porque pude estar tranquila en mi casa. No tuve que tener ese trajín de tener que venir a trabajar estando embarazada. Me dio tiempo, por lo menos en esa parte de estar tranquila con mi bebé y todo. Ya luego que ingresé a la institución, aún estando COVID, fue un poquito restringido, fue un poquito en realidad un poquito difícil, pero todo bajo control, ya que el personal que con el que yo trabajaba en ese entonces nos turnábamos de manera que pudiéramos trabajar tranquilamente sin tener que, digamos que que poner en riesgo nuestra salud. Por ese lado estuvo muy bien.

00:02:35

Jaime M.: Y cuál fue tu reacción al ver que llegó a la noticia de que todo llegó una pandemia y se tuvo que cerrar todo?

00:02:45

Sujeto 8: Salir juyendo ja ja ja, no, imagínate, fue bastante traumático y además, principalmente porque no conocíamos bien como era el COVID. Ya uno ya tiene una mejor noción de lo que es, pero antes era, ya tú sabes, un pavor. Imagínate yo embarazada de que a la cita médica y el juidero.

00:03:03

Jaime M.: Yo me imagino que mas con el embarazo fue mas estres.

00:03:11

Sujeto 8: Y más cuando tenía que hacer el con el niño recién nacido de los pediatra tenía que salir con el niño aquí la cita también eran por hora que sino yo no llegaba a esa hora y tenía que ir otro día porque la perdía la cita era todo bien, es verdad, un poquito difícil por ese lado.

00:03:27

Jaime M.: Y los compañeros de trabajo cómo reaccionaron?

00:03:31

Sujeto 8: Igual, bien preocupados. Nadie quería estar junto con el otro, cada quien tenía que

mantener la distancia por el mismo tema del contagio. Pero yo entiendo que sí, que todos los demás estábamos bien asustados.

00:03:47

Jaime M.: Y en parte de la familia.

00:03:51

Sujeto 8: Igual, pero mi familia, por lo menos con las que yo me más, tengo acercamiento, no son tantas, son pocas y cada quien mantuvimos nuestra distancia, inclusive cuando yo di a luz, ellos me visitaban así por digamos que más o menos por turnos y mantenían su distancia, pero por ese lado yo diría que bien, nosotros somos una familia aunque seamos unidas, pero no es que no podemos vivir así dique sin el uno, sin nosotros así.

00:04:23

Jaime M.: Y a usted o alguien de su familia considerado un paciente de alto riesgo como con asma, hipertensión o alguna de esas condiciones de salud.

00:04:37

Sujeto 8: Bueno, mi hermana que es diabética, ella sí tuvo que cuidarse y más y más ahora que en diciembre tuvo un trasplante de riñón. Tiene que estar totalmente distante porque hasta con una gripe cita no solamente con el COVID puede verse afectada en su salud, pero en realidad de paciente de alto riesgo así, no, aparte de mi hermano, mi papá es hipertenso, pero no es algo grave. Inclusive creo que a él le dio COVID y lo pasó de lo más bien como si fuera bueno, no de lo más bien, pero por lo menos no fue que tuvo que ser internado ni nada de eso, simplemente la pasó como una, como si fuera una gripe, uno o dos días con fiebre ya.

00:05:26

Jaime M.: Y el que usted tenga familia con condiciones de salud le pudo haber afectado su trabajo por el COVID.

00:05:33

Sujeto 8: Realmente la que la que pudo haberse visto afectada no trabaja. Ella tiene sus métodos de conseguir dinero de otra forma que no sea bajo en una institución o con un sueldo, un horario

00:05:50

Jaime M.: Y usted considera o ha sido diagnosticada con alguna condición de salud mental?

00:05:56

Sujeto 8: No.

00:05:56

Jaime M.: Le dio el coronavirus?

00:06:04

Sujeto 8: Que yo sepa no, nunca me dio esas fiebres ni los síntomas que decían que era producto del COVID, nunca me dieron esos síntomas.

00:06:15

Jaime M.: Y algún familiar o un compañero cercano?

00:06:20

Sujeto 8: Sí, en dos ocasiones, personas que trabaja cercanas le dio COVID, pero en las veces que ellos salían positivos y yo me tenía que hacer las pruebas porque me lo exigían aquí en el trabajo me salían negativas.

00:06:38

Jaime M.: Y cuál fue su reacción al confirmar que su compañero dieron positivo?

00:06:43

Sujeto 8: Un susto, el real susto y juyendo a hacerme mi prueba.

00:06:48

Jaime M.: Le pudo afectar su trabajo?

00:06:50

Sujeto 8: No, bueno, por un lado, afectar, no sé, no sé si sería afectar porque me mandaron para mi casa durante cinco días, pero en general no creo que haya afectado porque mis labores las pudo hacer otra persona sin problema, en caso de que haya sido afectar por el lado del trabajo o por el lado personal, en realidad no.

00:07:16

Jaime M.: Y contigo aplicaron el teletrabajo?

00:07:21

Sujeto 8: Sí, cuando estuve embarazada y bueno, embarazada y cuando di a luz a los meses, bueno, yo tuve mi licencia fuera del trabajo, obviamente, que son casi los cuatro meses, pero cuando se supone que debía de entrar me dijeron No, mira por tu por tu condición de que acabas de dar a luz y tienes un niño muy chiquito, vamos a trabajar contigo durante, mientras, por teletrabajo, hasta tanto podamos entender e intentamos que pueda ya introducir. Yo vine otra vez, fue en agosto, luego casi al final agosto del 2020.

00:08:00

Jaime M.: Y como tú, cómo tú consideras que tu experiencia con el teletrabajo o como tú lo compararía con trabajar presencialmente?

00:08:11

Sujeto 8: Muy diferente, porque no tenía en ese momento una computadora que yo dijera mira,

por lo menos voy a trabajar así. Fue solamente por teléfono o por WhatsApp que me mandaban alguna imagen o algo. Fue un poquito tedioso, pero no fue complicado. Se pudo resolver.

00:08:27

Jaime M.: ¿Cuál prefieres más?

00:08:29

Sujeto 8: Presencial.

00:08:34

Jaime M.: Como la institución anuncia la pandemia, que tu recuerdes.

00:08:43

Sujeto 8: Creo que fue por una circular que enviaron y ahí expusieron que las personas de alto riesgo o mayores de edad, embarazadas. Etcétera etcétera deberían, a conciencia o a consideración de su superior, que se tengan que retirar a sus hogares y los que no al teletrabajo y los que entonces el otro grupo que se queda que. Fue bien en coordinación con las resoluciones y las circulares que enviaban de MAP y del gobierno

00:09:19

Jaime M.: Y qué fue lo, aparte de mandar la circular, que más hizo la institución para por lo menos para aquello que se tuvieron que quedar, seguir trabajando aquí.

00:09:32

Sujeto 8: No sabría decirte porque como estaba de licencia de maternidad, no, no supe muy bien cuál fue los movimientos, pero creo que vi en un documento por ahí que hasta crearon una comisión, un comité del código como para que hiciera, no sé si los trabajos los proceso para eso, para las personas y todo eso. Me parece que había algo así que hicieron, inclusive conformaron un equipo para eso.

00:10:02

Jaime M.: Y de lo que sepas, tú sabes cómo pudo haber concluido el proceso, como adaptar el protocolo del gobierno a la institución o cómo fue la experiencia, si hubo alguna complicación?

00:10:20

Sujeto 8: Entiendo que no, que no hubo complicación. Cada quien hizo lo que entendió que debía de hacer. Por lo menos los superiores se adaptaron y siguieron al pie de la letra lo que se les mandaba hacer o lo que se les instruía hacer por órdenes del ministro. Sí, claro, del presidente, porque una orden superior la tiene que acatar. Y yo entiendo que sí, que fue satisfactorio, a pesar de haber obviamente algunos contagios pero fueron muy mínimos en comparación con otros sitios, me enteré.

00:10:55

Jaime M.: Y con qué tipo de herramientas instalaron o aplicaron en la institución para tratar de evitar la propagación del virus?

00:11:04

Sujeto 8: Bueno, por obligatoriedad el uso de mascarillas, vi que colocaron dispensadores de alcohol y de manitas limpias, bueno, dije una marca, pero ta bien... por diferentes áreas en todas las direcciones siempre había un gel de limpiador de esos cada cierto tiempo. Creo que al finalizar la jornada iba un equipo a desinfectar todas las áreas e inclusive cuando alguien salía con COVID a todo en esa área que estuviera bien cerca de esa persona, los mandaban a su casa a hacerse sus pruebas y de una vez higienizar toda el área. Por ese lado yo veo un buen trabajo en general.

00:11:46

Jaime M.: Y tú sabes qué roles participaron en esa implementación del protocolo? O sea, qué cargos se hicieron a cargo de esa implementación?

00:12:00

Sujeto 8: Tengo entendido que las personas de seguridad y salud en conjunto con el director, obviamente, el despacho que dieron las órdenes. Bueno, en recursos humanos yo diría que la gran mayoría estuvo involucrado con esa parte, principalmente el Departamento de Salud Ocupacional y Relaciones Laborales.

00:12:25

Jaime M.: Tú sabes si existió alguna discrepancia con esa implementación?

00:12:30

Sujeto 8: Discrepancia? No creo.

00:12:37

Jaime M.: Y cómo ha sido tu experiencia con o tu punto de vista en cuanto a esas implementaciones? Qué te pareció? En general.

00:12:52

Sujeto 8: En general me parecieron bien. Hubieron, claro, alguna persona que parece y me di cuenta, que abusaron un poquito. Hubieron personas que se retiraron a teletrabajo sin necesidad de hacerlo, por ejemplo. Y también hubieron personas que necesítándolo no las enviaron a teletrabajo, o sea, ya de esa parte el supervisor inmediato tendría que responder o decir el porqué de esa parte.

00:13:32

Jaime M.: Y que, además de ese tipo de factores, se pudo haber presentado algo en cuanto a

prácticas o actividades que se hacían antes de la pandemia y tuvieron que cambiar por la pandemia.

00:13:52

Sujeto 8: Entiendo que sí. Bueno, realmente no antes de la pandemia habian algunaa actividades que luego, quizá por el cambio de gobierno cedieron. Pero creo que, creo que no, mi perspectiva no fue que se haya cambiado algo por el COVID. El hecho de que obviamente se redujo el personal presencial, pero las actividades que hacía la institución antes del COVID, después del cambio del gobierno, no han. Bueno, antes del cambio creo que no, en realidad no que yo recuerde, no, no recuerdo.

00:14:32

Jaime M.: Y en cuanto al distanciamiento y ese tipo de cosas en las oficinas. Cómo la aplicaron? O sea, sí hubo un cambio de horario o ese tipo de cosas.

00:14:43

Sujeto 8: Bueno, realmente al principio hubo una reducción de horario, pero luego lo manejaron y lo colocaron igual, pero vi que sí hubo distanciamiento, claro, unas personas que otras son bien amistosas, pero en general, por el tema de que había pocas personas, sí se notó que había, que había distancia, que había distancia social en general, sí.

00:15:13

Jaime M.: Y cómo tú consideras que fue la comunicación entre los colaboradores y cómo, qué tipo de herramientas se utilizaban?

00:15:22

Sujeto 8: Yo entiendo que fue un poquito, quizá pudo haberse visto complicada por el tema de que había que comunicarse por el teléfono, o quizás estábamos llamando a una persona y no lo cogió porque estaba haciendo algo en la casa o estaba haciendo otra cosa. Pero yo por lo menos en el departamento de Recursos Humanos, creo que nunca hubo incomodidades con eso, con la parte de la comunicación.

00:15:47

Jaime M.: En algún momento recibiste algún feedback sobre cómo el Ministerio estaba, como te digo, tomando la situación de la pandemia en general, o sea, con la manera de quitar la mascarilla, las manitas limpia, o sea, si hubo un colaborador que que dio su feedback, sea positivo o negativo, fuera de recursos humanos.

00:16:14

Sujeto 8: Un feedback? aclárame el feed. A qué le llamas feedback?

00:16:17

Jaime M.: O sea, cómo se dio su punto de vista, si hubo alguna queja o si creyó que lo estaba haciendo de buena manera o si dio una recomendación.

00:16:28

Sujeto 8: Bueno, en general vi la aceptación de de la gran mayoría uno que otros, claro, nunca quieren acatar porque dicen que no, que eso no se contagia así o que no es necesario el uso de mascarilla, hubieron personas que ni siquiera se vacunaron, pero eso es entendimiento de cada quien. Hay personas que no acataron esas órdenes. Pero en general, yo diría que la gran mayoría sí y no, no sentí que hubo inconveniente ni problema por eso.

00:16:59

Jaime M.: Bueno, ya tú me dijiste que al principio que las personas de alto riesgo se mandaron a la casa.

00:17:08

Sujeto 8: Sí, todavía, todavía. Ya casi terminando la pandemia. Y la última resolución que salió siempre, siempre fue acatarla. O sea, siempre fue acatada por el por aquí con el ministerio, desde que salió una resolución, una circular informando que debían de enviar a las personas de alto riesgo, etc a su casa, se lo hacían. Bueno, como te decía anteriormente, a veces está a criterio del supervisor o supervisora que quizás tenga poco personal y dice no, yo, si yo te mando como te llamo yo, cómo yo me hago? O mira, yo te voy a mandar, yo te voy a poner en esta esquinita y tranquila que nadie se te pega, pero ya eso serían casos aislados.

00:17:49

Jaime M.: Y como fue entonces el al momento de reintegrar a todo el mundo, cómo fue la experiencia?

00:17:57

Sujeto 8: Bueno, un poquito medio caótico diría yo, posiblemente por el espacio, porque precisamente entró la pandemia, había un cambio de gobierno, entonces al entrar personas nuevas ya habían otras en casa, quizás esa que ya estaban en casa, que debían reintegrarse, encontraron un espacio más reducido y bueno, aunque sea en los pasillos nos acomodaban.

00:18:26

Jaime M.: Y en cuanto a cómo tú evalúas, o sea, qué tan segura te sentiste al principio, a diferencia de cómo tú te sientes ahora, o sea, como tú lo evalúas, la seguridad.

00:18:42

Sujeto 8: La seguridad igual. Lo que pasa es que ya estábamos acostumbrados, ya como que nos adaptamos así el COVID y se me dio que si no, pues bien, pero antes uno lo percibía diferente, como no lo conocía, como ahora, pero es la misma, yo diría que es la misma seguridad. Y cada quien que se salve.

00:19:04

Jaime M.: Bueno, aquí ya terminé con las preguntas. Gracias por tu apoyo.

SUJETO 0009 (ex empleado)

00:00:00

Jaime M.: Ok, ya empecé a grabar. Lo voy a poner cerquita del celular para que te escuche. Como pudiste ver en el consentimiento que te mandé. Esta investigación trata sobre cómo la experiencia del colaborador de Recursos Humanos en la pandemia. Tú básicamente me vas a hablar sobre tu experiencia en la pandemia con los procesos que haces en el trabajo. Pero primero voy a preguntarte una serie de preguntas para llenar un perfil demográfico, por ejemplo, si me puedes confirmar tu edad.

00:00:46

Sujeto 9: 24.

00:00:47

Jaime M.: ¿Cuál es tu puesto de trabajo actual?

00:00:51

Sujeto 9: Analista de Seguros Médicos de Gestión Humana.

00:00:56

Jaime M.: Y que tanto tiempo trabajaste en el Ministerio?

00:01:05

Sujeto 9: En el Ministerio de Energía y Minas.

00:01:07

Jaime M.: Lo que era CDEEE.

00:01:09

Sujeto 9: Bueno, lo que era CDEEE duré dos años.

00:01:13

Jaime M.: De qué año a que año?

00:01:16

Sujeto 9: En 2019

00:01:20

Jaime M.: Y cuáles eran tus funciones en recursos humanos?

00:01:26

Sujeto 9: Bueno, yo inicié como auxiliar administrativo y luego pasé a ser analista.

00:01:36

Jaime M.: Y en cuanto a la pandemia, ¿cómo fue tu experiencia? De manera general. O sea, puede ser en tanto en tu trabajo y en lo personal.

00:01:49

Sujeto 9: Bueno, en el trabajo la experiencia no fue agotadora porque nos mantuvimos en un constante, en una constante comunicación, trabajando desde casa, tanto con los correos, las llamadas y demás, y en base a mí, en base a mi labor como yo era auxiliar administrativa, entonces yo le daba apoyo a las demás personas de mí, de mi, de gestión humana. entonces para mí fue bueno y en cuanto al ambiente de la casa también fue igual, ya que me gusta estar en casa y aunque fue mucho tiempo para muchos, una eternidad para mí en realidad fue una manera como de volver a mi esencia y descansar y tener tiempo para hacer muchas cosas que no podía hacer estando laborando o estudiando en lo presencial.

00:02:52

*Jaime M.:*Cuál fue tu reacción cuando tú recibiste la noticia de que llegó la pandemia, se cerró todo y todo el mundo se fue para su casa.

00:03:03

Sujeto 9: Al principio sentí miedo porque no quería enfermarme, no quería tampoco enfermar a mí, a mi mamá o a mi abuela, ya que vivo con mi abuela, hermano y mi madre y luego como que fui, fui menguando ya que no veía como no veía tan extremo el tema de de ponerse loco o de alborotarse por por tal enfermedad, sino que solamente había que obedecer y yo estaba obedeciendo a las autoridades en ese caso.

00:03:39

Jaime M.: Y cuál fue la reacción de tus compañeros de trabajo?

00:03:44

Sujeto 9: Bueno, de mis compañeros fue un tanto extremo para para mi entender, muchos ni ni uno, ni un contacto querían tener contacto con la gente. La mayoría tiene o tenía enfermedades de las cuales estaban delicados, como de salud, como asma y demás, entonces tomaron mucha precaución en cuanto a la pandemia, en cuanto al COVID, no querían ir a trabajar y se iban, entonces usaban demasiado exceso de alcohol o la mascarilla y demás, y era como un show o un show constante en base a la pandemia, como al extremo, para mi entender.

00:04:32

Jaime M.: ¿Cuál fue la reacción de tu familia?

00:04:37

Sujeto 9: Mi familia lo tomó igual que yo, o sea todo como va, con calma, respetando las normas que nos hacían las autoridades, todos en casa. Aquí nos quedamos y así nos cuidábamos los unos entre los otros. Cuidábamos a mi abuela que vive en el primer piso de la casa y todo normal.

00:05:03

Jaime M.: Y entonces, ¿tú o algún familiar cercano es considerado un paciente vulnerable o de alto riesgo?

00:05:14

Sujeto 9: Si en mi casa mi abuela como tiene, como es mayor de edad ya una, no te voy a decir que es una anciana en sí, pero ya tiene su edad, que puede ser vulnerable y tiene sus achaques, sus enfermedades y ella es la única en casa.

00:05:34

Jaime M.: Y eso pudo haber afectado tu trabajo.

00:05:37

Sujeto 9: No.

00:05:39

Jaime M.: Y en caso de presentar, bueno, tú consideras o has sido diagnosticada con alguna condición de salud mental?

00:05:50

Sujeto 9: No, soy normal por ahora.

00:05:54

Jaime M.: Y alguno de tus compañeros más cercanos en el área laboral se contagiaron de la coronavirus?

00:06:02

Sujeto 9: Sí. Varios de ellos.

00:06:03

Jaime M.: ¿Cómo fue tu reacción?

00:06:12

Sujeto 9: Me sorprendí y también tomé más precaución. No me alborotó, pero tomé más precaución para el tema de salidas y eso. Y cuando tenía que ir al trabajo tomé más precauciones.

00:06:27

Jaime M.: Y cuando uno de esos compañeros daba positivo, eso llegaba a afectar a tu trabajo?

00:06:38

Sujeto 9: Un poco, porque nos restringía más el tema de la entrada al trabajo. El tema de llevar las pruebas de positivo o negativo, de si tú tenía un poquito de de gripe o estornudaba, ya lo tomaban como como que era COVID y te mandaban a hacer la prueba, así que cuando uno se enfermaba, entonces los otros también estábamos, como quien dice, enfermo.

00:07:08

Jaime M.: Y, ¿cómo se anunció?, que tú recuerdas, ¿cómo se llegó a anunciar la noticia en el institución?

00:07:18

Sujeto 9: Cómo se llegó a anunciar la noticia de la pandemia?

00:07:23

Jaime M.: Si.

00:07:23

Sujeto 9: Bueno, a través de un correo institucional, un Alluser, como se dice allá en el trabajo enviaron una comunicación anunciando el tema de eso, de la pandemia, aunque ya todos lo sabíamos por las noticias, pero institucionalmente había que tomar una medida y ellos las medidas, la comunicaban a los empleados a través del correo. Entonces nos anunciaron sobre esa pandemia o sobre la enfermedad que había, que había en el momento y las precauciones que debíamos de tomar en la institución.

00:08:03

Jaime M.: Y que tú recuerdas como inició el proceso para como para sacar el personal y para mantener la seguridad de aquellos que no se pudieron ir a la casa.

00:08:21

Sujeto 9: Bueno, los. Las personas. El proceso inició enviando a la casa a las mujeres embarazadas y a las personas vulnerables, a los que tenían una edad avanzada dentro de la empresa o los que tenían algún problema de respiratorio o así inició enviándolos a ellos a trabajar desde casa o a ir a la casa, y algunos solamente a venir cada cierto tiempo. Luego, cuando la pandemia fue como creciendo, fueron enviándonos o enviándonos a cada uno a la casa y comenzaron entonces a dividir los horarios que un personal o dos de dentro del departamento solamente iba por ejemplo miércoles y jueves y otro personal y a lunes y martes haciendo un ejemplo. Entonces no dividieron de esa manera para que tengamos cuidado, no que no haya conglomeración de personas.

00:09:27

Jaime M.: Y además del cambio de horario, ¿qué otras estrategias se implementaron para mantener la continuidad laboral?

00:09:43

Sujeto 9: Nos asignaron, nos habilitaron los correos e como se dice, nos habilitaron los correos desde casa, o sea que abrieron, ampliaron la red y nos habilitaron los correos desde casa. También en la red social de Teams. Por ahí nosotros trabajábamos también y nos comunicábamos, hacíamos reuniones o llamadas por WhatsApp, también nos entregaban un kit como de mascarillas y demás para que nos cuidáramos.

00:10:21

Jaime M.: Tú tuviste participación en la toma de decisiones de cuando empezaron a adaptar el protocolo dado por el gobierno en la institución.

00:10:35

Sujeto 9: No.

00:10:35

Jaime M.: Quienes participaron, de los que tú recuerdes.

00:10:43

Sujeto 9: Participó la comisión que trabaja con ese tema de en cómo se dice se me olvidó el nombre... ay, se me olvidó el nombre pero hay una comisión que trabaja con ese tema de tomar precauciones en la empresa, entonces ellos fueron lo que trabajaron con eso y con varios de los colaboradores que son parte de esa comisión. Entonces de cada departamento, de cada dirección, como en mi departamento habían dos o tres de esa comisión, ellos trabajaron en ese caso.

00:11:23

Jaime M.: Y que tú sepas, hubo algún, alguna discrepancia en ese proceso, como algún tipo de desacuerdo o algo por el estilo?

00:11:34

Sujeto 9: No, en realidad no, todo fue muy en orden.

00:11:40

Jaime M.: Y cómo fue tu experiencia en cuanto al reintegro del personal, incluyendo el tuyo?

00:11:51

Sujeto 9: Bueno, mi experiencia, como te mencioné en respuestas anteriores, yo me mantuve yendo a la empresa ya que soy era más joven en ese momento y yo y uno y uno de mis compañeros entonces podíamos asistir a la empresa, así que el reingreso total, en mi caso no hubo un reingreso full porque yo me mantuve yendo, pero con las demás personas, entonces fue paulatinamente, poco a poco, las que sí podían ir o tenían trabajos súper urgentes, entraron primero y las demás entonces, como las embarazadas, las embarazadas se quedaron por mucho tiempo todavía trabajando desde casa y los envejecientes también entraron ya a finales del año pasado y muchos sí, a finales del año pasado.

00:12:49

Jaime M.: Y tus funciones llegaron a tener alguna complicación por la pandemia? Debido a que tu funciones tienen que ver con ver personal y ese tipo de cosas.

00:13:05

Sujeto 9: No, en realidad no tuvieron complicación porque todo lo manejamos vía llamada

telefónica, como mis funciones en ese momento, en el momento de la pandemia era más con los empleados de la empresa, trabajarle en base a solicitudes que ellos hacían o consultas, entonces ellos se comunicaban conmigo a través de sus teléfonos y yo les podía trabajar así.

00:13:35

Jaime M.: Y como tú consideras que fue la comunicación entre los colaboradores.

00:13:41

Sujeto 9: Entre los colaboradores creo que sí hubo un poco de... cómo se dice la palabra, ahora no encuentro la palabra. Entre los colaboradores fue un poco más difícil porque no todos tenían computadoras o no todos. El Internet le funcionaba de la mejor manera o no todos tenían flota. Entonces la comunicación fue un poco más difícil con las personas que tenían esa discapacidad, si se puede decir así, pero lo demás salimos a camino.

00:14:23

Jaime M.: Y tú en algún momento recibiste algún tipo de feedback positivo o negativo de cómo la institución estaba llevando o estaba manejando el caso de la pandemia en cuanto a higiene y eso.

00:14:41

Sujeto 9: Sí, como yo era parte de gestión humana o aún soy parte de gestión humana, nos llegaban esas, esas relaciones de cuántos habían con COVID y cuántos estaban negativo o positivo a quienes debíamos darle seguimiento y demás.

00:15:08

Jaime M.: Y entonces, en cuanto a seguridad, como tú te sentías desde el inicio hasta la actualidad, bueno, hasta que estuviste en la institución, mejor dicho.

00:15:26

Sujeto 9: Bastante bien, segura, porque como te mencioné al inicio no era un no soy de las personas que, que suele quebrantar las, las reglas o las normas que colocan. Entonces como tomaron precauciones conscientes y tomaron precauciones buenas dentro de la empresa y entonces yo las cumplía, me sentía bien y segura. Y en cuanto una persona estaba enferma, entonces de una vez, de una vez acudían a solucionar el problema de esa persona.

00:16:03

Jaime M.: Y por ejemplo en mitad de pandemia, como hubo un cambio de gobierno, ese cambio pudo haber complicado algo en tus funciones?

00:16:18

Sujeto 9: No, mi función continuó igual.

00:16:23

Jaime M.: Bueno, es que ya se me acabaron las preguntas, así que gracias por tu apoyo.

00:16:31

Sujeto 9: Siempre a la orden.

SUJETO 0010

00:00:04

Jaime M.: Como vio en el consentimiento informado. Yo le voy a hacer unas cuantas preguntas para que básicamente me cuente sobre su experiencia en la pandemia y de cómo le pudo haber complicado su trabajo.

00:00:15

Sujeto 10: Bien.

00:00:16

Jaime M.: Pero primero tengo que llenar un perfil demográfico. Le voy a hacer una cuantas preguntas personales. Como si me puede confirmar su edad.

00:00:24

Sujeto 10: 39 años.

00:00:27

*Jaime M.:*Cuál es su puesto de trabajo?

00:00:29

Sujeto 10: Encargado de registro y control en recursos humanos.

00:00:35

Jaime M.: Y cuando inició con el puesto?

00:00:38

Sujeto 10: Septiembre 2019

00:00:42

Jaime M.: En qué año inició a trabajar en la institución?

00:00:46

Sujeto 10: Septiembre 2014.

00:00:50

Jaime M.: Cuáles son las funciones que ejecuta en Recursos Humanos?

00:00:54

Sujeto 10: Básicamente, yo soy el encargado del registro de todo el personal, ya sea de licencias, vacaciones, la asistencia, novedades de nómina. También hago la certificación de trabajo, básicamente los cálculo de operaciones, ya sea cuando un persona renuncie, o sea desvinculado, en contacto con el MAP claro está. Lo que aparezca en el día a día, o sea, yo nunca tengo funciones específicas, sino aparece algo más que hay que hacer, no tienen que ser "tu tienes que

hacer lo que dice aquí", no, se hace algo más y literalmente yo hago más de lo que dice a mis funciones.

00:01:43

Jaime M.: En cuanto a la pandemia, cómo fue su experiencia con ella? Puede ser en el ámbito laboral y en lo personal

00:01:52

Sujeto 10: Laboral, te digo que yo nunca dejé de trabajar en Recursos Humanos y básicamente en mi área yo trabajaba en nómina, digo, no nomina en sí, sino las novedades, esta institución nunca dejó de pagar. Entonces de mi área solamente iba yo, ns nos cuadraban para ir dos a la semana. No me sentía tan a gusto porque yo veía que mucha gente estaba en su casa haciendo nada literalmente y como que le daban pagando, pero nada, eso pasó, era la pandemia y estábamos en el mismo barco, pero me tocó a mí trabajar. Eso fue en el ámbito laboral. Me gustó porque en realidad el trabajo era más rápido, no habían tanto en que interrumpían, uno se concentraba más, se complicaba un poco más con el cómo cuando uno tiene que buscar firmas, tu sabe que hay COVID uno no puede tal cosa, pero como quiera hacerlo con la gente que te lo lleve, se complicaba un poco, pero como que el trabajo salió. Me acostumbré rápido, en realidad, porque era el mismo trabajo de siempre, pero con menos personas. Y en el ámbito no laboral me desesperé porque está trancado, como te digo, cuando tú te privan de tu privacidad, de que tu estas acostumbrado a hacer algo tu quiere como matar alguien. La suerte fue no dice nada porque guau! Pero sí, entonces yo no vivo solo en la casa, entonces en la casa hay unos días como medio agrio que no quiere a nadie pero en mi casa hay gente, tengo que verlo, pero como el tiempo uno se fue, tu sabes, automatizando y nada. Llegamos aquí, no me dio COVID en todo ese tiempo.

00:03:54

Jaime M.: Y cómo fue su reacción cuando dijeron que llegó una pandemia, vamos a sacar todo el personal y hacerla todo.

00:04:04

Sujeto 10: Trabajando en el recursos humano fue algo que también fue sorpresa. No sabemos que hacer, estamos todo nervioso. Guau, la verdad parece de película. Mi reacción fue como toda la locura, todo el mundo, cerramos y trancamos y todo mundo por su casa. Y después, con el paso del tiempo, uno veía que qué se puede hacer? Que no, esto fue wow, eso esta pasando de verdad.

00:04:32

Jaime M.: Y cómo fue la reacción de sus compañeros?

00:04:36

Sujeto 10: Algunos sabe que en todo ámbito laboral hay algunos que si les gusta trabajar y otros que se acomodan. Yo me di cuenta que los que se acomodan siempre se fueron felices, o sea, yo tuve personal que yo más nunca supe de ello literalmente, o sea el día del día del cobro, o sea, al menos has el allante, que tu necesitas, cuadramos un día para tú y yo, y tu sabes, hubo gente que

yo la vi, fue después de el año, como quien dice nada mas vi el nombre en nómina, pero cada quien es diferente, en realidad, pero los que lo tomaron como yo se preocupaban porque las cosas se hicieran o al menos daban un granito de arena. O sea, mandame a sacar copia, pero dame algo, tu entiendes, porque ellos se dejaban sentir, estoy trabajando que me sigan pagando. Hay gente que soltó y hay gente que no y lo que no soltaron siguen aquí, o sea que deja mucho que decir, el trabajo siempre tiene que... yo siempre digo haga el allante, o sea, déjate ver, hazte sentir, porque si no tu estas de mas... eso es así.

00:06:01

Jaime M.: Y en cuanto a la familia, cómo reaccionaron?

00:06:05

Sujeto 10: Vivo con mi madre, que es una persona de edad que tiene los tres golpes, como dicen, diabética, más de 60, hipertensa, es hipertensa perdon, es muy nerviosa. Ella estaba que cuando yo salía trabajo no me quería ni ver. Ella estaba en su cuarto ella y yo como "hay que bañarse y la ropa que viniste" en ese momento ni hablábamos mucho para evitar que el contagio pero gracias a Dios nunca nos dio Despues de que fuimos perdiendo el miedo la cosas cambiaron. Mi hermano le dio COVID, él era una persona muy sociable, que vivía en la calle y la pandemia le dio mal porque cayó en depresión. Entonces eso no fue algo, fue algo un momento mal de mi familia en ese momento. Por suerte mi mamá quedó bien, pero mi hermano cayó en depresion. Pero estamos saliendo de ahí.

00:07:04

Jaime M.: Y eso le puede haber afectado en su trabajo de alguna manera.

00:07:07

Sujeto 10: A mi hermano o a mí.

00:07:09

Jaime M.: Usted.

00:07:11

Sujeto 10: Si. Porque tú sabes que los programas de casa siempre quedan aquí, aunque dicen que tienen que dejar el programa de tu casa en tu casa, pero eso nada más decirlo es facil, pero no hacerlo es como que te quedas maquinando que yo puedo hacer, yo puedo hacer. Pero como había no tanto trabajo acumulado porque era básico, vamos para allá. Yo puedo saber y sobrellevando lo poco que me tocaba y apartando los problemas de mi casa y lo supe, lo supe llevar, porque si no, no hubiera tanto todavía.

00:07:48

Jaime M.: Y aparte de su madre, usted también, o alguien más de la familia presenta alguna de esas condiciones de salud?

00:07:58

Sujeto 10: Mi padre. Pero es nada más hipertenso, tiene más de 60. Solamente después de ahí, no, solamente mi madre es mamá, mi papá no vive conmigo

00:08:15

Jaime M.: Y usted considera o lo han diagnosticado con alguna condición de salud mental?

00:08:22

Sujeto 10: A mí hasta ahora no, yo espero que no! A veces yo he ido a psicólogos, pero nunca me han dicho que tiene tal cosa. Por suerte o me dicen mentira.

00:08:37

Jaime M.: Y hasta me dijo que no le dio el coronavirus.

00:08:40

Sujeto 10: A no si, me fui alante, no me dio.

00:08:42

Jaime M.: Pero le ha dado a alguno de su compañero cercanos.

00:08:45

Sujeto 10: Compañero de trabajo o de mi casa?

00:08:48

Jaime M.: No, del trabajo.

00:08:49

Sujeto 10: En realidad sí le dio a (menciona nombre de colaboradora), a todos los departamentos le dio menos a mi y yo era el único que iba, o sea que hice las cosas mejor que ella. Parece que era en la casa de ella que daba la infeccion y no en la calle. Pero como éramos 6, le dio como a 4.

00:09:11

Jaime M.: Y cuál fue su reacción cuando supo, cuando sabía que alguno de sus compañeros daba positivo?

00:09:15

Sujeto 10: Yo dije coño, me están picando cerca, pero no me dio.

00:09:23

Jaime M.: Y eso de alguna manera le ha afectado a su trabajo.

00:09:26

Sujeto 10: El que ellos tuvieran COVID? los que a veces iba a acompañarme me dicen me afectaba porque me dejaban solo, pero lo que me ayudaban en teletrabajo hacian de su casa lo que se podía, o sea que no, pues no afectó tanto.

00:09:44

Jaime M.: En realidad. Y como te aplicaron el trabajo fue presencial desde el primer día.

00:09:48

Sujeto 10: Teletrabajo, menos yo.

00:09:53

Jaime M.: Y cómo usted recuerda que la institución dio la noticia de la pandemia?

00:09:59

Sujeto 10: Como yo recuerdo, se manejaron bien, igual que todo el mundo, asustados, que no sabemos qué hacer. Lo que hicimos, o sea, como que no era un correo masivo. Hicimos una reunión del staff con cada cabeza de área, le informamos lo que estaba pasando para que yo pasara la información y no se viera como que vamos a mandar un correo que eso es algo pasajero no, fue así como que sabe a su gente, vaya que mañana nos vamos y no fue ese mismo día después vemos la noticia de que hay que cerrar y arrancamos, o sea que fue paulatinamente. No íbamos a ir. Creo que unos días les vamos a dar la tarde, creo que fue después mediodía y después de ahí mañana que arrancamos. Duramos como después de eso, como tres semanas sin hacer nada y se estaba acercando el la fecha de pago y se decidió, ven acá hay que hacer nómina. Hicimos una reunión virtual con las personas que participan de ese proceso y bueno, decidimos, tú sabes, para que la gente que en ese momento necesita su dinerito vamos a trabajar aunque sea. Y se decidió a hacer eso y gracias a Dios cobramos igual que como todo mes temprano. Porque en momentos de crisis un pesito caen bien.

00:11:27

Jaime M.: Y cómo te recuerda que inicia el proceso de, digamos de para aquellos que se quedaron a trabajar aquí presencialmente y nunca tuvieron teletrabajo como para mantener la salud a ella.

00:11:41

Sujeto 10: Cómo empezó? Bueno, en las reuniones que te mencione orita, estaba el encargado de compra de una vez, vamos a suministrarle a cada empleado. Lo que necesita. Lo que es lo básico de manera limpia. Que guantes, Que mascarilla. Que los guantes yo nunca lo usa eso para mi me ensuciaba la mano mas de la cuenta. Y eso fue. Le preparamos un paquete a cada uno para que se sintiera como uno. No sabía qué era lo que. Qué era lo que había. Que se usaba todo. Y después tú sabes que hasta lavabas la compra y ya no se hace. Porque no le tiene miedo a eso. Pero sabe el paquete de que el mundo lo hizo. Que eso es lo que va a ocurrir con el coronavirus. Le decimos eso para que se sintiera un poquito seguro de lo que se va a llevar a la casa. Digo, si van al trabajo, no vayan con miedo. Y que estén seguros en el trabajo de lo que van a hacer. Y así fue. Le hicimos a ese regalito.

00:12:50

Jaime M.: Y cómo concluyó? Qué fue, en qué momento dijeron ya podemos ir reintegrando poco a poco el personal. Y cómo fue el proceso de reintegro?

00:13:02

Sujeto 10: Mira, este fue un momento que yo hasta cogí pique porque queríamos hacer las cosas como que bien y lamentablemente surgió un cambio de gobierno que cuando hubo un cambio de gobierno, el día antes, la gente que nunca aparecía empezó a aparecer. Pero eso es lo de menos. Cuando llegó la nueva gestión, eso fue el país completo porque no solo hablo de aquí porque yo también he oído. Ellos llegaron como que no había COVID. Queríamos mantenernos como estábamos antes. O sea, no más de una persona en una oficina. No, venga tú hoy, tú mañana no, ellos vinieron sin ninguna regla. Eso, el trabajo que hicimos se cayó. Hizo con nosotros como recurso humano. Lo sentíamos como que guao! Tanto esfuerzo que hicimos para que de un día para otro no haya nada. Entonces dio pique en realidad, pero el humano es de errar, es de humanos. Pero después, con el tiempo se fueron encaminando, como que no puedo hacer esto, no pasé esto por eso, porque también porque empezamos un rebrote en muchas áreas, porque tú rompiste la cadena, o sea, nos juntábamos cinco, pero llegamos cinco de afuera. Seguro tuvieron que tomar medidas nuevas para eso. A nadie le gustaba, pero hay que hacerlo. Tú sabes, a gente nueva. Tú no sabes a dónde se meten, con quién se juntan. Eso también me asustó más de la cuenta, porque, como te mencioné, yo no vivo, no vivo solo. Yo no quiero llevarle una infección a mi madre, que tiene cierta edad. Entonces yo cuando pasó eso, me aislé más de ella porque tengo que protegerla y no entiendo bien que coño le pasó con mi mamá y la llevé yo la enfermedad por un pendejo del trabajo. Yo no vamos a hacer la distancia.

00:15:15

Jaime M.: Y cuáles fueron las otras medidas que implementaron o qué otra estrategia implementaron.

00:15:22

Sujeto 10: Aquí en el trabajo? Cancelamos los ponche porque se supone que se tocado muchas cosas pero luego vimos que es mentira, que no se contagia así. Así también se implementó otra vez el turno, o sea si somos cinco en el departamento, tu viene dos días, así o semanal también. Qué más? En los espacios físicos, por ejemplo, en las reuniones de cinco gente, no pasaba, al principio no habían reuniones, perdón, al principio todo era virtual, pero después ya como iba pasando, había un año. Las reuniones se metían de 2 a 3 personas. Eso fue una buena medida, porque hay alguna gente que lo siente cómodo en reuniones virtuales que son más cómodos de tú a tú. En realidad, qué más se hizo? h, el comedor cerró. La gente comía en su oficina, o sea, para no crear cherca porque si había mucha gente se hacía cherca y el dominicanoo

00:16:41

Jaime M.: Cuando se trata de comida.

00:16:42

Sujeto 10: Pero también le decíamos que si usted quiere comer el comedor, vaya. Pero no lleno que no sea más de 10 gente porque también era un poco. Un poco pequeño. Como aquí. Nada más de diez si hay diez, espere o coma oficina también. Hay que dar ejemplo, aunque no se cumplía, o sea que cuando hay muchas cabezas de por medio ponen eso que todo el mundo piensa igual. Es difícil.

00:17:11

Jaime M.: Y la manera en que adaptaron el protocolo dado por el Gobierno. Cómo fue su experiencia con esta toma de decisiones?

00:17:23

Sujeto 10: La experiencia del protocolo cuando empezó o cuando estaba terminando.

00:17:29

Jaime M.: Los dos... bueno cuando se estaba elaborando.

00:17:35

Sujeto 10: Cuando empezó lo asumimos súper bien porque nos dieron algo. Antes no teníamos nada. Dieron pautas a seguir estábamos adivinando, como quien dice. Eso no ayudó mucho. Sabe que no se equivocan las fallas y los errores. Como el humano nunca, nunca piensa que todo está bien. Tiene debilidades, pero estamos ahí. Funcionó.

00:18:05

Jaime M.: Qué roles participaron en esa toma de decisiones?

00:18:08

Sujeto 10: Bueno, eso es algo que cualquier persona de aquí del ministerio. El Ministro fue uno. El de Gabinete, director de Recursos Humanos. La directora, en ese momento. Cuando estábamos allá, la directora de comunicaciones tenía que tomar algo. Y la mano del Ministro de Energía también. Se tomó la decisión de que todo lo que se tenía que hacer.

00:18:41

Jaime M.: Y hubo algún desacuerdo o discrepancia en esa implementación.

00:18:47

Sujeto 10: Raramente no porque uno está de acuerdo con el cambio y todo el mundo tuvo de acuerdo. No entendí por qué uno sabe que siempre hay uno que no todo el mundo mansito bien. Y dije pero qué es lo que tiene otra gente adentro.

00:19:07

Jaime M.: Y no hubo algo de la implementación que se le complicó instalar aquí?

00:19:14

Sujeto 10: Sí, por tú sabes que por el proceso de compras se todo se atrasa. Queríamos poner en la puerta algo que te. Cómo se llama eso? No, no, fumigación que te desinfectado en la puerta. Eso no lo pude conseguir. Aparte de que estaban escasos porque todo mundo lo quería, despues de que lo conseguimos. Ya no vale la pena. Ya está acabando el COVID Eso dio brega. Al principio lo de la mascarilla y alcohol. Y eso aparece donde sea por suerte tuvimos la suerte solamente lo que te digo, que queríamos poner un túnel que pasaba y te desinfectaba. No sé para qué, pero sabes que uno por estar de moda porque sabe que uno va a usar eso. Vamos a usarlo. El dominicano es mono todo lo quería hacer en realidad.

00:20:15

Jaime M.: Cuál fue su rol en el proceso?

00:20:19

Sujeto 10: El mío. Yo ahí no participé mucho. A mí solamente me dijeron como yo conocía a todo el personal de planta, me decía la ubicación de cada uno. Cuánto hay aquí de aquí? Eso fue. Yo les suministré porque ellos elaboraron un comité COVID, como quien dice, contra COVID, entonces lo que te dije ahorita, el comité. Ellos le pidieron a Recursos Humanos, o sea, a mí, en ese momento el estado aquí, en los pueblos que son los facilitadores, qué cantidad en cada uno para ver los suministros que hay que comprar? Cómo se van a reubicar? Cómo se van a turnar los dos días? Ese fue mi único trabajo. Armar muñeco, como quien dice yo le doy el muñeco, se lo mandé. Yo ya le puedo decir cómo hacer la cosa. Ese fue mi único aporte.

00:21:16

Jaime M.: Y en la mudanza por la pandemia se complicó el proceso.

00:21:24

Sujeto 10: Yo diría que no, No se complicó, en realidad se complicó por otros aspectos que no tuvo que ver con el COVID. Sí, claro, en realidad, porque ya en su momento que no había COVID, habia pero no había, porque ya la gente le perdió el miedo, pero la gente estaba que se ponía más, quería imponerse porque era mandatorio, pero no habia COVID como dice la gente.

00:21:57

Jaime M.: Y cómo considera que fue la comunicación entre los colaboradores.

00:22:03

Sujeto 10: ¿Estando en eso? Como te digo, no hubo tanta comunicación porque cada uno vamos a desaparecer. Hay COVID, todo el mundo pa su casa, tuvieron vacaciones eternas y hubo algunos, porque también cuando se acabó la pandemia. Jaime Hubo algunos bárbaros que pedían vacaciones o sea tu estuviste de vacaciones casi un año. O sea, cuando tú llegaste de vacaciones de un año allanta a ver que es lo que tu haces, A veces eso eras necesario. Entonces hay gente que es muy cómoda de verdad. Pero la comunicación no es muy buena porque un supervisor

inmediado perdía contacto con su personal. Por eso mismo, porque decían me están pagando, yo sigo en nomina, Bien, pero no fue muy buena la comunicación. De verdad que no!

00:23:04

Jaime M.: Y en cuanto a las herramientas que utilizaron para la virtualidad, cuáles fueron la utilizada.

00:23:13

Sujeto 10: Hicimos levantamiento de que personal necesitaba utensilios electrónicos. La laptop, flota, esa cosa así porque no era a todos, era los necesarios para hacerlo. Hicimos el levantamiento y le dimos eso a quien estaba en el pueblo, se le daba una flota pero eso fue pérdida de tiempo. No aparecían si se llamaban y flotas y laptop a lo que, a lo que tenían en el día a día haciendo cosas, sí, pero es lo único que utilizamos.

00:23:47

Jaime M.: Y cómo fue el proceso con los colaboradores que eran de pacientes de alto riesgo, embarazada y de cierta edad?

00:23:57

Sujeto 10: Eso automáticamente salió automáticamente. No, porque salió el protocolo. Puede decir te da, pero como por nuestro sentido común. Este tipo de viejitos se le puede pegar algo, quedate en tu casa, te aviso, igual con las embarazada y la pegamos porque el protocolo lo decía ahí el acapite que decía eso, lo seguimos igual lo dejábamos en su casa, por supuesto, le hacíamos un servicio inmediato, darle seguimiento para que sepa que tú vamos a trabajar con ustedes y ya así, Hay mucha gente que no tenía nada de enfermo, como yo estoy muy viejo, pero lo veía más, más derecho que uno, pero lo que estaban buscando era no venir. Pero como quiera estaba en la institución, estaba por la edad la mandamos a su casa.

00:24:56

Jaime M.: Y en cuanto a términos de seguridad, cómo te define o evalúa que usted se sentía seguro en todo a la pandemia del ambiente laboral?

00:25:09

Sujeto 10: Bueno, como te digo, a mí no me dio donde yo me ubicaba parece que hacia algo bien, porque allá cada, creo que semanal me llegaban con algo. No son una cosa que en esa época muchísima gente se hizo de cualto de fumigando con un material ahí, que esto anti seguro era mistolin con agua, pero como quiera lo hacían, los paso allá todo el tiempo, limpiecito. Allá se portaron bien. En realidad en ese aspecto yo no tengo queja. La verdad que no tengo queja, pero hay mucha gente que se aprovechó de eso, saco negocios. Eso de remuneración, eso es. O sea, hubo uno que fue en medio COVID, que fue uno allá a presentar su negocio, no que esté te limpia eso por 28 años que tú estás hablando. Fue un decir, con tantos años, tú tienes un mes y no dura tanto tiempo, engaña a otra gente. Así es.

00:26:23

Jaime M.: Y en cuanto a cómo se manejaron con el distanciamiento. Antes y después de la de la mudanza.

00:26:33

Sujeto 10: Eso también fue un problema. Un problema grave, porque sabe que con la mudanza había un personal muy nuevo y seguía entrando, entrando, que no hay espacio todavía no hay espacio, mira, yo estoy ahí con dos personas, no se manejaron muy bien. Como te digo, ellos pensaban que no había COVID ahí se quemaron. O sea, estamos quemados. Ahora mismo estamos quemados Mira, como tu trabajas con tres personas al lado. Piensa que ahí sacamos rojo. En realidad no se manejaron bien. No depende de ellos, porque el edificio es pequeño, no hay donde accionar.

00:27:20

Jaime M.: En qué otra parte pudo haber complicaciones?

00:27:24

Sujeto 10: En qué parte? ¿Ámbito laboral? Por suerte no sucedió ninguna, como se dice, de mortalidad. Aquí tenemos empleados de cierta edad con dificultades. Por suerte no llegamos a una mortalidad. Parece que lo que hacen, lo hacen bien que no les dio COVID y aquella vez yo me asuste porque cuando empezó el cambio entraron un persona poquito más viejo. Bueno, aquí hay un problema, pero también no le dio. También fue un plus para el recursos humano, porque sabe que ese es el problema, que uno es el empleado de recursos humanos. Pero yo creo que no hay otro. No hay otro.

00:28:22

Jaime M.: Y usted recibe en algún momento algún feedback tanto fuera como dentro del recurso humano o sobre cómo la institución está manejando el tema de la pandemia?

00:28:34

Sujeto 10: Nunca recibí eso. No lo hicieron. No me llegó a mí, en realidad.

00:28:41

Jaime M.: Bueno, ya aquí acabamos. Gracias por su colaboración.

00:28:47

Sujeto 10: Siempre vale cualquier cosa. Estamos aquí.

Anexo E. Guía de preguntas de la entrevista

Entrevista

Guía de entrevista para la recolección de datos de la investigación “ *Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19*”.

Investigador: Jaime M. Mieses Gonzalez

PERFIL DEMOGRÁFICO

- 1) ¿Me puede confirmar su edad?
- 2) ¿Me puede confirmar su puesto y cuando inicio?
- 3) ¿En qué año inició a trabajar en la institución?
- 4) ¿Cuáles son las funciones que ejecutas en el área de RRHH?

SUCESO

- 1) ¿Cómo fue su experiencia con la pandemia?
- 2) ¿Cuál fue su reacción cuando recibió la noticia de la pandemia?
- 3) ¿Cuál fue la reacción de sus compañeros?
- 4) ¿Cuál fue la reacción de su familia?

SALUD

- 1) ¿Usted o algún familiar cercano es un paciente vulnerable o de alto riesgo? (Es decir que presenta Enfermedad cardiovascular, diabetes, obesidad, asma, enfermedad pulmonar, hipertensión u otra)

- 2) En caso de presentar alguna condición de salud mental, ¿esto ocurrió antes o durante la pandemia? ¿Cómo le afectó o afecta su trabajo y su día a día?
- 3) ¿Se ha contagiado usted del coronavirus? ¿Cómo fue su reacción? ¿Cómo afectó su trabajo?
- 4) ¿Se ha contagiado del coronavirus alguno de sus compañeros? ¿Cómo fue su reacción? ¿Cómo afectó su trabajo?

EN EL TRABAJO

- 1) ¿Cómo se anunció la noticia sobre la pandemia?
- 2) ¿Cómo usted recuerda que inició el proceso?
- 3) ¿Cuáles fueron los primeros pasos?
- 4) ¿Cómo concluyó el proceso?

SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

- 1) ¿Qué estrategias implementaron?
- 2) ¿Cómo fue la toma de decisiones?
- 3) ¿Quiénes participaron en la toma de decisiones?
- 4) ¿Hubo desacuerdos en la toma de decisiones?
- 5) ¿Cuál fue tu rol en el proceso?
- 6) ¿Cómo fue tu experiencia en el proceso de implementación de la estrategia?
- 7) ¿Se presentaron complicaciones en el proceso? ¿Cuáles?
- 8) ¿Se presentaron complicaciones debido a la fusión que tuvo la institución?
¿Cuáles?
- 9) ¿Cómo fue la comunicación con los colaboradores y su reacción?

- 10) ¿Qué tipo de comentarios recibiste de los colaboradores?
- 11) ¿Cómo fue el proceso con los colaboradores que son considerados pacientes de alto riesgo/vulnerables?
- 12) ¿La estrategia implementada le hace sentir seguro/a? Por favor definir su respuesta

Consentimiento Informado

Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19

Investigador Principal: Jaime Manuel Mieses Gonzalez

Licenciado en Psicología Clínica

UNIBE

Le invitamos a participar en el proyecto de investigación *“Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19”* por ser miembro de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas (MEM).

Procedimientos: Si acepta participar, formará parte de una entrevista, aportando información sobre la experiencia vivida acerca de los métodos implementados que ayudaron a asegurar la continuidad de las labores frente a la pandemia en la institución.

Riesgos: No existe ningún riesgo físico porque el participante no se expondrá a utilizar maquinaria o hacer actividad física. No hay riesgo de daño mental. No hay riesgo de pérdida de empleo. No hay riesgo físico.

Costos: No va a incurrir en ningún costo por participar en la investigación.

Alternativas: Si decide no participar en la investigación, es libre de retirarse u oponerse a dicho ejercicio y no existirá ninguna represalia en su contra de parte de la institución.

Compensación: Usted no recibirá ninguna compensación económica por su participación en esta investigación.

Confidencialidad: Toda la información derivada de su participación en este estudio será conservada en forma de estricta confidencialidad lo que incluye el acceso de los investigadores o agencias supervisoras de la investigación. Cualquier publicación o comunicación científica de los resultados de la investigación será completamente anónima.

Voluntariedad: Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y se puede retirar en cualquier momento comunicándolo al investigador.

Complicaciones: No existen complicaciones asociadas a su participación en la investigación.

Derechos del participante: Recibirá una copia íntegra y escrita de este documento firmado. Si usted requiere cualquier otra información sobre su participación en este estudio o sobre sus derechos puede comunicarse con:

Investigador: Jaime M. Mieses Gonzalez | 829-605-5983 | jaimemieses@gmail.com

Autoridad de la Institución: Rosa Cueto, Coordinadora CEI UNIBE | 809.689.4111 ext. 1198

Declaración de Consentimiento Informado

Declaro haber leído y comprendido la información presentada en este documento y de haber aclarado todas mis dudas. Con esta declaración, otorgo mi consentimiento para participar en el proyecto de investigación "*Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad*".

Anexo G. Solicitud y respuesta para estudiar población

Solicitud y respuesta

19 de enero 2022
Santo Domingo, D.N.

Licenciado
Luis Manuel Peña Feliz
Director de Recursos Humanos



22/01/2022

aprobado

Asunto: Solicitud permiso para realizar investigación de tesis de maestría.

Estimado Sr. Peña:

Actualmente me encuentro en la etapa de Tesis de la Maestría Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento de UNIBE que curso en este momento. El tema propuesto para la misma fue la forma en la que el COVID ha afectado los procesos de Recursos Humanos durante los últimos meses del 2021 y hasta la actualidad. Para realizar dicha investigación, me pareció conveniente elegir este Ministerio de Energía y Minas.

Por lo expuesto anteriormente, solicito de su aprobación para realizar la investigación en esta institución a fin de obtener el título de Maestrante en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento .

A espera de sus comentarios, le saluda



Jaime Manuel Mieses González
Analista de RRHH
Ministerio de Energía y Minas.




A QUIEN PUEDA INTERESAR

Certificamos que estaremos colaborando voluntariamente en la elaboración del trabajo final de la maestría Dirección en Recursos Humanos y Gestión del Talento que está cursando en la Universidad Iberoamericana (UNIBE), el señor **Jaime Manuel Mieses Gonzalez**, portador de cédula de identidad y electoral **No. 402-0043749-5**; denominado *"Experiencia de los colaboradores del departamento de RRHH del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en República Dominicana implementando y gestionando métodos que aseguren la continuidad de labores frente a la pandemia del COVID-19"*.

Expedimos esta certificación a solicitud de la parte interesada, en Santo Domingo de Guzmán, D. N., a los Once (11) días del mes de abril del año Dos Mil Veintidós (2022).

Cordialmente,


Luis Manuel Peña Feliz
Director de Recursos Humanos

