

**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
ESCUELA DE GRADUADOS DE UNIBE EGRU
MAESTRÍA DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL
TALENTO**



**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL PARA UNA ENTIDAD FINANCIERA**

Proyecto final para optar por el título de Maestría en
Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento

Sustentantes:

Patricia González Ramírez	20-0820
Yeimy Serrano de Disla	20-0821

Asesor:
Fructo Almonte

Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana
Abril, 2021

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios, por haberme dado la oportunidad y la fuerza necesaria para culminar esta maestría exitosamente. Son muchos los momentos que atesoraré y recordaré con nostalgia.

A los profesores, por su tiempo y dedicación para enseñarnos sus conocimientos. Definitivamente, muchos de ellos no sólo han sido profesores para mí, sino maestros, y llevaré conmigo las enseñanzas que me compartieron para siempre. Gracias por formarme no sólo profesionalmente, porque más allá de eso, algunos de ustedes han transformado mi visión sobre la vida.

A las que han sido mis amigas, compañeras de trabajo ¡y ahora, incluso, de maestría! No me imagino haber recorrido este camino sin ustedes. ¡Cuántas risas nos llevamos con nosotras!

A mi madre, que siempre ha sido un apoyo incondicional para mí. A mi padre, que sé que, no importa el lugar en el que esté, siempre está conmigo.

Finalmente, agradezco a la compañía que nos abrió las puertas para realizar el Proyecto Final de la Maestría. Espero que este trabajo sea de valor para la institución.

Patricia González

Agradecimientos

El presente trabajo va dedicado a Dios, quien como guía ha estado presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y brindándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi vida, a mi esposo Emiliano por su apoyo incondicional, por su respaldo y paciencia, a mis hijos Emi, Emil y José Emiliano por todo el sacrificio, por cada momento ausente, ustedes son y siempre serán el motor que me impulsan... los Amo.

A mi Madre querida por siempre apoyarme y ser mi fan número uno, gracias por apostar a que lograré mis metas.

A los Profesores de la Maestría quienes con su experiencias, conocimientos y motivación me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme agradecida.

Gracias a la institución y a la Sra. Luna por apoyarnos y alentarnos en la elaboración de este proyecto.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis amigas y compañeras de trabajo Patty, Nancy y Gloria, quienes se embarcaron conmigo en esta aventura, por extender esa mano amiga, ese apoyo incondicional, siempre las llevaré en mi corazón.

¡Gracias desde el alma!

Yeimy Serrano

Dedicatorias

Este proyecto final se lo dedico a todas las personas que, durante este camino, de una forma u otra, me han hecho ser quien soy hoy. Durante esta maestría, crecí en muchos sentidos y cada detalle forma parte de mi historia.

Sobre todo, le dedico esta tesis a mis padres, por haber sido siempre mi guía y ser lo más valioso para mí. Mi amor por ustedes es infinito y espero poder retribuirles en algo todo el esfuerzo y la dedicación que han tenido siempre para apoyarme a labrar mi futuro. ¡Los amo con todo mi corazón!

Patricia González

Dedicatorias

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y por los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada momento. A mi familia por ser mi mayor tesoro, por cada muestra de amor y comprensión por ese apoyo incondicional, por siempre impulsarme a ser mejor.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

En el camino encuentras personas que iluminan tu vida, y con su apoyo alcanzas de mejor manera los resultados, chicas esta dedicatoria es para ustedes Patty, Nancy, Gloria, gracias por estar

.....

Yeimy Serrano

Derechos reservados. La publicación parcial o total del presente documento debe responder a autorización expresa de sus autores.

Las opiniones y consideraciones emitidas en el presente trabajo de investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autores, eximiéndose a la Universidad Iberoamericana de responsabilidad por las consecuencias, daños o perjuicios que tales juicios de valor pudieran ocasionar a terceras personas o instituciones.

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL PARA UNA ENTIDAD FINANCIERA**

INDICE

I. ASPECTOS INTRODUCTORIOS	¡Error! Marcador no definido.1
1.1 INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.1
1.2 OBJETIVO GENERAL	122
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	122
1.4 ENFOQUE Y ALCANCE	¡Error! Marcador no definido.3
1.5 JUSTIFICACIÓN	14
1.6 ANTECEDENTES	¡Error! Marcador no definido.4
II. MARCO TEÓRICO	155
2.1 Antecedentes históricos de la Salud y Seguridad Laboral Bienestar	¡Error! Marcador no definido.5
2.2 Conceptos Salud y Seguridad Laboral	19
2.2 Glosario de términos	19
2.2.1 Glosario de términos extraídos del Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo	19
2.2.2 Glosario de términos de la Norma ISO 45001: 2018 - Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	21
2.3 Enfermedades ocupacionales y patología derivadas	32
2.4 Matriz de Riesgos por puestos	34
2.5 Identificación de las técnicas preventivas para la mejora de condiciones de trabajadores	39
2.6 Capacitación en materia de Salud y Seguridad Laboral	43
2.6.1 Capacitación en condición de Salud	43
2.6.2 Capacitación en prevención	44
2.7 Deberes y Derechos sobre la base del Reglamento de Seguridad y salud que rige a la República Dominicana	45
2.7.1 Derechos de los trabajadores	45
2.7.2 Obligaciones de los trabajadores	46

2.7.3	Obligaciones de los empleadores	46
2.7.4	Obligaciones del empleador con respecto a los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo	48
2.7.5	Obligaciones del empleador con relación a la formación e información de los trabajadores	49
2.8	Señalización de Seguridad en el lugar de Trabajo	50
2.8.1	Tipos de Señales	51
2.9	Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo	56
III.	MARCO CONTEXTUAL	57
3.1	JUSTIFICACIÓN DEL ANONIMATO DE LA EMPRESA	57
IV.	MARCO METODOLÓGICO	58
4.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
4.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	58
4.2.1	Población	
4.2.2	Muestra	
4.3	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	59
4.3.1	Formularios de diagnóstico comparativo	
V.	RESULTADOS Y RECOMENDACIONES	71
5.1	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	71
	Diagnóstico basado en el cumplimiento del Reglamento 522-06.	71
5.2	Evaluación aspectos técnicos, de procedimientos, de los sistemas y prácticas de gestión de Seguridad y Salud de la Institución.	84
5.3	RECOMENDACIONES EN BASE AL DIAGNÓSTICO	85
VI.	PROPUESTA DE MEJORA	86
6.1	Propuesta de Implementación	86
6.1.1	Elementos básicos - Plan de acción	87

6.2 Implementación del Programa de Salud y Seguridad Laboral	88
6.2.1 Indicadores del desempeño de Salud y Seguridad Laboral	
6.2.2 Creación de Dispensario médico	94
6.2.3 Creación del Comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral	94
6.2.4 Manual de Gestión Anti Emergencias	95
6.2.5 Matriz de Riesgos por Puestos	96
6.2.6 Plan de Capacitación e n materia de Salud y Seguridad Laboral	99
VII. CONCLUSIÓN	100
7.1 CONCLUSIÓN	
VIII. REFERENCIAS	102
IX. ANEXOS	
9.1 ANEXO 1. ORGANIGRAMA ACTUAL	
9.2 ANEXO 2. ORGANIGRAMA PROPUESTO	
ANEXO 4. DESCRIPCIÓN DE PUESTO COORDINADORA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (SUGERIDA)	
9.5 ANEXO 7. FORMULARIO DE REPORTE DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	
9.6 INDICADORES DE GESTIÓN	

I. ASPECTOS INTRODUCTORIOS

Introducción

En los últimos años hemos sido espectadores de cómo nuestras organizaciones han evolucionado, los avances tecnológicos, las nuevas tendencias de negociación, los mercados emergentes y las nuevas generaciones nos gritan a voces que su prioridad ante todo es su seguridad y su bienestar, este trabajo nos guiará a la elaboración, desarrollo e implementación de un programa de Salud y bienestar para colaboradores de entidades financieras. Si bien es cierto que en nuestro país tenemos organismo y leyes que rigen y regula la seguridad y el riesgo laboral de los trabajadores, también es cierto que aún nos falta dar pasos agigantados para lograrlo, y es que no solo las industrias deben de acogerse a los lineamientos y cumplimiento del reglamento, sino todas las organizaciones de nuestro país, debemos considerar que en estos tiempos el ser humano no solo se ve afectado por la seguridad física, sino por la seguridad emocional y psicológica.

Nuestro interés es crear un programa que agregue valor a los colaboradores, que cumpla con las normativas que nos rigen en el reglamento, que atraigan y retengan todas las generaciones que labora en nuestra organización.

Este trabajo de investigación contiene nueve (9) capítulos, los cuales fueron divididos en introductorios, marco teórico, marco contextual, marco metodológico, presentación de resultados, propuesta de mejora, conclusión, referencias y anexos.

Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de Salud y Seguridad Laboral que logre satisfacer las necesidades de la entidad financiera, que cumpla con los requisitos del Reglamento 522-06 sobre Salud y Seguridad Laboral.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico basado en el cumplimiento del Reglamento 522-06, a los fines de validar los elementos de seguridad que tienen oportunidad de mejora y definir un plan de acción para lograr el cumplimiento según lo requerido en dicho Reglamento.
- Realizar una evaluación independiente sobre los aspectos técnicos, de procedimientos, de los sistemas y prácticas de gestión de Seguridad y Salud de la Institución.
- Medir e identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización con respecto al cumplimiento del Reglamento 522-06.
- Crear indicadores que miden y monitorean la efectividad de la gestión de seguridad y salud laboral.
- Fundamentar la creación e implementación del programa de Salud y Seguridad Laboral, la creación del manual de Salud y Seguridad, las políticas y procedimientos que apoyen la formación de un Plan de Emergencia y el Comité Mixto de Seguridad para la organización.

Enfoque y Alcance

El enfoque de esta investigación va estrechamente relacionado en la necesidad de implementar los requisitos que conforman las regulaciones de prevención y riesgos de la República Dominicana, para disminuir o eliminar cualquier riesgo que se encuentren en las localidades y operaciones de la entidad, garantizar la seguridad durante la estadía de colaboradores, clientes y suplidores, con miras a cumplir con la legislación aplicable, evitando con esto último demandas laborales y sanciones administrativas que están contempladas en el Reglamento 522-06 sobre la Seguridad y Salud laboral y la ley 81-01 que crea el instituto de Seguridad Social. Además, fundamentar la creación del manual y programa de Salud y Seguridad Laboral para cubrir todos los requisitos de la legislación y los riesgos propios de las operaciones.

El enfoque de este proyecto es cualitativo y cuantitativo, ya que estaremos estableciendo un plan de acción para el desarrollo del programa de Salud y Seguridad Laboral sobre la base del diagnóstico de la entidad financiera, además describir en detalle las acciones a implementarse.

Justificación

La entidad financiera X presenta la clara necesidad de definir el proceso de Salud y Seguridad Laboral con la finalidad de apoyar los objetivos y necesidades de negocio, así como cumplir con las leyes dominicanas que regulan los aspectos de seguridad en las empresas del país.

En la actualidad las entidades financieras, por la naturaleza de sus funciones, no cumplen con las regulaciones del reglamento 522-06. Con la intención de establecer un programa de Salud y Seguridad Laboral que agregue valor a la gestión de la entidad, tomando en consideración el cumplimiento de la Ley 87-01 de Riesgos Laborales, implementaremos un programa de salud y seguridad a fines de cumplir con los requerimientos legales de los artículos que nos rigen.

Este programa estará conformado por: un manual de políticas y procedimientos de Salud y Seguridad Laboral, la creación del Comité, creación de indicadores de gestión y el diseño de planes de emergencia enfocados en cada localidad.

Antecedentes

La República Dominicana, desde el año 2006, modificó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional reflejando de esta manera un mayor compromiso con la prevención de riesgos laborales. El resultado de esta modificación fue el Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud Ocupacional el cual su cumplimiento es regulado por el Ministerio de Trabajo bajo la Dirección de Higiene y Seguridad.

En la actualidad, en la entidad financiera no existe personal especializado en Salud y Seguridad Laboral; no existen las políticas, los manuales, los procedimientos, las brigadas, ni el Comité Mixto que vele por el cumplimiento del Reglamento de Salud y Seguridad Laboral. Por consiguiente, no se encuentran debidamente documentados los registros de incidentes y/o accidentes, no se realizan las inspecciones reglamentarias y, por ende, las edificaciones no cuentan con una estandarización de las debidas señalizaciones sugeridas por un plan de acción correctiva y requeridas en el Reglamento 522-06.

MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Seguridad y Salud Laboral

La medicina y la seguridad en el trabajo fueron preocupaciones antiguas, los gremios medievales, desde el siglo VIII, eran mutualidades de artesanos agrupados por especialidad que además de organizar el trabajo, se ocupaban de las condiciones de seguridad y de los accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Es en la Edad de Bronce cuando el hombre inicia actividades artesanales y agrícolas que le exponen a riesgos laborales, pero fue debido a las guerras que el hombre sufrió mayores lesiones, y es que las guerras motivadas por afanes expansionistas y las conquistas de nuevos territorios, trajeron consigo otro riesgo para la salud; sin embargo, podemos decir de manera general, el hombre sólo adquirió conciencia colectiva de protección, pero no individual.

El trabajo era considerado como una actividad propia de esclavos, o en su defecto, de la población de los estratos socioeconómicos más bajos y en particular el trabajo de tipo manual. Por ello, en la edad antigua la filosofía y la política eran las actividades de mayor prestigio, porque se basaban en el uso del intelecto en vez de las manos.

Sin embargo, fueron Grecia y Roma, las culturas del mundo antiguo que tuvieron mayor trascendencia en salud ocupacional; la época de importantes avances para los trabajadores en Grecia tuvo lugar entre los siglos VI y IV a.c. donde con la construcción de la Gran Acrópolis se desarrolló el trabajo diferenciado y es que según algunos escritores los mayores aportes sobre medicina ocupacional en Grecia, se dieron en el campo del trabajo de minas y el de las enfermedades por intoxicación. El padre de la medicina, Hipócrates (460-370 a.c.) escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, describió los síntomas de la intoxicación por mercurio 10 y por plomo 1,11, indicando que los determinantes de las enfermedades se relacionaban con el ambiente social, familiar y laboral.

Ya en la época del Renacimiento, en Francia se fundan las primeras universidades en el siglo X y también surgen las primeras leyes que protegen a los trabajadores. Sería en las leyes que se

apuntala los primeros avances hacia la formalización de la seguridad laboral, entre 1413 y 1417 se dictaminan las ‘Ordenanzas de Francia’ que velan por la seguridad de la clase trabajadora.

En materia de la salud ocupacional, la edad moderna inicia con diversos estudios referentes a la salud ocupacional en las profesiones de la época, durante el siglo XVII aparecen estudios de varios profesionales.

- Los de Glauber que analiza las enfermedades de los marinos.
- Porcio y Secreta hacen lo propio con las enfermedades de los soldados
- Plemp estudia las enfermedades de los abogados.
- Kircher escribe Mundus subterraneus donde describe algunos síntomas y signos de las enfermedades de los mineros como tos, la disnea y la caquexia.
- Walter Pope publica Philosophical transactions donde refiere las enfermedades de los mineros producidas por las intoxicaciones con mercurio.

Sin embargo el trabajo más amplio y profundo sobre salud ocupacional, realizado hasta entonces lo efectuó Bernardino Ramazzini (1633-1714), fue profesor en la Universidad de Padua, realizó análisis sistemáticos de más de 54 profesiones, quien sentó un precedente muy importante en materia de salud ocupacional, pero con la naciente industria del siglo XVIII, el interés de los científicos se centró en los aspectos técnicos del trabajo primero y en la seguridad después, de manera que la salud ocupacional pasaría por un periodo de latencia hasta finales del siglo XIX.

La época de la Revolución Industrial no llegó abruptamente, sino que estuvo matizada por la invención de diversos artefactos que transformaron el trabajo artesanal en la incipiente industria manual del renacimiento, desde 1500 hasta el siglo XVIII progresaron las industrias manuales, gracias a la creación de la manivela, las bombas de agua, la lanzadera volante de Kay, los telares de Hargreaves o de Arkwright, y es en 1776, que James Watt (1736-1819) inventa la máquina a vapor, al perfeccionar los artefactos anteriormente mencionados y con ello inicia el proceso de mecanización de los sistemas de producción y el transporte; si bien la industria empieza a florecer, la sociedad europea no estaba preparada para este suceso, por eso, aunque la invención de la máquina a vapor no fue un hecho abrupto, las consecuencias sociales sí tuvieron resultados inesperados, miles de personas migraron del campo a las ciudades, donde se asentaron las industrias, pero este éxodo trajo consigo serios problemas sociales, ya que las urbes no estaban

adaptadas para albergar la cantidad de personas que dejaron sus cultivos para trabajar en las industrias con la esperanza de brindar mejores condiciones de vida a sus familias. Sin embargo, como las condiciones físicas y sociales de las ciudades no se prestaban para estos fines, cundió el caos y la explotación por doquier.

Los cambios en los estilos de vida de las personas se hicieron sentir en diversos aspectos:

- Laboralmente, los oficios artesanales fueron reemplazados por la producción en serie.
- Económicamente empero, los campesinos migrantes no recibían el sueldo que esperaban, pero se veían obligados a trabajar en condiciones infrahumanas porque no tenían otra opción.
- Socialmente, el cambio de vida rural a la urbana generó malnutrición y pobreza. Como la cantidad de personas migrantes sobrepasaba la capacidad de las ciudades, la densidad poblacional aumentó y con ello cundió el hacinamiento y proliferaron las enfermedades y las epidemias.

Las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, en parte por la cantidad de trabajadores, pero principalmente por la carencia de una cultura de seguridad eficiente, tanto de parte de los trabajadores y obreros, como de los empleadores, los abusos y la explotación se confundían con la miseria que era común en esos años, las dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, que además de ser explotados no se les brindaba las condiciones de seguridad necesarias, de modo que muchos niños y mujeres sufrían lesiones, mutilaciones o bien morían en accidentes trágicos pero recurrentes.

Es un tanto difícil situar en el devenir de la historia el momento preciso en que la seguridad industrial es reconocida formalmente como una nueva especialidad y más aún por las relación directa de con todas las otras ciencias, disciplinas y profesiones, aunque hay quienes como R. Asfahl relacionan la formalización de la seguridad industrial con la publicación de 1931 del libro Prevención de accidentes laborales de H.W. Heinrich, a quien se le considera padre de la seguridad industrial, es importante rescatar que antes hubieron diversos eventos notables que marcaron el proceso de institucionalización de la seguridad industrial como ciencia y profesión.

La idea de reglamentar el trabajo a nivel internacional se va gestionando en el curso de siglo XIX, la Primera Guerra Mundial marca un momento crucial, la conferencia de la Paz, iniciada el 25 de enero del 1919, crea la Comisión de Legislación Internacional del trabajo, encargada de elaborar la constitución de una organización internacional permanente

El Tratado de Versalles en 1919, al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, la OIT consiguió, no sólo atravesar el período de la II Guerra Mundial manteniendo sus principios, métodos y objetivos intactos, sino que además los mismos se vieron reafirmados y reforzados. A través de la guerra y de la paz, de la depresión y del boom económico, de la descolonización y de la globalización, la OIT ha reunido siempre a los actores del mundo del trabajo para forjar las soluciones a algunos de los problemas más acuciantes de nuestros tiempos y ha sabido aportar ideas, opciones e instrumentos de política, siempre con el objetivo de la justicia social.

Su funcionamiento está basado en el tripartismo su universalidad, actualmente los diferentes campos de acción de la OIT se articulan en cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y ejecutar las normas, los principios y los derechos fundamentales en el trabajo.
- Incrementar las posibilidades de que las mujeres y hombres obtengan un empleo y un salario justo.
- Incrementar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

En República Dominicana, la norma por la que se establece la definición legal de los principales términos en relación a la seguridad y salud en el trabajo es el Decreto n° 522-06, del 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2 Conceptos y términos de Salud y Seguridad Laboral

La Seguridad y Salud en el trabajo, es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

2.2.1 Glosario de Términos

Glosario de Términos extraídos del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ministerio de Trabajo.

- **Accidente de Trabajo:** Es todo es un acontecimiento no deseado, que causa daños a las personas, daños a la propiedad e interrupciones en el proceso.
- **Condición de Trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
- **Evaluación de riesgos:** Es el estudio cuantitativo de los factores de riesgos presentes en los lugares de trabajo.
- **Actividad Laboral:** Es aquella que abarca todas las ramas de la actividad productiva y de servicio en las que hay trabajadores y empleadores.
- **Acción Preventiva:** Es toda acción necesaria para eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de los trabajadores o de tercero y que tiene como finalidad propiciar un ambiente de laboral sano y seguro.
- **Alteración de la salud derivada del trabajo:** Son las enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo realizado por cuenta ajena.
- **Asesorías:** Son las orientaciones o consejos que son ofrecidos para el cumplimiento de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y como sobre las mejores prácticas para preservar las mismas.
- **Condiciones Peligrosas:** Es la exposición al riesgo.

- **Empleador:** Es la persona física o moral a quien es prestado el servicio, en virtud de un contrato de trabajo.
- **Lugar de Trabajo:** Abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o donde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.
- **Actividad Laboral:** Es aquella que abarca todas las ramas de la actividad productiva y de servicios en las que hay trabajadores y empleadores.
- **Enfermedad Ocupacional:** Es la contraída por un trabajador. Como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, y que es provocada por los factores y las condiciones imperantes en su oficio u ocupación
- **Riesgo Laboral:** Es una condición con el potencial suficiente para generar accidentes y/o enfermedades ocupacionales o profesionales.
- **Salud:** En relación con el trabajo, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- **Trabajador:** Es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo.
- **Seguridad Ocupacional:** Es el conjunto de técnicas no médicas que tienen como fin identificar aquellas que pueden originar accidentes de trabajo, evaluarlas y corregirlas con el objetivo de evitar daños a la salud o al menos, minimizarlas.
- **Salud ocupacional:** La ausencia de daño o enfermedad profesional, en su más limitada acepción fisiológica. El equilibrio y bienestar somático o fisiológico, psicológico y social.

2.2.2 Glosario de Términos ISO 45001:28

ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajos

Organización Internacional de Normalización “una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental.”

El objetivo de un sistema de gestión (SST) debe ser proporcionar pautas de referencia a fines de administrar las oportunidades y riesgos de la organización. El propósito es ofrecer lugares seguros de trabajo seguros y saludables a los colaboradores y prevenir el riesgo de lesiones, incidentes y accidentes en la misma.

Un sistema de gestión de SST es de gran apoyo a la hora de cumplir con los requerimientos legales acerca de los lugares de trabajo saludables y seguros. Gran parte del éxito de este sistema depende de la capacidad de liderazgo de las personas a cargo y la participación y el compromiso de cada uno de los colaboradores de la organización.

Los factores de éxito para que un sistema de gestión de SST se implemente y dentro de la organización, de acuerdo a la ISO 45001:2018, son:

- 1) Liderazgo, responsabilidades, compromiso, las responsabilidades y la rendición de cuentas de la Alta Dirección
- 2) Promover una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST;
- 3) Campaña de comunicación para el desarrollo del programa
- 4) Consulta y participación de los colaboradores, y cuando existan, de los representantes de los colaboradores;
- 5) Asignación de los recursos necesarios para el mantenimiento del sistema
- 6) Las políticas de la SST, que sean compatibles con los objetivos y las directrices estratégicas de la organización

7) Procesos eficaces para identificar los peligros, controlar los riesgos y aprovechar las oportunidades

8) Evaluación continua del desempeño y el seguimiento del sistema de gestión de la SST para su mejora

9) La integración del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización

10) Los objetivos de la SST que se alinean con la política de la SST y que tienen en cuenta los peligros, los riesgos para la SST y las oportunidades para la SST de la organización;

11) El cumplimiento con sus requisitos legales y otros requisitos.

3.1 **Organización:** persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos (3.16)

El concepto de organización incluye, entre otros, un trabajador independiente, compañía, corporación, firma, empresa, autoridad, sociedad, organización benéfica o institución, o una parte o combinación de éstas, ya estén constituidas o no, públicas o privadas.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.2 **Parte interesada:** persona u organización (3.1) que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.3 Trabajador: persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización (3.1)

Personas que realizan trabajo o actividades relacionadas con el trabajo bajo diversos acuerdos, pagados o no pagados, tales como de manera regular o temporal, intermitente o estacional, esporádica o a tiempo parcial.

Los trabajadores incluyen la alta dirección (3.12), personas directivas y no directivas.

El trabajo o las actividades relacionadas con el trabajo realizadas bajo el control de la organización puede ser realizado por trabajadores empleados por la organización, trabajadores de proveedores externos, contratistas, independientes, trabajadores proporcionados por otra organización, y por otras personas en la medida en que la organización comparta el control sobre su trabajo o actividades relacionadas con el trabajo, de acuerdo con el contexto de la organización.

3.4 Participación: Acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones

La participación incluye el comprometer a los comités de seguridad y salud y a los representantes de los trabajadores, cuando existan.

3.5 Consulta: Búsqueda de opiniones antes de tomar una decisión

La consulta incluye el comprometer a los comités de seguridad y salud y a los representantes de los trabajadores, cuando existan.

3.6 Lugar de trabajo: lugar bajo el control de la organización (3.1) donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo

Las responsabilidades de la organización bajo el sistema de gestión de la SST (3.11) para el lugar de trabajo dependen del grado de control sobre el lugar de trabajo.

3.7 Contratista: Organización (3.1) externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados

Los servicios pueden incluir actividades de construcción, entre otros.

3.8 Requisito: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria

“Generalmente implícita” significa que es habitual o práctica común para la organización (3.1) y las partes interesadas (3.2) que la necesidad o expectativa bajo consideración está implícita.

Un requisito especificado es el que está declarado, por ejemplo, en información documentada (3.24).

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.9 Requisitos legales y otros requisitos: requisitos legales que una organización (3.1) tiene que cumplir y otros requisitos (3.8) que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir

Para los propósitos de este documento, los requisitos legales y otros requisitos son aquellos que son pertinentes para el sistema de gestión de la SST (3.11).

“Los requisitos legales y otros requisitos” incluyen las disposiciones de acuerdos colectivos.

Los requisitos legales y otros requisitos incluyen aquellos que identifican a las personas que son los representantes de los trabajadores (3.3) de acuerdo con las leyes, los reglamentos, los acuerdos colectivos y las prácticas.

3.10 Sistema de gestión: Conjunto de elementos de una organización (3.1) interrelacionados o que interactúan para establecer políticas (3.14), objetivos (3.16) y procesos (3.25) para lograr estos objetivos

Un sistema de gestión puede abordar una sola disciplina o varias disciplinas.

Los elementos del sistema incluyen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación, la operación, la evaluación del desempeño y la mejora.

El alcance de un sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas e identificadas de la organización, secciones específicas e identificadas de la organización, o una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La Nota 2 a la entrada se ha modificado para clarificar ciertos aspectos más amplios de un sistema de gestión.

3.11 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Sistema de gestión(3.10) o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST (3.15)

Los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud (3.18) a los trabajadores (3.3) y proporcionar lugares de trabajo (3.6) seguros y saludables.

Los términos “salud y seguridad en el trabajo” (en inglés, OSH) y “seguridad y salud en el trabajo” (en inglés, OH&S) tienen el mismo significado.

3.12 Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización (3.1) al más alto nivel

La alta dirección tiene el poder para delegar autoridad y proporcionar recursos dentro de la organización siempre que se conserve la responsabilidad última del sistema de gestión de la SST (3.11).

Si el alcance del sistema de gestión (3.10) comprende sólo una parte de la organización, entonces alta dirección se refiere a quienes dirigen y controlan esa parte de la organización.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La Nota 1 a la entrada se ha modificado para clarificar la responsabilidad de la alta dirección en relación con un sistema de gestión de la SST.

3.13 Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.14 Política: Intenciones y dirección de una organización (3.1), como las expresa formalmente su alta dirección (3.12)

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.15 Política de la seguridad y salud en el trabajo: Política (3.14) para prevenir lesiones y deterioro de la salud (3.18) relacionados con el trabajo a los trabajadores (3.3), y para proporcionar lugares de trabajo (3.6) seguros y saludables

3.16 Objetivo: Resultado a alcanzar

Un objetivo puede ser estratégico, táctico u operativo.

Los objetivos pueden referirse a diferentes disciplinas (tales como financieras, de seguridad y salud y ambientales) y se pueden aplicar en diferentes niveles tales como estratégicos, para toda la organización, para proyectos, productos y procesos (3.25).

Un objetivo se puede expresar de otras maneras, por ejemplo, como un resultado previsto, un propósito, un criterio operativo, un objetivo de la SST (3.17) o mediante el uso de términos con un significado similar (por ejemplo, finalidad o meta).

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La “Nota 4 a la entrada” original se ha eliminado porque el término “objetivo de la SST” se ha definido de forma separada en 3.17.

3.17 Objetivo de la seguridad y salud en el trabajo: Objetivo (3.16) establecido por la organización (3.1) para lograr resultados específicos coherentes con la política de la SST (3.15)

3.18 Lesión y deterioro de la salud: Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.

Estos efectos adversos incluyen enfermedad profesional, enfermedad común y muerte.

El término “lesión y deterioro de la salud” implica la presencia de lesiones o de deterioro de la salud, solos o en combinación.

3.19 Peligro: Fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud (3.18)

Los peligros pueden incluir fuentes con el potencial de causar daños o situaciones peligrosas, o circunstancias con el potencial de exposición que conduzca a lesiones y deterioro de la salud.

3.20 Riesgo: Efecto de la incertidumbre

Un efecto es una desviación de lo esperado - positiva o negativa.

Incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su probabilidad.

Con frecuencia el riesgo se caracteriza por referencia a “eventos” potenciales (según se define en la Guía ISO 73:2009, 3.5.1.3), y “consecuencias” (según se define en la Guía ISO 73:2009, 3.6.1.3), o una combinación de éstos.

Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluidos cambios en las circunstancias) y la “probabilidad” (según se define en la Guía ISO 73:2009, 3.6.1.1) asociada de que ocurra.

En este documento, cuando se utiliza el término “riesgos y oportunidades” significa riesgos para la SST (3.21), oportunidades para la SST (3.22) y otros riesgos y otras oportunidades para el sistema de gestión.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La Nota 5 a la entrada se ha añadido para clarificar el término “riesgos y oportunidades” en su uso para este documento.

3.21 riesgo para la seguridad y salud en el trabajo: Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud (3.18) que pueden causar los eventos o exposiciones

3.22 Oportunidad para la seguridad y salud en el trabajo: Circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño de la SST (3.28)

3.23 Competencia: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.24 Información documentada: Información que una organización (3.1) tiene que controlar y mantener, y el medio que la contiene

La información documentada puede estar en cualquier formato y medio, y puede provenir de cualquier fuente.

La información documentada puede hacer referencia a:

- a) el sistema de gestión (3.10), incluidos los procesos (3.25) relacionados;
- b) la información generada para que la organización opere (documentación);
- c) la evidencia de los resultados alcanzados (registros).

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.25 Proceso: Conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma las entradas en salidas.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.26 Procedimiento: Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso (3.25)

Los procedimientos pueden estar documentados o no.

3.27 Desempeño: Resultado medible

El desempeño se puede relacionar con hallazgos cuantitativos o cualitativos. Los resultados pueden determinarse y evaluarse por métodos cualitativos o cuantitativos.

El desempeño se puede relacionar con la gestión de actividades, procesos (3.25), productos (incluidos servicios), sistemas u organizaciones (3.1).

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La Nota 1 a la entrada se ha modificado para clarificar los tipos y métodos que pueden utilizarse para determinar y evaluar los resultados.

3.28 Desempeño de la seguridad y salud en el trabajo: Desempeño (3.27) relacionado con la eficacia (3.13) de la prevención de lesiones y deterioro de la salud (3.18) para los trabajadores (3.3) y de la provisión de lugares de trabajo (3.6) seguros y saludables

3.29 Contratar externamente, verbo: Establecer un acuerdo mediante el cual una organización (3.1) externa realiza parte de una función o proceso (3.25) de una organización

Una organización externa está fuera del alcance del sistema de gestión (3.10), aunque la función o proceso contratado externamente forme parte del alcance.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.30 Seguimiento: Determinación del estado de un sistema, un proceso (3.25) o una actividad

Para determinar el estado, puede ser necesario verificar, supervisar u observar en forma crítica.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.31 Medición: Proceso (3.25) para determinar un valor

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.32 Auditoría: Proceso (3.25) sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.

Una auditoría puede ser interna (de primera parte) o externa (de segunda o tercera parte), y puede ser combinada (combinando dos o más disciplinas).

La auditoría interna la realiza la propia organización (3.1), o una parte externa en su nombre.

“Evidencia de auditoría” y “criterios de auditoría” se definen en la Norma ISO 19011.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.33 Conformidad: Cumplimiento de un requisito (3.8)

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1.

3.34 No conformidad: Incumplimiento de un requisito (3.8)

La no conformidad está relacionada con requisitos de este documento y con requisitos adicionales del sistema de gestión de la SST (3.11) que una organización (3.1) establece por sí misma.

3.35 Incidente: Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud (3.18)

En ocasiones se denomina “accidente” a un incidente donde se han producido lesiones y deterioro de la salud.

Un incidente donde no se han producido lesiones y deterioro de la salud, pero tiene el potencial para causarlos, puede denominarse un “cuasi-accidente”.

Aunque puede haber una o más no conformidades (3.34) relacionadas con un incidente, un incidente también puede producirse, aunque no haya ninguna no conformidad.

3.36 Acción correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad (3.34) o un incidente (3.35) y prevenir que vuelva a ocurrir

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas de sistemas de gestión de ISO proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La definición se ha modificado para incluir la referencia a “incidente”, dado que los incidentes son los factores clave de la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, las actividades necesarias para resolverlos son las mismas que para las no conformidades, a través de acciones correctivas.

3.37 Mejora continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño (3.27)

Mejorar el desempeño está relacionado con el uso del sistema de gestión de la SST (3.11) para lograr la mejora en el desempeño global de la SST (3.28) coherente con la política de la SST (3.15) y los objetivos de la SST (3.17).

Continua no significa ininterrumpida de manera que no es necesario que la actividad tenga lugar en todas las áreas de forma simultánea.

Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de las normas ISO de sistemas de gestión de proporcionados en el Anexo SL del suplemento de ISO consolidado de las Directivas ISO/IEC, Parte 1. La Nota 1 a la entrada se ha añadido para clarificar el significado de “desempeño” en el contexto del sistema de gestión de la SST; y la Nota 2 a la entrada se ha añadido para clarificar el significado de “continua”.

2.3 Enfermedades ocupacionales y patología derivadas

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al surgir en el mundo del trabajo, tienen la denominación de “enfermedades profesionales” (EEPP)(*).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) emplea el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales.

Así como en el caso de los accidentes de trabajo sus consecuencias casi siempre ponen de manifiesto que éstos se han producido como consecuencia del desempeño de un trabajo, no es fácil en ocasiones probar el origen laboral de las enfermedades profesionales, estén o no calificadas legalmente como tales.

Podemos de completar el ámbito de las enfermedades profesionales, considerando también las siguientes:

- “Enfermedades relacionadas con el trabajo”, que son aquellas relacionadas epidemiológicamente con él, pero que no tienen consideración legal de enfermedades profesionales.
- “Enfermedades del trabajo”, que son aquellas patologías influidas por el trabajo, pero no determinadas por él. Aquí se encontrarán especialmente los trastornos psicosociales donde, junto a las condiciones de trabajo, influyen variables personales y condiciones de vida externas al trabajo.

Esa ampliación de nuestro campo de actuación preventiva nos permite enfrentarnos a otros daños cada vez más presentes en el mundo del trabajo, como la “fatiga mental”, cuyo aumento va unido al descenso de la fatiga física, y que podemos definir como “la consecuencia de un excesivo grado de mantenimiento de la atención”.

En esa misma línea encontramos el estrés laboral, que puede entenderse como un desequilibrio importante entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias. Se produce estrés cuando se percibe que las demandas del entorno superan las capacidades para afrontarlas y, además, se valora esta situación como amenaza para su estabilidad.

Junto a los anteriores, hemos de prestar atención a otras consecuencias negativas para la salud del trabajador, como el aislamiento y la falta de comunicación, el desinterés, la monotonía, los trastornos ligados a los horarios de trabajo, las relaciones conflictivas, la imposibilidad de tomar decisiones en la realización de su trabajo o de controlar el ritmo de trabajo, la insatisfacción por el inadecuado uso de aptitudes, etc.

2.4 Matriz de riesgos por puesto

La matriz de riesgo es una herramienta de control y gestión que permite identificar las actividades más importantes de una empresa, el tipo y nivel de riesgos inherentes a estas actividades y los factores exógenos y endógenos que engendran estos riesgos (factores de riesgo).

La Matriz de Riesgos permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Para completar los formularios es un llenado sencillo que requiere sólo del análisis de las tareas que realizan los trabajadores.

Esta Matriz de Riesgo se utiliza para analizar el nivel de riesgo que se presentan en la ejecución de los trabajos, nos ayuda a comparar el nivel de riesgo de las diferentes tareas, nos ayuda a identificar y proponer acciones concretas para disminuir los riesgos y para establecer y estimar el impacto que estas acciones tendrán sobre el nivel de riesgo de los trabajadores.

Se debe utilizar cada vez que se implemente una tarea nueva en una posición o en la ejecución de esta, cada vez que se cambie un procedimiento y por lo menos una vez al año como parte de la gestión de seguridad para asegurar que no ha habido cambios en el nivel de protección de los trabajadores.

Probabilidad		Consecuencias				
		Insignificante 1	Menor 2	Moderada 3	Mayor 4	Catastrófica 5
Raro	1	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Alto
Improbable	2	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Extremo
Posible	3	Bajo	Moderado	Alto	Extremo	Extremo
Probable	4	Moderado	Alto	Alto	Extremo	Extremo
Casi seguro	5	Alto	Alto	Extremo	Extremo	Extremo

Extremo: Los riesgos extremos deben ponerse en conocimiento de los Directores y ser objeto de seguimiento permanente.

Alto: Los riesgos altos requieren la atención del Presidente / Director General / Director Ejecutivo.

Moderado: Los riesgos moderados deben ser objeto de seguimiento adecuado por parte de los niveles medios de Dirección.

Bajo: Los riesgos bajos deben ser objeto de seguimiento por parte de los supervisores.

Matriz de Riesgos por Jorge Jorquera

A medida que logramos distinguir entre peligro y riesgo, analizaremos las condiciones de trabajo que generan situaciones que pueden causar posibles agresiones a la seguridad y la salud. Los riesgos los dividiremos en dos grupos:

- Los provocados por factores técnicos: Aquellos que son objetivos
- Los que tienen como fuente factores humanos: Aquellos que son subjetivos.

Los riesgos motivados por factores técnicos: Son los que podemos definir como “incumplimientos de legislación”, y se refieren al mal estado de las instalaciones y equipos, como consecuencia de no incorporar desde el inicio del proyecto del centro de trabajo a un especialista en prevención, lo que da lugar a problemas tanto de Seguridad (accidentes por puestos mal diseñados, espacios insuficientes, iluminación deficiente, organización deficiente, etc.), como de Higiene Industrial (enfermedades y pérdidas de salud al no tener en cuenta la presencia de sustancias perjudiciales para los trabajadores, ni las medidas de tipo colectivo que se deben adoptar en toda clase de trabajos que impliquen la presencia de ruidos, gases, vapores, radiaciones, vibraciones, calor y frío en niveles lesivos para las personas), de Ergonomía (puestos de trabajo no adaptados a las personas, métodos y ritmos de trabajo no estudiados, disposición incorrecta de materiales, herramientas y puestos de trabajo, etc.) y de Psicología (olvido de intentar hacer agradable el centro de trabajo, no contar con la opinión de los trabajadores en relación con los horarios, descansos, turnos, etc.).

Desde el punto de vista del origen de los riesgos, podemos hacer la siguiente clasificación según consideremos el ambiente:

- Orgánico
- Psíquico
- Mecánico-físico-químico-biológico
- Social

Riesgos provocados por agentes mecánicos

Origen: ambiente mecánico de trabajo.

- Espacios de trabajo
- Herramientas • Demás objetos presentes
- Máquinas

Efectos que provocan: caídas, golpes, atrapamientos, cortes, aplastamientos, fricciones o abrasiones, proyección de partículas, etc.

Lesiones típicas: contusiones, traumatismos, heridas inciso-contusas, etc.

Riesgos provocados por agentes físicos

Origen: ambiente físico de trabajo.

- Ruido. • Radiaciones. • Vibraciones. • Iluminación.
- Velocidad del aire. • Presiones.
- Temperatura. • Humedad.

Lesiones que provocan:

El ruido: lesiones fisiológicas y psicológicas;

las vibraciones: trastornos del aparato circulatorio, manos blancas, fenómeno del dedo muerto, lumbalgias, alteraciones del aparato digestivo, úlceras;

las radiaciones: alteraciones cromosómicas, cataratas;

la iluminación: pérdida de agudeza visual, etc.

Riesgos provocados por agentes químicos

Origen: sustancias y productos.

- Sólidos: polvos / humos.
- Líquidos: nieblas / aerosoles. • Gaseosos: gases / vapores.

Lesiones que provocan: enfermedades del aparato respiratorio, dermatitis, etc.

Riesgos provocados por agentes biológicos

Origen: contacto con animales y seres infectados o portadores.

- Protozoos. • Helmintos.
- Hongos. • Artrópodos.

Lesiones que provocan: hidrofobia, carbunco, hepatitis, leptospirosis, amebiasis, histoplasmosis, dermatofitosis, alergias respiratorias, etc.

Riesgos provocados por la carga de trabajo

Origen: ritmos de trabajo y organización/mando inadecuados.

- Trabajos en cadena. • Repetitividad. • Tipo de movimiento. • Atención al público. • Esfuerzo físico. • Posturas de trabajo.

Lesiones que provocan: insatisfacción, síndrome del “quemado”, fatiga, micro-traumatismos, lumbalgias, etc.

Riesgos ocasionados por factores psicosociales

Origen: calidad de relaciones humanas, división y organización del trabajo.

- Virus.
- Bacterias.
- Trabajo en equipo.
- Información sobre objetivos. • Participación.
- Pausas, descansos y turnos. • Entorno laboral.
- Condiciones de organización.
- Capacidades, necesidades y cultura de la persona.

- Consideraciones personales fuera del trabajo.

Lesiones que provocan: insatisfacción, depresiones, estrés, etc.

2.5 Identificación de técnicas preventivas para la mejora de condiciones de trabajo

En respuesta a los problemas que plantea el ambiente laboral y con el objetivo de solucionarlos (eliminarlos) o minimizarlos (en el caso que no se puedan eliminar), aparecen unas técnicas que engloban la Prevención:

- Seguridad en el Trabajo.
- Psicología.
- Higiene Industrial.
- Medicina Preventiva.
- Ergonomía.

La colaboración de expertos en las distintas materias y la unión de todas usadas de la manera adecuada consiguen la mejora de las condiciones de trabajo, por lo que la colaboración y el trabajo en equipo multidisciplinar es de suma importancia.

Seguridad en el Trabajo

Analizando las herramientas de prevención, encontramos que la Seguridad en el trabajo consta de técnicas que parten de dos ramas:

Técnicas analíticas: Su objetivo exclusivo es la detección de riesgos y la investigación de las causas que pueden permitir la prevención de incidentes y accidentes.

Técnicas básicas: No corrigen el riesgo, pero sin ellas no podemos aplicar las técnicas de corrección.

Se subdividen en:

• Previas al accidente:

1. Inspecciones de seguridad.
2. Análisis de trabajos.
3. Análisis estadístico.
4. Análisis de moral de trabajo.

• Posteriores al accidente:

1. Notificación y registro de accidentes.
2. Investigación de accidentes.

Técnicas operativas

Creadas para eliminar las causas y, a través de ellas, corregir el riesgo.

Para aplicarlas de manera correcta y eficaz tienen que haber sido identificadas las causas.

Higiene industrial: La Higiene Industrial se divide en dos:

- **Higiene Teórica:** Observa y estudia la relación cantidad contaminante, tiempo de exposición- colaborador, determinando medidas estándares de referencia para los cuales la mayoría de los colaboradores expuestos no sufren ningún tipo de alteración funcional. Sin esta referencia, carecería de base de sustentación.

Los valores de referencia que la Higiene Teórica proporciona han de ser utilizados en la práctica de la Higiene Industrial por expertos en la materia pues, en caso contrario, podrían malinterpretarse situaciones que pueden parecer totalmente viables para la ejecución del desarrollo del trabajo del colaborador, pero que realmente ponen en riesgo su salud.

Higiene Correctiva: Engloba la toma de muestras en los puestos de trabajo, el análisis de las mismas por técnicas instrumentales y el desarrollo de medidas correctoras.

Efectúa el estudio de la situación laboral en el propio puesto de trabajo con la ayuda de aparataje específico: sonómetro, dosímetro, psicrómetro, luxómetro, termómetro, anemómetro, bombas de aspiración, filtros, tubos de carbón activo, entre otros, tomando muestras para determinar la cantidad de elemento contaminante que hay dispersa.

En el caso de no existir aparatos de lectura directa para la valoración, se deben enviar a analizar las muestras obtenidas al laboratorio.

Valora factores climatológicos, físicos, químicos y biológicos del ambiente laboral. Evalúa directamente los riesgos higiénicos para que se conozca:

1. Proceso tecnológico.
2. Condiciones de la instalación.
3. Trabajadores expuestos.
4. Tiempos y prioridades de las exposiciones.
5. Tipos de contaminantes.
6. Análisis in situ.
7. Toma de muestras y su posterior envío al laboratorio para análisis.

Ergonomía: La Ergonomía es una técnica preventiva que estudia la adaptación del trabajo a las características fisiológicas y psicológicas del colaborador. Durante años se ha modificado la definición según Wickens (1984), para quien los factores humanos “tienen que ver con el diseño de la maquinaria para acomodarla a las limitaciones del usuario”.

Por otra parte, Clark y Corlett la definen como “el estudio de las habilidades y características humanas que influyen en el diseño del equipamiento, de los sistemas y de los trabajos... y su objetivo es mejorar la eficiencia, la seguridad, y.... el bienestar”.

Christensen y colaboradores (1988) proponen una definición aún más completa: “Es una rama de la ciencia y de la tecnología que incluye los conocimientos y teorías sobre el comportamiento y las características biológicas humanas, que pueden ser válidamente aplicados para la especificación, diseño, cálculo, operación y mantenimiento de productos y sistemas, con el objeto de incrementar la seguridad, efectividad y satisfacción de su uso, para los individuos, grupos y organizaciones”.

La Ergonomía pretende adaptar las condiciones del trabajo a los colaboradores. Actualmente, hablamos de ergonomía visual (para mejorar el rendimiento visual), ergonomía organizacional (que busca mejorar la comunicación y relaciones entre los pares; implican factores psicosociales), ergonomía cognitiva (cómo los procesos mentales afectan las interacciones con el sistema), entre otras.

Psicosociología: Es una técnica de prevención que se basa en la Psicología y la Sociología. Su principal objetivo es la eliminación de patologías que son provocadas por ciertos aspectos que entran en conflicto, originados en el ámbito laboral.

A continuación, se muestran los siguientes factores:

Estrés: Hans Seyle consideró el estrés como “una respuesta no específica a cualquier demanda planteada al organismo”, y estableció el Síndrome General de Adaptación.

Insatisfacción laboral: Puede deberse a relaciones con los compañeros, tipo de trabajo, salario, supervisión - participación, horario, entre otros.

Agotamiento psíquico: También conocido como síndrome de burnout, es el desgaste profesional que lleva a un agotamiento mental, físico y psicológico al colaborador.

Actuaciones hostiles continuadas: Término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann. En castellano, se podría traducir dicho término como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo” (NTP 476. INSHT).

Medicina Preventiva: La Medicina preventiva es una especialidad médica que se centra en conseguir el más alto nivel de bienestar físico, psíquico y social de los colaboradores en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, del medio ambiente laboral y la influencia del entorno; así como para eliminar los riesgos de lesión, enfermedad, incapacidad y/o muerte.

Los exámenes de salud deben considerar la historia clínico-laboral, datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico, además de estudios complementarios en función de riesgos inherentes a la labor realizada.

2.6 Capacitación en materia de Salud y Seguridad Laboral

La Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito es promover mecanismos de prevención, esta capacitación es un proceso participativo que involucra a toda la comunidad trabajadora.

2.6.1 Capacitación en condiciones de salud: Como parte fundamental del programa de Salud y Seguridad Laboral las campañas de medicina preventiva juegan un rol importante, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

2.6.2 Capacitación en prevención: Para realizar la capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de Salud y Seguridad Laboral, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. y su principal objetivo establecer la siguiente metodología:

- Identificar oficios
- Equipos interdisciplinarios
- Procedimientos
- Riesgos
- Elementos de protección personal.

2.7 Deberes y Derechos sobre la base del Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo que rigen a la República Dominicana

2.7.1 Derechos de los Trabajadores

1 Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2 Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente.

Párrafo I: El órgano de participación de los trabajadores, en la acción de prevención, es el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de que se trate.

Párrafo II: Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo se regirán por los criterios de organización y procedimientos operativos dispuestos mediante resolución por el Secretario de Estado de Trabajo.

3 El trabajador tiene derecho, luego de agotar los canales internos con el empleador, de interrumpir su actividad laboral cuando la misma entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Esta situación será comunicada por el trabajador a la Secretaría de Estado de Trabajo, con el

objetivo de que se realicen las investigaciones pertinentes, las que permitan verificar todo lo relativo a esta interrupción laboral del trabajador

2.7.2 Obligaciones de los Trabajadores

1 Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el Código de Trabajo y legislaciones aplicables, se considerarán como obligaciones de los trabajadores en materia de acción preventiva, las siguientes:

1.1 Los trabajadores están obligados a cumplir con los lineamientos de prevención establecidos por el empleador, sin perjuicio de las demás obligaciones previstas por las disposiciones legales que rigen la materia.

1.2 Corresponde a cada trabajador dar cumplimiento a las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su seguridad y salud y la de otras personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones de conformidad con su capacitación y las instrucciones del empleador.

1.3 Los trabajadores, de acuerdo con su capacitación y siguiendo las instrucciones del empleador, deberán en particular:

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte u otros medios con los que desarrollen su actividad.

- b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y el uso ordinario de los mismos.

- c. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y mantenerlos en buen estado de funcionamiento.

- d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación de la que tenga motive razonable para creer que entraña un peligro inminente para su vida o salud.

- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

f. Cooperar con el empleador para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g. Velar, dentro de los límites razonables, por su propia seguridad y por la de las otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo.

h. Observar los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

2.7.3 Obligaciones de los empleadores

1 Obligaciones generales del empleador. Los empleados tienen la obligación de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

1.1 En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando para estos fines cuantas medidas sean necesarias.

1.2 Sin perjuicio de las responsabilidades previstas en el Código de Trabajo y legislaciones aplicables, el empleador deberá cumplir con las Obligaciones establecidas en los anexos de este Reglamento, las Resoluciones complementarias y la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

1.3 Los empleadores deben registrar los datos sobre accidentes de trabajo y todos los casos de daños que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste.

1.4 Los costos relativos a la adopción de medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 7. Obligaciones del empleador en lo referente a la acción preventiva El empleador aplicará las siguientes medidas de prevención:

1 Evitar los riesgos en su origen.

2 Planificar la prevención, en un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

3 Controlar los riesgos que no se puedan evitar desde el punto vista técnico.

4 Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos sobre la salud.

5 Tomar en cuenta la evolución tecnológica en relación a la prevención.

6 Sustituir lo riesgoso por lo que implique el menor riesgo posible o ningún riesgo para el trabajador.

7 Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

8 Dar las debidas instrucciones a los trabajadores en relación a la prevención.

9 Proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, los equipos de protección individual adecuados.

10 Adoptar las medidas de prevención, apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.

11 Tomar las medidas necesarias, en lo que atañe a la duración del trabajo y a los periodos de descanso, para que no causen daño a la seguridad y a la salud de los trabajadores; así como tomar las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesivas.

12 Implementar las medidas preventivas de lugar establecidas en este Reglamento, cuando se haya producido un daño a la salud de los trabajadores para lo cual el empleador realizará una investigación al respecto, a fin de detectar las causas que van originado dicho daño.

13 Prever la disponibilidad de un servicio de medicina en el trabajo, dentro de la empresa o mediante acuerdos con un organismo exterior.

14 El empleador garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicha periodicidad nunca excederá de un año. Los reconocimientos médicos y cualquier actividad de vigilancia de la salud, en el lugar de trabajo, deben ser realizados por médicos que tengan la especialidad o maestría en salud ocupacional o bajo la supervisión de éstos.

15. El empleador tiene el deber ético y moral, así como la obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en el presente Reglamento.

2.7.4 Obligaciones del empleador con respecto a los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo

1 A partir de la promulgación del presente Reglamento, todos los empleadores remitirán en los meses de julio a septiembre sus respectivos programas de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en el Capítulo IV del presente Reglamento. Dichos programas deberán ser actualizados y remitidos cada tres (3) años a la Secretaría de Estado de Trabajo, los cuales estarán sujetos a la comprobación y aprobación de dicha institución, la que está facultada para requerir los cambios que estime oportunos.

Párrafo. El empleador tendrá un plazo de 3 meses, a partir del inicio de sus actividades, para remitir a la Secretaría de Estado de Trabajo su programa de seguridad y salud en el trabajo.

2 Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en el artículo anterior, cada vez que se introduzcan nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo, el empleador deberá remitir a la Secretaría de Estado de Trabajo los cambios introducidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo y la correspondiente solicitud de evaluación de los riesgos, con respecto a los mismos. Asimismo, el empleador deberá informar y capacitar a los trabajadores en lo que concierne a las consecuencias de estos nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo para su salud y seguridad; de igual manera, deberán tomarse las acciones preventivas correspondientes a dichos cambios.

3 Las actuaciones en materia preventiva, que el empleador deba implementar como consecuencia de la evaluación, tendrán que integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos

los niveles jerárquicos de la misma y ser modificadas cuando se aprecie su inadecuación a los fines de protección requeridos.

4 El empleador incluirá en su programa de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos específicos existentes en el lugar de trabajo para los trabajadores menores de 18 años de edad y controlará los mismos, garantizando que la salud de estos no sea afectada.

2.7.4 Obligaciones del empleador con relación a la Formación e Información de los trabajadores

1 El empleador deberá formular por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual deberá ser difundida en la empresa, con el objetivo de que sea conocida por todos los trabajadores.

.2 El empleador deberá garantizar que los trabajadores tengan conocimiento de las informaciones provistas por los fabricantes, importadores y suplidores para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3 En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar que cada trabajador reciba información y capacitación sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas correctivas que se tienen que aplicar para eliminarlos o controlarlos.

4 La capacitación a los trabajadores deberá estar acorde con el puesto de trabajo y con las medidas preventivas generales.

5 El empleador capacitará en materia preventiva a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que opere en su empresa.

6 Los empleadores deben mantener registros de las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recibido por cada uno de sus trabajadores.

7. El empleador deberá tomar las medidas para informar a los trabajadores acerca de la legislación nacional relativa a la protección de la maquinaria y deberá indicarles, de manera apropiada, los peligros que entraña la utilización de la maquinaria y las precauciones que deben adoptar.

2.8 Señalización de Seguridad en el lugar de Trabajo 4.1 El empleador deberá adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización adecuada de seguridad y salud

2 La señalización de seguridad y salud en el trabajo deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, las situaciones de emergencia previsibles y las medidas preventivas adoptadas, ponga de manifiesto la necesidad de:

2.1 Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.

2.2 Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.

2.3 Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.

2.4 Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas.

3 La señalización no deberá considerarse una medida sustitutiva de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva y deberá utilizarse cuando mediante éstas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o controlarlos.

4.4 Tipos De Señales

4.4.1 Señales de advertencia:

4.4.1.1 Forma triangular, pictograma negro sobre fondo amarillo (50 % de la superficie deberá ser cubierto por el amarillo), bordes negros.

4.4.1.2 Como excepción, el fondo de la señal sobre materias nocivas o irritantes será de color naranja, en el lugar de amarillo para evitar confusiones con otras señales similares utilizadas para la regularización del tráfico por carretera.

4.4.2 Señales de prohibición: 4.4.2.1 Forma redonda, pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal) rojos (el rojo deberá cubrir como mínimo el 35% de la superficie de la señal).

4.4.2.2 Forma redonda pictograma blanco sobre fondo azul (en el azul deberá cubrir como mínimo el 50 % de la superficie de la señal)

4.4.3 Señales relativas a los equipos de lucha contra incendios:

4.4.3.1 Forma rectangular o cuadrada, pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50 % de la superficie de la señal)

4.4.4 Señal de salvamento o socorro:

4.4.4.1 Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde (el verde deberá cubrir como mínimo el 50 % de la superficie de la señal)

4.5 Señales luminosas:

4.5.1 La luz emitida por la señal deberá provocar un contraste luminoso apropiado respecto a su entorno, en función de las condiciones de uso provistas. Su intensidad deberá asegurar su percepción, sin llegar a producir deslumbramientos.

4.5.2 La superficie luminosa que emita una señal podrá ser de color uniforme o llevar un pictograma sobre un fondo determinado.

4.5.3 Si un dispositivo puede emitir una señal tanto continua como intermitente, se utilizará para indicar, con respecto a la señal continua, un mayor grado de peligro o una mayor urgencia de la acción requerida.

4.5.4 No se utilizarán al mismo tiempo dos señales luminosas que puedan dar lugar a confusión, ni una señal luminosa cerca de otra emisión luminosa apenas diferente. Cuando se utilice una señal luminosa intermitente, la duración y frecuencia de los destellos deberán permitir la correcta identificación del mensaje, evitando que pueda ser percibida como continua o confundida con otras señales luminosas.

4.5.5 Los dispositivos de emisión de señales luminosas para uso en caso de peligro grave deberán ser objeto de revisiones especiales o ir provistos de una bombilla auxiliar.

4.6.1 Las señales acústicas deberán tener un nivel sonoro superior al ruido ambiental, de forma que sea claramente audible, sin llegar a ser excesivamente molesto. No deberá utilizarse una señal acústica cuando el ruido ambiental sea demasiado intenso.

4.6.2 El tono de la señal acústica o cuando se trate de señales intermitentes, la duración intervalo y agrupación de los impulsos, deberá permitir su correcta identificación y clara distinción frente a otras señales acústicas o ruidos ambientales. No deberán de utilizarse dos señales acústicas simultáneamente.

4.6.3 Si un dispositivo puede emitir señales acústicas con un tono o intensidad variables o intermitentes o con un tono o intensidad continuos, se utilizarán las primeras para indicar por contraste con las segundas, un mayor grado de peligro o una mayor urgencia de la acción requerida. El sonido de una señal de evacuación deberá ser continuo.

4.7. Disposiciones comunes a las señales luminosas y acústicas:

4.7.1 Una señal luminosa o acústica indicará, al ponerse en marcha, la necesidad de realizar una determinada acción y se mantendrá mientras persista tal necesidad. Al finalizar la emisión de una señal luminosa o acústica se adoptarán de inmediato las medidas que permitan volver a utilizarlas en caso de necesidad.

4.8 La eficacia y buen funcionamiento de las señales luminosas y acústicas se comprobará antes de su entrada en servicio y posteriormente mediante las pruebas periódicas necesarias. 4.9. Normas básicas de señalización.

4.9.1 El empleador deberá elegir el tipo de señal (luminosa, acústica, en forma de panel, gestual o verbal) y su cantidad teniendo en cuenta: las características de la señal; los riesgos que se quieran indicar; la extensión de la zona de trabajo que deba cubrir y el número de trabajadores a quienes esté dirigida.

4.9.2 El empleador está en la obligación de tomar en cuenta que la señalización no deberá considerarse una medida sustitutiva de la formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, ni tampoco de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva.

4.9.3 El empleador y el trabajador deberán respetar todas las señales de seguridad que se utilicen en el lugar de trabajo.

4.9.4 El empleador deberá utilizar los colores que forman parte de la señalización de seguridad, los cuales son: el rojo (señal de prohibición, peligro-alarma, material y equipos de lucha contra incendios); amarillo o amarillo anaranjado (señal de advertencia); azul (señal, de obligación) y verde (señal de salvamento o de auxilio, situación de seguridad). El color de contraste que enmarque o se alterne con el de seguridad será el blanco, a excepción del amarillo que se unirá con el negro.

4.9.5 El empleador deberá velar porque las señales sean instaladas en una posición apropiada en relación con el ángulo visual. El lugar de colocación deberá ser accesible y estar bien iluminado.

4.10 El empleador deberá garantizar que estén señalizados los desniveles u otros obstáculos que originen riesgos de caídas de personas, choques o golpes con paneles de información o mediante franjas alternas de color amarillo y negro.

4.11 El empleador deberá tomar las medidas de lugar con el objeto de que se encuentren delimitadas con claridad las vías de circulación de los vehículos mediante franjas continuas de un color bien visible, *preferentemente blanco o amarillo, teniendo en cuenta el color del suelo.*

2.9 Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo

1 Con el objeto de impulsar y monitorear su programa de seguridad y salud en el lugar trabajo, toda empresa con 15 o más trabajadores formará un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y aquellas que tengan un número menor tendrán un coordinador de seguridad y salud en el trabajo, con funciones similares a las del Comité. Deberá definirse claramente:

1.1 El número de personas que forman el comité.

1.2 Los integrantes del Comité

1.3 Los procedimientos de actuación y las recomendaciones

1.4 Las funciones y los deberes del comité.

1.5 Las reuniones y las actas.

2 Número de personas que conforman el Comité.

2.1 El número de personas dentro del comité dependerá de las dimensiones del lugar de trabajo y los distintos lugares donde se realicen las tareas laborales. Deben elegirse por lo menos dos personas que representen a los trabajadores y al empleador en el comité y la empresa deberá contar con los servicios de un técnico en prevención de riesgos laborales o seguridad y salud en el trabajo como asesor del mismo.

2.2 El acta constitutiva a utilizar para la formación y registro de los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo será el acta oficial establecida por la Secretaría de Estado de Trabajo y en caso de cambios de los miembros del comité o reestructuración del mismo debe ser llenada nuevamente dicha acta constitutiva.

2.3 Integración del Comité. El requisito fundamental para ser miembro del Comité es ser miembro del personal que labora en la empresa y haber sido designado por el sindicato de trabajadores, o en su defecto, escogido por los trabajadores de la empresa. Los representantes de los empleadores serán designados por la administración de la empresa.

2.4. Procedimiento de actuación y recomendaciones.

2.4.1 El Comité deberá estar facultado para adoptar decisiones dentro de su ámbito de competencia y ponerlas en práctica.

2.4.2 El comité deberá celebrar reuniones periódicas por lo menos una vez al mes y enviar copia de las actas a la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaría de Estado de Trabajo. Cualquier integrante del Comité podrá convocar a reuniones de urgencia cuando fuera necesario.

2.4.3 Todas las personas que forman el Comité deberán recibir por adelantado el aviso de las reuniones que se vayan a celebrar, con la correspondiente agenda.

2.4.4 El Comité deberá dar respuesta por escrito a los trabajadores que han planteado problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.4.5 .El comité podrá efectuar inspecciones en el lugar de trabajo sin previo aviso.

2.4.6 Los miembros del Comité deberán ser advertidos inmediatamente de cualquier accidente, situación o enfermedad relacionada con el trabajo, para que pueda efectuarse una investigación lo más pronto posible.

2.4.7 El Comité deberá tener acceso a la información sobre seguridad y salud que posea el trabajador.

6. 5 Funciones y deberes del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el trabajo.

2.5.1 Fomentar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

2.5.2. Participar en la supervisión de las condiciones del lugar de trabajo, en las inspecciones oficiales de las plantas, en las investigaciones de accidentes y en los programas de atención a la salud de los trabajadores

2.5.3. Promover e impartir la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo

2.5.4. Facilitar los acuerdos que permitan y garanticen el establecimiento y promoción de la política de seguridad y salud en el lugar de trabajo;

2.5.5. Informar al empleador de todas las situaciones de peligro existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores.

2.5.6. Responder y resolver con prontitud los reclamos de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.5.7. Fomentará y supervisará el cumplimiento en la empresa de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

2.5.8. Participará en la planificación de todas las propuestas relacionadas con las condiciones laborales que influyan en la seguridad y salud de los trabajadores

2.5.9. Informar acerca de las medidas planificadas o puestas en práctica en el lugar de trabajo orientadas a la preservación y fomento de la salud y seguridad en el trabajo.

2.5.10 Motivar a los trabajadores con relación a la importancia de una efectiva seguridad y salud en el trabajo.

MARCO CONTEXTUAL

III.MARCO CONTEXTUAL

3.1 Justificación del Anonimato de la Empresa

Este trabajo fue elaborado partiendo de la data recolectada de un Banco Múltiple del país, al cual llamaremos “X” durante el desarrollo del mismo. La institución financiera actualmente cuenta con veintitrés (23) sucursales repartidas en todo el territorio de la República Dominicana y mil doscientos (1,200) colaboradores. De acuerdo al compromiso que asumimos con esta entidad financiera y por solicitud de los mismos, el nombre de la misma no debe ser divulgado, ya que las informaciones suministradas son de alto nivel confidencial. Es por esto que su nombre no será divulgado en este documento ni presentado en anexos, como tampoco se divulgará en ningún escrito asociado a esta tesis.

Según el artículo treinta y seis (36) de la Ley Monetaria y Financiera de los Bancos Múltiples y de las Entidades de Crédito del Banco Central de la República Dominicana, “se considera Banco Múltiple a aquellas entidades que pueden captar depósitos del público de inmediata exigibilidad, a la vista o en cuenta corriente, y realizar todo tipo de operaciones incluidas dentro del catálogo general de actividades establecido en el Artículo cuarenta (40) de esta Ley”.

MARCO METODOLÓGICO

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de Investigación

Este trabajo es de investigación aplicada, ya que nuestro objetivo es encontrar estrategias que puedan abordar el problema específico que presentamos. La intención de este modelo es poder analizar la situación actual de la entidad con relación a los temas concernientes a salud y seguridad laboral, desde su programa hasta los procedimientos de evacuación que siguen en sus localidades, sus políticas, planes de capacitación y miembros del Comité de Salud y Seguridad Laboral.

4.1.2 Población y Muestra

IV.1.1 Población

Para este proyecto y la recolección de información se llevaron a cabo inspecciones de salud y seguridad laboral en las cuatro localidades principales y 11 sucursales, donde se conglomeran la mayoría de los colaboradores que pertenecen a la institución. Se realizó el levantamiento de información tomando en consideración la infraestructura interna y todos los elementos que se relacionan a la correcta implementación y mantenimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La empresa en la que se realizó el estudio tiene segmentado a todos sus colaboradores en 35 localidades; el 58% de su plantilla se encuentra en las 15 localidades inspeccionadas.

IV.1.2 Muestra

Para este estudio se buscó que la muestra seleccionada sea representativa a la realidad de la entidad. Se identificaron las quince (15) localidades con mayor número de colaboradores para evaluar los elementos relacionados a la salud y seguridad laboral establecidos por las regulaciones dominicanas, así como los procesos, políticas y procedimientos institucionales que apoyen una cultura de prevención de riesgos laborales.

V. Resultados

VI. Diagnóstico de la entidad financiera basado en el cumplimiento del Reglamento 522-06

En esta entidad financiera, fueron evaluados 173 Items bajo un protocolo que comprende los requisitos legales del Reglamento 522-06, Reglamento R-032 y algunas consideraciones de la Norma ISO 45001-2018 que agrega valor a la gestión de la entidad.

De acuerdo con el criterio, a continuación puede observarse la siguiente tabla que presenta una relación de elementos y estatus cuantificado sobre el cumplimiento de lo establecido en el reglamento.

CRITERIO CUMPLIMIENTO	SATISFACTORIO	NECESITA MEJORA	INSATISFACTORIO	NA
A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD		12		
B. PLANIFICACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD				
EVALUACIÓN DE RIESGOS.			9	
CUMPLIMIENTO LEGAL.	3		2	1
DOCUMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS			8	
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD			7	
C. IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO				
ROL Y RESPONSABILIDAD.		3	10	
CAPACITACIÓN		3	18	1
PROMOCIÓN DE SALUD		4	8	
COMUNICACIÓN.	3	1	1	
DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DOCUMENTACION		6	3	
CONTROL OPERATIVO.			6	
ERGONOMÍA.		2	13	
PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIA.		2	4	
D. ACCIONES CORRECTIVAS				
MONITOREO Y MEDICIÓN.	3	10		2
ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.		2	9	
AUDITORIAS.	6		1	
E. REVISIÓN DE LA GESTIÓN				
REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN			4	
F. RECLUTAMIENTO				
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	5	1		
	20	46	103	4

En esta tabla se refleja la necesidad de implementar de manera urgente todos los requisitos contenidos en las regulaciones de prevención de riesgos de la República Dominicana para disminuir o eliminar cualquier riesgo que se encuentren en las localidades y operaciones de la entidad, garantizar la seguridad durante la estadía de clientes y visitantes a las localidades y para cumplir con la legislación aplicable evitando con esto último demandas laborales y sanciones

administrativas que están contempladas en el Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud Laboral y la Ley 81-01 que crea el Instituto de Seguridad Social.

Actualmente, la entidad financiera X no posee un sistema de Salud y Seguridad Ocupacional, por lo que pone en riesgo el compromiso de la entidad con la seguridad y salud laboral de los colaboradores, clientes y suplidores.

V. 3 Recomendaciones en base al diagnóstico

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de nuestros instrumentos de recolección de datos, consideramos prudente que se tomen las siguientes acciones en la entidad financiera X con el objetivo de cumplir con el Reglamento 522-06 sobre Salud y Seguridad Laboral y las disposiciones legales vigentes.

1. Desarrollar un plan de acción a fines de cumplir con los requerimientos básicos que exige el Reglamento 522.06.
2. Creación de indicadores del desempeño de Salud y Seguridad Laboral
3. Creación de un Dispensario médico
4. Creación del Comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral
5. Creación de un Manual de Gestión Anti Emergencias
6. Creación de una Matriz de Riesgos por Puestos
7. Reforzamiento del Plan de Capacitación en materia de Salud y Seguridad Laboral

VI. Propuesta de implementación para el Diseño de un Programa de Salud y Seguridad en una Entidad Financiera

Conforme al Reglamento 522-06 elementos básicos que debe tener un programa de Salud y Seguridad Laboral

Número y Título de Elemento	Años				
	1	2	3	4	5
1. Análisis de Accidentes/Incidentes					x
2. Comunicaciones personales			x	x	x
3. Contratación y colocación			x	x	x
4. Control de salud	x	x	x	x	x
5. Controles de compras					x
6. Controles de Ingeniería					x
7. Entrenamiento de Empleo	x	x	x	x	x
8. Entrenamiento de la Administración	x	x	x	x	x
9. Equipo de Protección Personal	x	x	x	x	x
10. Inspecciones Planeadas	x	x	x	x	x
11. Investigación de accidentes/incidentes	x	x	x	x	x
12. Liderazgos y Administración	x	x	x	x	x
13. Observaciones de tareas					x
14. Preparación para emergencias				x	x
15. Procedimientos y Análisis de tareas				x	x
16. Promoción General					x
17. Reglas de la organización	x	x	x	x	x
18. Reuniones de grupo				x	x
19. Seguridad Fuera del Trabajo					x
20. Sistema de evaluación del programa					x

VI.1. Desarrollo e implementación del Programa de Salud y Seguridad Laboral que cumpla con los requisitos del Reglamento 522-06.

Desarrollo e implementación

- Contratar una coordinadora de Salud y Seguridad laboral
- Realizar la detección de necesidades de capacitación de Seguridad y Salud Laboral.
- Automatizar los indicadores de gestión de Salud y Seguridad Laboral
- Creación de Matriz de riesgos por puestos
- Elaborar un plan de acción correctiva de seguimiento a las acciones levantadas y un sistema de ordenes de trabajo para el cumplimiento de las acciones.
- Creación de Políticas y Procedimientos de Salud y Seguridad Laboral
- Establecer un programa documentado de inspección a cada estructura física por localidad: Área de plataforma de clientes, escaleras, edificación, filtraciones, almacenes, parqueos, recepción, entre otras áreas.
- Dotar abastecer periódicamente las localidades con botiquín de primeros auxilios.
- Revisar el layout de cada localidad y evaluar una mejor distribución del personal.
- Establecer un programa formal, de inspección, prueba y mantenimiento de los extintores en cada edificación.
- Establecer un sistema de comunicación sobre las necesidades de los empleados en las instalaciones y garantizar la respuesta oportuna a las mismas.

6.2.1 Creación de indicadores de desempeño de Salud y Seguridad Laboral que midan la efectividad de la gestión de Salud y Seguridad Laboral

El propósito de estas directrices es aclarar los criterios y la metodología para la recopilación de Indicadores Clave de Desempeño de Salud Laboral.

1) Procedimiento

I. Cada sitio deberá designar un médico o una enfermera de salud ocupacional para recopilar los datos.

II. Los datos se derivarán de todos los empleados atendidos en un centro médico o de salud ocupacional para una cita clínica. (La cita clínica incluye una consulta, regreso al trabajo, derivación de la gerencia, vigilancia de la salud, sesión médica o de asesoramiento de rutina). No se debe incluir información escrita por sí sola de otro médico.

III. Todos los casos de Enfermedad Ocupacional deben ser diagnosticados / confirmados por el Médico de la Compañía del sitio y deben conducir a una investigación sobre su causa.

IV. La enfermedad ocupacional de cada persona debe registrarse como un evento, sin embargo, se producen muchas citas de seguimiento. Solo se incluirán casos nuevos.

V. No se requiere enfermedad médica general para la recolección en este sistema.

VI. Los contratistas y los empleados temporales no deben incluirse en el sistema actual a menos que sean a largo plazo.

VII. No se incluirán lesiones ocupacionales en este sistema. Estos ya estarán cubiertos por el sistema de registro de seguridad. Es fundamental asegurarse de que los dos sistemas de presentación de informes se complementen.

VIII. La frecuencia de enfermedades profesionales se expresa como el número total de casos por millón de horas de trabajo. La cifra de las horas de trabajo en el sitio generalmente se puede obtener de Seguridad.

$$\text{Frecuencia de enfermedades ocupacionales} = \frac{\text{Horas de trabajo del sitio} \times \text{Total de casos}}{1.000.000}$$

IX. Cada sitio debe enviar una declaración semestral a su médico de grupo empresarial utilizando el formulario de devolución por enfermedad ocupacional adjunto. El formulario puede enviarse electrónicamente, por fax o en papel.

X. Cada médico de grupo empresarial presentará una declaración anual de indicadores clave de rendimiento al director de salud ocupacional corporativa.

¿Es una enfermedad profesional?

Si existe alguna dificultad para distinguir una enfermedad profesional de una enfermedad médica general no relacionada con el trabajo, puede valer la pena considerar las siguientes preguntas:

A. ¿Se ha diagnosticado claramente una enfermedad?

B. ¿La enfermedad parece estar causada, agravada o relacionada significativamente con el trabajo?

C. ¿Se han identificado los peligros sospechosos en el lugar de trabajo?

D. ¿El empleado estuvo expuesto a estos peligros en el lugar de trabajo?

E. ¿Fue suficiente la exposición para haber causado la enfermedad?

F. ¿Es el tiempo entre la exposición y el inicio de la enfermedad razonable por una causa ocupacional?

G. ¿Hubo factores no ocupacionales?

También puede valer la pena comprobar: -

- Hojas de datos de seguridad
- Evaluaciones de riesgo

2) Definiciones

El determinante básico entre una lesión profesional y una enfermedad profesional es el concepto de incidente único.

El hecho de que un caso se registre como lesión ocupacional o enfermedad ocupacional se determina por la naturaleza del evento o exposición original que causó el caso, y no por la condición resultante del empleado afectado.

Lesión ocupacional

Un evento único no planificado que resulta de o conduce a la exposición a un riesgo ocupacional en el lugar de trabajo y que resulta en daños personales. Las lesiones ocupacionales son causadas por un solo evento en el lugar de trabajo.

Ejemplos

- Laceración
- Fractura
- Esguince por un solo evento
- Sordera por una sola explosión
- Exposición a sustancias químicas por un solo evento
- Problema de espalda debido a un resbalón, viaje u otro evento único

Enfermedad ocupacional

Las enfermedades profesionales resultan de exposiciones prolongadas o múltiples en el lugar de trabajo por inhalación, ingestión, absorción o contacto directo.

La notificación de una enfermedad ocupacional no se ve afectada ni por la preexistencia de una afección ni por la susceptibilidad individual.

Ejemplos

- Asma ocupacional
- Pérdida auditiva inducida por ruido
- Dermatitis de contacto
- Asbestosis
- Vibración dedo blanco
- Trastorno de las extremidades superiores relacionado con el trabajo

Criterios de presentación de informes

1) Enfermedad laboral

Los siguientes criterios se aplican a los 3 KPI Enfermedades profesionales a medir:

a) Músculo-esquelético

Cualquier trastorno del sistema músculo-esquelético causado o agravado por la exposición laboral prolongada, múltiple o repetitiva. Los ejemplos incluyen trastornos de las extremidades superiores relacionados con el trabajo, lesiones por esfuerzo repetitivo, problemas de cuello o espalda asociados con las condiciones laborales.

b) Respiratorio

Cualquier síntoma alérgico que afecte a los pulmones, así como a las mucosas respiratorias superiores u ojos, causado por la exposición a un sensibilizador respiratorio en el trabajo. Los ejemplos incluyen síntomas que surgen de la exposición a enzimas, polvo de té, diisocianato de tolueno, látex, cereales, glutaraldehído, polen, harina, colofonía.

c) Pérdida auditiva inducida por ruido

Cualquier nueva caída de 10 dB o más en el rango de 4 a 6 Hz de cualquier oído que haya ocurrido desde el audiograma anterior en un empleado que trabaja en un entorno ruidoso.

2) Ausencia por enfermedad

La ausencia por enfermedad representa una pérdida de mano de obra para el banco, así como una pérdida de continuidad operativa. Minimizar el absentismo por enfermedad innecesario o evitable ayuda a la productividad, así como a reducir los costos.

Se reconoce que las causas del absentismo por enfermedad son multifactoriales y que la mala salud es sólo una de las posibles causas. También se reconoce que la responsabilidad de gestionar el ausentismo recae firmemente en la Dirección o la Supervisión de línea; y que la salud ocupacional y el personal desempeñan un papel de apoyo al ayudar a la gerencia de línea con esta responsabilidad.

Los datos sobre ausencias por enfermedad deben recopilarse a nivel de sitio y expresarse como:

Total de días de ausencia x 100%

Total de días disponibles

3) Reclamaciones por enfermedad ocupacional

Los reclamos contra el banco por enfermedades ocupacionales representan una falla en el control de la exposición de un empleado a un peligro en el trabajo, lo que ha resultado en la mala salud del empleado. Los reclamos también representan un costo significativo para la empresa, ya sea en costos directos o por aumento de las primas de seguros.

Un buen desempeño de SST reducirá el nivel de siniestros, aunque esto puede llevar algunos años dado que los siniestros de hoy representan una exposición ocupacional en el pasado.

Los datos deben recopilarse de los Departamentos de Seguros Jurídicos o de Riesgos en una Compañía operativa para el nivel de reclamos contra la Compañía por Enfermedad Ocupacional.

Deben recopilarse los siguientes datos:

- Número total de reclamaciones
- Costo total de indemnizaciones

No se incluirán los datos sobre reclamaciones por accidentes o lesiones profesionales.

6.2.2 Creación de un dispensario médico

Sugerimos la creación de al menos un dispensario médico, dentro de las instalaciones de la empresa, acreditado por el Ministerio de salud pública como centro de atención primaria.

Dentro de los servicios que debe de ofrecer el dispensario médico deben encontrarse:

- Servicios de emergencia como oxigenoterapia y nebulizaciones
- Consultas de medicina general con suministro de medicamentos de emergencia (curas locales y seguimiento)
- Expedición de formularios de evaluación física para nuevas contrataciones y futuros desvinculados
- Expedición de certificados médicos

De igual forma, el dispensario debe dar asistencia a cualquier visitante en caso de que se requieran de sus servicios con servicios deben ser ofrecidos de manera gratuita

Esta estrategia permite disminuir los permisos de los colaboradores y garantizar la calidad de las licencias médicas. Además, aumenta la satisfacción del empleado y su bienestar al evitar el pago de diferencias en centros médicos y mejorar las dolencias de los colaboradores, asegurando oportuno referimiento en casos graves.

6.2.3 Creación de un Comité Mixto de Seguridad y Salud Laboral

Recomendamos formar el comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral para la gestión preventiva de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, para mantener el proceso productivo, garantizar la continuidad de las operaciones y los procesos de la empresa. en síntesis, el Comité tendrá las siguientes funciones:

- Fomentar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

- Participar en la supervisión de las condiciones del lugar de trabajo
- Promover e impartir la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Facilitar los acuerdos que permitan y garanticen el establecimiento y promoción de la política de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Informar al empleador de todas las situaciones de peligro existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.
- Responder y resolver con prontitud las solicitudes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar y supervisar el cumplimiento en la empresa de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la planificación de todas las propuestas relacionadas con las condiciones laborales que influyan en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Informar acerca de las medidas planificadas o puestas en práctica en el lugar de trabajo orientadas a la preservación y fomento de la salud y seguridad en el trabajo.
- Motivar a los trabajadores con relación a la importancia de una efectiva seguridad y salud en el trabajo
- Colaborar en la organización e implementación de los programas de entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.

6.2.4 Creación de un Manual de Gestión Ante Emergencias

- a. Elaborar el manual de Administración de Emergencias que contemplan y describe los elementos necesarios para la administración y gestión de las principales emergencias que pudieran generarse, de acuerdo a la evaluación de riesgos realizada.
- b.
- c. Realizar un Plan Maestro de Emergencia que incluya seguridad contra Incendios
- d. Elaborar la ruta y Plan de evacuación para cada localidad, señalar las mismas.
- e. Establecer un programa documentado de inspecciones para todos los equipos auxiliares de cada localidad: sistema de climatización, generación eléctrica, combustible, cocinas, microondas, escaleras de emergencia.
- f. Elaborar la creación de las Brigadas

Diseñar la Rutas de Evacuación de las brigadas

formalizar la entrega de los Informe y recomendaciones.

Crear un Plano en digital con las indicaciones necesarias en las zonas comunes de las edificaciones. el plano incluirá los siguientes elementos de emergencias:

- 1) Rutas de evacuación direccionada a los medios de egreso contemplados
- 2) Señalización de emergencia (señales y lámparas de emergencia en las oficinas y en las sucursales).
- 3) Capacitación Para la Brigada de Emergencias
- 4) Divulgación del Manual de Gestión Ante Emergencias Dirigido al Comité de Manejo de Emergencias y Coordinadores de Brigadas
- 5) Consideraciones Para Evacuación Segura
- 6) Prevención de Incendios y Uso de Extintores Portátiles.

6.2.5 Creación de una Matriz de Riesgos por puesto

Recomendamos la creación de una matriz de riesgo laboral que analice el nivel de riesgo presente en los puestos de trabajo para comparar por nivel de riesgo diferentes tareas que ejecutan los ocupantes de las posiciones para proponer acciones concretas y, así, disminuir los riesgos y estimar el impacto que tendrán sobre el nivel de riesgo de los colaboradores.

Esta matriz de Riesgo Laboral debe trabajar los siguientes factores, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales, propios del sector financiero:

Riesgos Físicos

- Contactos térmicos extremos (frío - caliente)
- Exposición a radiación solar
- Exposición a temperaturas extremas (frías - calientes)
- Iluminación
- Radiación ionizante

- Radiación no ionizante
- Ruido
- Vibraciones
- Presiones anormales

Riesgo Químico

- Exposición a los químicos

Riesgo biológico

- Contaminantes biológicos
- Accidentes causados por seres vivos

Riesgo ergonómico

- Sobreesfuerzo. Riesgos originados por la manipulación de cargas pesadas o por movimientos mal ejecutados: al levantar objetos, estirar o empujar objetos, manejar o lanzar objetos.
- Manipulación de cargas. La carga física del trabajo es originada como consecuencia de actividades físicas que se ejecutan para la consecución de las tareas del puesto. Consecuencia directa de una carga física excesiva será el agotamiento, fatiga y debilidad muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de un accidente como consecuencia de la misma, disminución de la productividad y calidad del trabajo. Por otra parte, esto llevará al aumento de la insatisfacción personal e incomodidad del colaborador.

La fatiga física se estudiará en relación a trabajos estáticos y dinámicos.

- Calidad de aire interior. Se medirán los niveles de concentración de dióxido de carbono (CO₂) en oficinas superiores. Los niveles no deben ser mayores a 1000 ppm, ya que generan molestias y cansancio.
- Posiciones forzadas. La fatiga física se estudiará en relación a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la postura corporal, clasificaremos los puestos de trabajo en tres categorías: los realizados de pie, sentado o de forma alternativa.

- Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD). Se revisarán aspectos referentes a las condiciones que debe reunir la sala, la pantalla, el teclado, la impresora, la mesa, la silla, entre otros. De ahí también se evalúan otros factores colaterales como la luz, instalación eléctrica, fatiga visual o fatiga postural.
- Comodidad térmica. La comodidad térmica (o confort térmico) depende del calor producido por el cuerpo y de los intercambios de temperatura producidos entre éste y el medio ambiente.
- Movimientos repetitivos. Movimientos continuos mantenidos durante la realización de un trabajo que implica al mismo conjunto de músculos, huesos y articulaciones, provocando en el colaborador fatiga muscular, agotamiento, sobrecarga, dolor y, por último, una lesión.

Riesgos psicosociales

- Turnos rotativos
- Trabajo nocturno
- Carga mental. Esfuerzo intelectual que debe realizar el colaborador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el transcurso de la ejecución de la posición laboral.
- Autonomía temporal. Se refiere a la autonomía concedida al colaborador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso (equilibrio vida-trabajo).
- Contenido del trabajo. Hace referencia al nivel en que el conjunto de tareas que desempeña el colaborador activa una cierta cantidad de capacidades humanas y permiten su desarrollo psicológico.
- Supervisión - participación. Define el nivel de toma de decisión del colaborador, es decir, el grado en el que la distribución de poder de poder en la jerarquía está dividida entre el colaborador y la dirección en lo relativo al desempeño del trabajo.
- Definición del rol. Considerará los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada colaborador, y se evaluará a partir de dos factores fundamentales: ambigüedad del rol y conflictividad del rol.
- Interés por el colaborador. Hará referencia a cómo la empresa muestra una preocupación de carácter personal hacia el colaborador.

- Relaciones interpersonales. Medirá la calidad de las relaciones personales de los colaboradores y será evaluado a través de trabajo en equipo, colaboración, reconocimiento, entre otros.

6.2.6 Reforzamiento plan de Capacitación en materia de Seguridad y Salud Laboral

Recomendamos el reforzamiento del plan de capacitación institucional en materia de Salud y Seguridad Laboral a fines de impulsar la promoción y prevención de riesgos laborales. El programa deberá contribuir a:

- Estimular interés sobre las ventajas y beneficios de aplicar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Promover la participación activa ante las medidas, fomentando la iniciativa propia para emplear técnicas de auto cuidado ante los factores de riesgo y/o condiciones inseguras.
- Generar conductas positivas que mejoren el clima laboral, el desempeño, la calidad del trabajo, la salud física y mental, entre otros, para ayudar a prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Fortalecer la capacidad de los colaboradores de identificar los factores de riesgos, presentes en la actividad.

- **Tipos de capacitaciones sugeridas**

Capacitación Preventiva: estará orientada a prever los cambios que se producen en el personal debido a que sus posiciones laborales, ya que se vuelven rutinarias y su desempeño puede variar con los años. También sus destrezas/habilidades pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos (necesidad de reskilling).

Capacitación Correctiva: tendrá como objetivo solucionar y aplicar los correctivos ante los riesgos en el trabajo, presentes en la actividad del sector financiero, con herramientas como diagnósticos, estudios e identificación de los mismos.

VII. CONCLUSIÓN

Conclusión

La investigación de este proyecto ha contribuido de manera muy importante para identificar las oportunidades existentes de Salud y Seguridad en la entidad Financiera X, destacamos la importancia de cumplir con el reglamento 522-06. Basándonos en los resultados del diagnóstico, exponemos recomendaciones y mejoras que fortalecerán las debilidades detectadas.

La entidad financiera X refleja la necesidad de implementar de manera urgente todos los requisitos contenidos en las regulaciones de prevención de Riesgos de la República Dominicana para disminuir o eliminar cualquier riesgo que se encuentre en las localidades y operaciones de la entidad, garantizar la seguridad durante su estadía a clientes y visitantes y para cumplir con la legislación aplicable, evitando con esto último demandas laborales o sanciones administrativas que están contempladas en el Reglamento 522-06 sobre Salud y Seguridad Laboral y la ley 81-01 que crea el instituto de Seguridad Social.

La sección C del protocolo, se ve afectada por el incumplimiento de las secciones A y B. En estas dos secciones es donde se encuentran definidos tanto el compromiso de la entidad con la seguridad y salud laboral, así como el desarrollo del manual y programa de seguridad para cubrir todos los requisitos de la legislación y los riesgos propios de las operaciones.

Tanto el manual como el programa deben llevar un proceso de implementación, atendiendo a los levantamientos que se deben realizar en las secciones A y B.

La legislación de República Dominicana ha determinado un plazo de tres años para cubrir las secciones de la C a la F, una vez entregado y aprobado el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional requerido por el Ministerio de Trabajo en el Reglamento 522-06. El dicho Reglamento establece que debe ser elaborado y firmado por un Proveedor Certificado en el Ministerio de Trabajo.

El Programa de Seguridad y Salud Ocupacional es el plan de acción con las actividades, fechas de realización y responsables para cumplir con los requisitos del Reglamento 522-06, los estándares del Manual de Seguridad, los requerimientos legales y los de la organización.

El Manual de Seguridad y Salud Ocupacional es una guía con los estándares del programa, métodos y prácticas a seguir para el buen desempeño de Seguridad y Salud Laboral y satisfacer los requisitos del programa de Seguridad y Salud Ocupacional, así como el programa de trabajo del Comité de Seguridad

Cabe destacar que debido a los procesos que la entidad ha estado llevando respecto a las regulaciones propias de un banco, tienen muchos temas relacionados al desarrollo de los elementos, que será de fácil comprensión establecer un programa de seguridad y salud ocupacional e iniciar la implementación. No obstante, recomendamos que sea creada una unidad exclusiva, debido a la gran cantidad de información, datos, documentos y técnicas que deben llevarse mensualmente para lograr un cumplimiento efectivo.

Si bien es cierto que las industrias llevan la delantera con la implementación de las directrices que rigen el reglamento, es de conocimiento que este reglamento no hace excepción de industrias, es decir que sin importar la naturaleza de la organización es indispensable que las normas del reglamento se cumplan.

Lo importante en este proyecto es que las medidas o mejoras propuestas pueden ser aplicadas a corto plazo, desde las mejoras de la infraestructura hasta la creación de las políticas y de los Comité y es que nuestro fin va más allá del cumplimiento del reglamento de salud y seguridad; nuestra intención es crear y fomentar una cultura de seguridad y salud, promover la prevención de accidentes y enfermedades para ayudar a mitigar el número de accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo.

VIII. REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L. (2012) *Revista Cubana de Salud y Trabajo, Historical Review About occupational Health and Industrial Safety Industrial Safety*
- Biblioteca de la OIT 996-2017 *Organización Internacional del Trabajo (OIT) | Derechos de autor y autorizaciones | Política de Privacidad | Descargo de responsabilidad*
- Pando Moreno M, Martín Acosta Fernández, J.R, (2008), *Factores de psicosociales de Riesgos de Trabajo en la Empresa.*
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano . Mc Graw Hill.*
- J. J. Keller & Associates, Inc. (2021, 16 abril). *Don't make these mistakes on your next IFTA return. Safety and Compliance.* <https://www.jjkeller.com/home>
- *Matriz de Riesgos Laborales por puesto de trabajo.* (2016). <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2644/2/Matriz%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20ARTEFACTA%202016.pdf>
- *Reglamento de Seguridad en el Trabajo Decreto Núm. 522-06* (2006). <https://ovi.mt.gob.do/Files/PDF%20Reglamento%20DGHSI.pdf>
- *Manual Guía para la actuación del Comité mixto de Seguridad y Salud en el trabajo Dirección de Higiene y Seguridad Industrial* (2013). <https://ovi.mt.gob.do/Files/Manual%20Guia%20DGHSI.pdf>
- A. (2017, 24 febrero). *Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Latinoamérica. Software ISO.* <https://www.isotools.org/2016/11/04/normativa-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-latinoamerica/>
- *República Dominicana – Prevención de Riesgos Laborales – CEOE.* (s.f). *Prevención de Riesgos Laborales.* <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/república-dominicana/>
- *Organización Internacional del Trabajo.* (2021). *Organización Internacional del Trabajo.* <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Mateo, J. (2019, 15 noviembre). *Dispensario Médico. Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.* <https://www.unphu.edu.do/servicios/dispensario-medico/>

- Prado, J. (2020, 22 junio). *¿Qué es la higiene industrial y cuáles son sus principales ramas? Blog de PRL - IMF BS.* <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/que-es-higiene-industrial-principales-ramas/>
- Libro: *Seguridad y salud ocupacional. (s. f.). Foro de Seguridad Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad.* http://www.gestiondelriesgo.com/capacitacion/libros/libro_1024.htm
- Universidad de Guadalajara, México. (2006). *FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO (Primera edición, Vol. 1).* http://www.rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf

IX. ANEXOS

X. Anexo 1. Organigrama Actual



Anexo 2. Organigrama Propuesto



Anexo 3. Coordinadora Salud y Seguridad Laboral

Descripción de puesto

Título del puesto: Coordinadora Salud y Seguridad Laboral

Propósito : Garantizar la adecuada implementación, mantenimiento y seguimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de los requisitos definidos en el Sistema y según las disposiciones del Reglamento 522-06.

Funciones y responsabilidades

1. Inspeccionar diariamente las estaciones contra incendios, utilizando el formulario destinado para tales fines.

- Realizar una ronda de visitas a los lugares donde están ubicadas las casetas o estaciones contra incendio.
- Completar el formulario de registro.
- Realizar mensualmente la inspección de extintores y completar el formulario.
- En su ronda diaria, asegurarse que los extintores están ubicados en el lugar destinado.
- Participar activamente en las inspecciones mensuales de las casetas, revisando el estado de las mangueras y válvulas.

2. Dar seguimiento a las inspecciones de mantenimiento, para verificar el funcionamiento de los equipos.

- Realizar mensualmente una inspección en esta para dar mantenimiento a la bomba y completar el formulario de esta inspección.
- Asegurar que el personal verifique el funcionamiento general, cambie el aceite y se determine si es necesario realizar algún mantenimiento adicional y registrarlo en el formulario.
- Inspeccionar el aseo del lugar y del acceso.

- Revisar y completar el formulario de chequeo de los equipos.
3. **Cumplir con el plan de implementación del programa de Seguridad Industrial.**
- Realizar las evaluaciones de riesgos de las áreas,
 - Dar el soporte a los Gerentes de Sucursales y demás áreas para identificar e implementar los planes de acción de disminución de los riesgos.
 - Hacer identificación de necesidades de entrenamientos
 - Impartir capacitaciones de seguridad.
 - Implementar el plan de seguridad de Contratistas.
 - Cumplir con los requisitos legales de Seguridad y Salud: Reglamento 522-06, R032, Ley 87-01
 - Coordinar las reuniones de los Comités de Seguridad.
 - Desarrollar las campañas de prevención mensual, poner al día los murales con material de dichas campañas.
4. **Dar soporte a cada Comité de Seguridad respecto a la inspección para validar que se cumplan: el uso de los equipos de protección, que se realizan las tareas de forma segura, que el área de plataforma de las sucursales y los lugares donde se reciben clientes, estén debidamente señalizado y los controles de riesgos identificados estén funcionando, entre otros.**
- Analizar si existen condiciones inseguras y si es posible que se resuelva de inmediato conversar con los responsables del área y luego reportar a su superior inmediato.
 - Si se requiere un trabajo más especializado, reportar a su superior inmediato para que realice el análisis y coordinar que se ejecute la solución. Dar el seguimiento a la solución.
5. **Supervisar tareas específicas que podrían ocasionar condiciones inseguras. Como son: los mantenimientos de los generadores eléctricos, mantenimiento de los chillers, mantenimiento de techos, entre otros, verificando que las tareas se realicen de forma segura.**
6. **Participar en el proceso de investigación de incidentes y accidentes, llevar las estadísticas mensualmente de los incidentes y accidentes. Hacer un up date semanal y darle seguimiento al cumplimiento de las acciones correctivas.**
7. **Impartir charlas de seguridad industrial en las inducciones a los nuevos empleados y contratistas.**
8. **Divulgar las políticas y los procedimientos de Seguridad y Salud Laboral**
9. **Participar como líder de brigada en la ejecución de los Planes de emergencia.**

10. Completar los permisos de trabajo para los cuales se quiere autorización del área de seguridad industrial.

- **Completar el formulario junto al personal que realizará las tareas.**
- **Verificar el área donde se realizará el trabajo. Si cumple con las especificaciones, se indica en el formulario. Si no cumple, no se otorga el permiso hasta que las condiciones estén seguras.**
- **Completar los análisis de riesgos laborales pertinentes para las tareas críticas o de alto riesgo, identificadas de acuerdo con las tareas que internacionalmente son clasificadas de esta manera, como son: los trabajos en altura, espacios confinados, en caliente, entre otros.**
- **Reunir el personal que realizará el trabajo para completar el formulario de análisis de riesgos, indicando todo lo que se especifica.**

11. Verificar el uso de equipos de protección y uniformes.

12. Asignar equipos de protección personal a los empleados que aplique

- **Recibir los equipos de protección que deben ser reemplazados y entregar al usuario que lo solicita los equipos nuevos.**
- **Completar el formulario correspondiente.**
- **Archivar los formularios para verificaciones futuras.**

13. Identificar oportunidades de mejora y preparar propuesta de mejora continua a presentar a la Gerencia del área para futura implementación.

14. Realizar otras funciones afines y complementarias, derivadas de la naturaleza del puesto.

Perfil

- **Graduado de Ingeniería Industrial**
- **Experiencia mínima de 3 años en el área de seguridad industrial y salud laboral**
- **Conocimiento de paquete de Office**
- **Amplios conocimientos de Excel**
- **Conocimiento del reglamento 522 -06**

Habilidades Blandas

- **Habilidades de comunicación**
- **Capacidad de Análisis**
- **Orientación a los detalles**

IV.1.3 Formularios de diagnóstico comparativo a los elementos necesarios para evaluar Implementación del Programa de Salud y Seguridad Laboral

CRITERIO CUMPLIMIENTO	SATISFACTORIO	NECESITA MEJORA	INSATISFACTORIO	NA
A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD				
B. PLANIFICACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD				
EVALUACIÓN DE RIESGOS.				
CUMPLIMIENTO LEGAL.				
DOCUMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS				
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD				
C. IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO				
ROL Y RESPONSABILIDAD.				
CAPACITACIÓN				
PROMOCIÓN DE SALUD				
COMUNICACIÓN.				
DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DOCUMENTACION				
CONTROL OPERATIVO.				
ERGONOMÍA.				
PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIA.				
D. ACCIONES CORRECTIVAS				
MONITOREO Y MEDICIÓN.				
ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.				
AUDITORIAS.				
E. REVISIÓN DE LA GESTIÓN				
REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN				
F. RECLUTAMIENTO				
RECLUTAMIENTO Y SELECCION				

V. II Evaluación aspectos técnicos, de procedimientos, de los sistemas y prácticas de gestión de Seguridad y Salud de la Institución.

SEGURIDAD Y SALUD	RATING			
	S	N	I	N A
A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD				
ELEMENTO 1: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD				
1. La alta dirección ha definido y documentado una política de salud y seguridad de la organización.				
A. La política es consistente con la política del Seguridad y salud Ocupacional de la Entidad				
B. La política es apropiada para la naturaleza, la escala, el alcance y el impacto de la organización y sus actividades, productos o servicios.				
2. La política expresa su compromiso con Seguridad y Salud Ocupacional e incluye:				
A. Una declaración clara de los objetivos generales de salud y seguridad				
B. Compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades profesionales.				
C. Un compromiso con la mejora continua y la prevención de lesiones y enfermedades profesionales.				
D. Un compromiso con el cumplimiento de toda la legislación, reglamentos y normas internas aplicables.				
E. Marco para establecer y revisar los objetivos y metas de salud y seguridad.				
3. Firmado por la persona más alta en el lugar.				
4. Se comunica a través de la organización (orientaciones, reuniones, formación, folletos, publicaciones...)				
5. Se revisa anualmente y se revisa cuando es necesario y se mantiene al día.				

B. PLANIFICACIÓN DE SEGURIDAD Y salud				
ELEMENTO 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS.				
1. La organización ha identificado los peligros para la salud y la seguridad de sus actividades, productos o servicios.				
2. La organización ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos para determinar los peligros que suponen un riesgo para las personas que trabajan in situ.				
A. Se han completado las evaluaciones de riesgos para tareas rutinarias				
B. Se han completado evaluaciones de riesgos para tareas clave no rutinarias (tareas de mantenimiento, entrada de espacio confinado, trabajo en caliente, LOTO)				
3. La organización busca eliminar o controlar los riesgos significativos				
4. Se supervisa la eficacia de las medidas de control aplicadas como resultado de las evaluaciones de riesgos.				
5. Las evaluaciones de riesgos se documentan y se mantienen actualizadas.				
6. La organización tiene una gestión eficaz del proceso de cambio que incluye la evaluación de riesgos.				
7. La organización se asegura de que se consideren los riesgos significativos para la salud y la seguridad al establecer sus objetivos de Seguridad y salud.				

ELEMENTO 3: CUMPLIMIENTO LEGAL.				
1. La organización lleva a cabo una revisión periódica para identificar todos los requisitos legales, reglamentarios e internos de salud y seguridad aplicables que la organización debe cumplir.				
2. La organización tiene acceso a las leyes, reglamentos y requisitos pertinentes.				
A. La organización tiene acceso a copias de todas las leyes vigentes, res.				
B. Tiene acceso a las políticas y requisitos internos de la Entidad.				
3. La organización ha elaborado un plan para garantizar el pleno cumplimiento de las normativas aplicables dentro de un plazo razonable.				
4. La organización opera en pleno cumplimiento o tiene una exención oficial.				

ELEMENTO 4: DOCUMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS				
1. La organización ha establecido y mantiene objetivos y objetivos documentados de salud y seguridad SMART en cada función y nivel relevante de la organización.				
2. Al establecer y revisar sus objetivos del seguridad y salud, la organización considera riesgos y cuestiones pertinentes tales como:				
a. Requisitos legales y de otro tipo.				
b. Sus importantes riesgos para la salud y la seguridad.				
c. Sus opciones tecnológicas.				
d. Requisitos financieros, operativos y empresarial de sariales.				
e. Las opiniones de las partes interesadas.				
3. Los objetivos y metas son coherentes con la política de la seguridad y salud ocupacional , incluido el compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades.				

ELEMENTO 5: PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD				
1. La organización ha establecido y mantiene un programa(s) de gestión de seguridad y salud ocupacional/plan de mejora escritos para alcanzar sus objetivos y metas.				
2. El programa/plan anual de gestión del Seguridad y salud Ocupacional es adecuadamente detallado y con recursos. El plan define:				
a. Responsabilidad de alcanzar objetivos y metas en cada función y nivel relevante de la organización.				
b. Los medios y el plazo por el que deben alcanzarse los objetivos y metas.				
3. Los programas se revisan y modifican periódicamente según corresponda para reflejar las circunstancias cambiantes, entre ellas:				
a. Nuevos desarrollos.				
b. Actividades, productos o servicios nuevos o modificados.				

C. IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO				
ELEMENTO 6: ROL Y RESPONSABILIDAD.				
1. La persona más alta es responsable de la implementación del Seguridad y Salud Ocupacional				
2. Con el fin de facilitar la gestión eficaz, se han definido, documentado, asignado y comunicado las funciones individuales de salud y seguridad, la responsabilidad y las autoridades.				
A. Seguridad y salud es una parte válida de la evaluación del rendimiento gerencial				
B. La Administración participa en actividades y proyectos específicos del Seguridad y salud Ocupacional.				
C. Se ha desarrollado un organigrama actual de Seguridad y salud?				
D. La Seguridad y salud se incorpora a las descripciones de los trabajos de gestión.				
E. La organización tiene un mecanismo, como un Comité de Seguridad para supervisar el proceso y obtener aportes de compañeros de trabajo.				
F. La administración ha nombrado a una persona calificada para coordinar Seguridad y salud Ocupacional.				
3. Se proporcionan recursos adecuados de Seguridad y salud				
A. Se proporcionan recursos humanos adecuados para apoyar la Seguridad y salud Ocupacional.				
B. Se proporcionan recursos financieros adecuados para apoyar la Seguridad y salud Ocupacional.				
4. Tiene la Entidad acceso a una fuente de asesoramiento técnico competente de Seguridad y salud Ocupacional y se dispone de conocimientos especializados.				
5. La Administración ha nombrado a una persona calificada para coordinar Seguridad y Ocupacional				

ELEMENTO 7: CAPACITACIÓN				
1. Periódicamente, la organización identifica sistemáticamente las necesidades de capacitación en salud y seguridad.				
2. La organización lleva a cabo una inducción / orientación adecuada de Seguridad y salud Ocupacional para todo el personal antes de trabajar en la Entidad.				
3. Se desarrolla un programa formal de capacitación periódica de Seguridad y salud Ocupacional, basado en la evaluación de necesidades y los requisitos reglamentarios. Todas las personas reciben periódicamente capacitación relevante y documentada en Seguridad y salud Ocupacional; Cuando sea aplicable, la capacitación de Seguridad y salud Ocupacional se proporciona en las siguientes áreas clave:				
(a) Control de Energía Peligrosa (LOTO)				
(b) Permisos de trabajo, Trabajo en caliente, Trabajo en alturas, Trabajo Eléctrico.				
(c) Comunicación de peligros, HAZ Hopper.				
(d) EPP				
(e) Procedimientos de emergencia, seguridad contra incendios				
(f) Ascensores				
(g) Ergonomía				
(h) Patógenos transmitidos por la sangre				
(i) Seguridad eléctrica				
(j) Otros:				
4. Los programas de capacitación hacen hincapié en la importancia de Seguridad para los empleados, clientes y visitantes.				
5. Se ha elaborado y distribuido una lista de las principales normas de seguridad.				
6. La Entidad lleva a cabo entrenamiento de preparación para emergencias.				
7. El Coordinador del Seguridad y salud Ocupacional de la localidad recibe la capacitación apropiada				
8. La organización ha establecido y mantiene procedimientos para que sus empleados sean conscientes de:				
a. La importancia de la conformidad con la política, las reglas y los procedimientos de salud y seguridad.				
b. Los riesgos significativos para la seguridad de sus actividades laborales y los beneficios de mejorar el rendimiento personal (comportamiento).				
c. Sus funciones y responsabilidades en el logro de la conformidad con la política y los procedimientos de salud y seguridad y con los requisitos del sistema de seguridad.				
d. Las posibles consecuencias de la desviación de los procedimientos operativos especificados.				

ELEMENTO 7A: PROMOCIÓN DE SALUD				
1. ¿Se promueve la salud y el bienestar regularmente en el sitio a través de:				
a. Programas en el lugar (seminarios de nutrición, programas para dejar de fumar)				
b. Folletos				
c. Murales				
Existe un Plan de chequeos médicos para los empleados fijos y temporeros, donde se tome en cuenta los riesgos a lo que están expuestos en sus funciones.				
Se realizan una evaluación de Riesgos para todos los peligros de Salud Ocupacional.				
Se ha establecido un plan de acción para el control de Riesgos a la Salud identificados.				
Se divulga a todo el personal sobre los riesgos a la salud que estará expuesto y las medidas de control identificadas.				
Se mantiene un sistema de Cuidado de Salud, dirigido por un profesional de medicina ocupacional.				
Se mantienen los registros por empleados y establecer el tiempo de permanecer guardado, de acuerdo con la legislación del país.				
Existe un programa de vigilancias médicas, con seguimiento a todos los empleados que se vean afectados por enfermedades crónicas y/o enfermedades ocupacionales.				
Existe un programa de medición del ausentismo por enfermedad común, por enfermedad ocupacional y por accidentes laborales.				

ELEMENTO 8: COMUNICACIÓN.				
1. La organización proporciona periódicamente información de Seguridad y Salud Ocupacional, según se le solicite, a la Entidad.				
2. La organización ha establecido y mantiene un sistema de comunicación de Seguridad y Salud Ocupacional eficaz para:				
a) Comunicación interna entre diversos niveles y funciones de la organización.				
b) Recibir, documentar y responder a la comunicación pertinente de terceros.				
3. La organización tiene procesos para la comunicación externa de sus riesgos significativos de salud y seguridad y registra sus decisiones.				

ELEMENTO 9: DOCUMENTACIÓN.				
1. La organización ha establecido y mantiene información (en papel o en formato electrónico) para describir los elementos centrales del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su interacción.				
a. ¿La organización mantiene un manual de referencia del Seguridad y salud Ocupacional actual?				
b. El sistema de gestión de documentos proporciona orientación a la documentación relacionada con la salud y la seguridad?				

ELEMENTO 10: CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.				
1. La organización ha establecido y mantiene procedimientos y sistemas para controlar todos los documentos clave de Seguridad y Salud Ocupacional a fin de garantizar que:				
a. Pueden ser localizados.				
b. Se revisan periódicamente según sea necesario y se aprueban.				
c. Las versiones actuales de los documentos pertinentes están disponibles en todas las ubicaciones donde se realizan las operaciones.				
d. Los documentos obsoletos se eliminan rápidamente de todos los puntos de problema y uso.				
e. Se identifican adecuadamente todos los documentos obsoletos retenidos con fines legales y/o de preservación del conocimiento.				

ELEMENTO 11: CONTROL OPERATIVO.				
1. La organización identifica aquellas operaciones y actividades asociadas con riesgos significativos para la salud y la seguridad.				
2. La organización planifica estas actividades, incluido el mantenimiento, con el fin de garantizar que se lleven a cabo de manera segura mediante:				
a. Establecer y mantener procedimientos de proceso documentados.				
b. Estipular criterios clave de funcionamiento en los procedimientos.				
c. Establecer y mantener procedimientos de compra para identificar los riesgos para la seguridad y la salud de los bienes y servicios utilizados por la organización				
D. Establecimiento y mantenimiento de procedimientos de diseño y mantenimiento				

ELEMENTO 11A: ERGONOMÍA.					
1.	¿El sitio ha incluido cuestiones relacionadas con la ergonomía como parte de su evaluación de riesgos?				
2.	¿Tiene el sitio un programa de ergonomía escrito?				
3.	¿Se han desarrollado y comunicado objetivos y metas ergonómicas anuales?				
4.	Se ha llevado a cabo un entrenamiento ergonómico para:				
	a. Conciencia				
	b. Gestión /Liderazgo				
	c. Compañeros de trabajo afectados en empleos en riesgo				
	d. ¿Compañeros de trabajo afectados con acciones correctivas implementadas?				
5.	Si la ergonomía es un riesgo significativo, ¿se ha cargado un equipo entrenado y multifuncional?				
6.	¿Se han realizado evaluaciones ergonómicas de trabajos/tareas de riesgo significativos?				
7.	¿Se han identificado y probado las acciones correctivas?				
8.	¿Se evalúan las acciones correctivas en busca de riesgos ergonómicos?				
9.	¿El sitio rastrea lesiones y quejas ergonómicas?				
10.	¿Tiene el sitio un programa de gestión médica?				
11.	¿Tiene el sitio un programa de servicio alternativo / modificado?				

ELEMENTO 12: PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIA.					
1.	La organización identifica y evalúa periódicamente posibles situaciones de emergencia.				
2.	La organización ha establecido y mantiene procedimientos/planes integrales y escritos de Urgencias. Los procedimientos de Urgencias:				
	a. Identificar el potencial de accidentes y situaciones de emergencia y asignar claramente responsabilidades clave de Urgencias.				
	b. Proporcionar procedimientos detallados para responder, prevenir y mitigar los impactos en la salud y la seguridad de los accidentes e incidentes.				
3.	La organización revisa y revisa anualmente, cuando es necesario, sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias.				
4.	La organización prueba periódicamente dichos procedimientos.				

D. ACCIONES CORRECTIVAS				
ELEMENTO 13: MONITOREO Y MEDICIÓN.				
1. La organización ha establecido y mantiene sistemas para monitorear y medir su desempeño en salud y seguridad de forma regular. El sistema mide lo siguiente:				
A. Número y tipos de lesiones y enfermedades.				
B. Avances hacia metas y objetivos.				
C. Cumplimiento de los procedimientos, criterios de funcionamiento				
D. Cumplimiento de la legislación y normativas aplicables				
E. Cumplimiento de los requisitos de la Entidad.				
2. El registro de los datos de seguimiento debe permitir la identificación de medidas correctivas y preventivas adecuadas.				
A. La organización lleva a cabo inspecciones periódicas de condición física documentadas.				
B. La organización lleva a cabo inspecciones periódicas documentadas de limpieza.				
C. La organización tiene un proceso eficaz de observación y retroalimentación de seguridad.				
3. La organización cuenta con un sistema de vigilancia de la higiene industrial.				
4. La organización cuenta con un sistema de vigilancia y vigilancia médica.				
5. La organización ha identificado y cuenta con un sistema para el mantenimiento y monitoreo de equipos críticos y equipos de monitoreo. Se mantienen los registros.				
6. El equipo de monitoreo de Seguridad y Salud Ocupacional (medidores de polvo, medidores de temperatura y equipos de ruido, otros) se calibra y mantiene regularmente.				

ELEMENTO 14: ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.				
1. La organización mantiene sistemas de informes e investigación de incidentes para:				
a. Lesiones profesionales				
b. enfermedades profesionales				
c. inconformidades				
d. incidentes graves				
2. La organización ha establecido y mantiene procedimientos que definen la responsabilidad y la autoridad para manejar e investigar incidentes e inconformidades de Seguridad Industrial y Salud				
3. Existen sistemas eficaces para tomar medidas para mitigar los impactos causados por incidentes y				
4. Existen sistemas eficaces para <u>iniciar y completar acciones correctivas y preventivas.</u>				
5. Existen sistemas para confirmar la <u>eficacia</u> de los planes de acción corrector y preventivos.				
6. Las medidas correctivas y/o preventivas adoptadas son adecuadas a la magnitud del problema y son proporcionales a los riesgos de salud y seguridad en el trabajo identificados				
7. La organización implementa y registra cualquier cambio en los procedimientos resultantes de la acción correctiva y preventiva.				

ELEMENTO 16: AUDITORIAS.				
1. El sistema de gestión de Seguridad y Salud de la organización está sujeto a auditorías independientes.				
2. La auditoría independiente determina si el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de la organización:				
3. Se ha implementado y mantenido adecuadamente,				
5. Es eficaz para cumplir con la política y los objetivos de la organización.				
6. La frecuencia de auditoría del sistema de gestión Seguridad y Salud es al menos cada 2 años..				
7. Las recomendaciones de auditoría se presentan a la alta dirección.				
8. Existe un proceso para abordar rápidamente las recomendaciones de auditoría y para modificar el programa de gestión de Salud Ocupacional.				

E. REVISIÓN DE LA GESTIÓN				
ELEMENTO 17: REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN				
1. La alta dirección de la organización revisa periódicamente (al menos anualmente) el sistema de gestión de la seguridad y la salud para garantizar su idoneidad, adecuación y eficacia continuas.				
2. El proceso de revisión de la gestión garantiza que se recopile la información necesaria para permitir a la dirección llevar a cabo esta evaluación.				
3. Se documentan las revisiones de la seguridad y la gestión de la salud.				
4. La revisión de la gestión aborda la posible necesidad de cambios en la política, los objetivos y otros elementos del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y a la luz de: auditorías del sistema de gestión, circunstancias cambiantes y compromiso con la mejora continua.				

F. RECLUTAMIENTO				
ELEMENTO 18: RECLUTAMIENTO Y SELECCION				
1. Están elaborados los perfiles de cada puesto e incluidos todas las necesidades de seguridad y salud para cumplir con cada función.				
2. Tiene un plan de inducción a cada puesto independiente a la inducción general.				
3. Se han identificado y listado los exámenes médicos requeridos por puesto y por exposición a riesgos de la salud.				
3. Han ejecutado una inducción de Seguridad y Salud para todos los empleados y contratistas. Incluir todos los riesgos identificados en la evaluación, las Reglas de Seguridad y Salud generales y de cada proyecto, así como el plan de emergencia.				
4. Se garantiza que cuando un empleado sea movido de puesto o de proyecto, reciba la inducción requerida al nuevo puesto o al proyecto asignado, incluyendo los riesgos de este, materiales a manipular, equipos, programación del proyecto, estatus de este, entre otros.				
5. Existe un plan de desarrollo de talento para los empleados.				

A continuación, se muestran los resultados en detalle de la información recolectada por nuestro instrumento de medición.

CRITERIO DE EVALUACION:

S = satisfactorio

N= Necesita mejora o deficiencias menores

I = Insatisfactorio

NA = No aplica



SEGURIDAD Y SALUD	RATING			
	S	N	I	NA
A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD				
ELEMENTO 1: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD				
1. La alta dirección ha definido y documentado una política de salud y seguridad de la organización.				
A. La política es consistente con la política del Seguridad y salud Ocupacional de la Entidad				
B. La política es apropiada para la naturaleza, la escala, el alcance y el impacto de la organización y sus actividades, productos o servicios.				
2. La política expresa su compromiso con Seguridad y Salud Ocupacional e incluye:				
A. Una declaración clara de los objetivos generales de salud y seguridad				
B. Compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades profesionales.				
C. Un compromiso con la mejora continua y la prevención de lesiones y enfermedades profesionales.				
D. Un compromiso con el cumplimiento de toda la legislación, reglamentos y normas internas aplicables.				
E. Marco para establecer y revisar los objetivos y metas de salud y seguridad.				
3. Firmado por la persona más alta en el lugar.				
4. Se comunica a través de la organización (orientaciones, reuniones, formación, folletos, publicaciones...)				
5. Se revisa anualmente y se revisa cuando es necesario y se mantiene al día.				

B. PLANIFICACIÓN DE SEGURIDAD Y salud				
ELEMENTO 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS.				
1. La organización ha identificado los peligros para la salud y la seguridad de sus actividades, productos o servicios.				
2. La organización ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos para determinar los peligros que suponen un riesgo para las personas que trabajan in situ.				
A. Se han completado las evaluaciones de riesgos para tareas rutinarias				
B. Se han completado evaluaciones de riesgos para tareas clave no rutinarias (tareas de mantenimiento, entrada de espacio confinado, trabajo en caliente, LOTO)				
3. La organización busca eliminar o controlar los riesgos significativos				
4. Se supervisa la eficacia de las medidas de control aplicadas como resultado de las evaluaciones de riesgos.				
5. Las evaluaciones de riesgos se documentan y se mantienen actualizadas.				
6. La organización tiene una gestión eficaz del proceso de cambio que incluye la evaluación de riesgos.				
7. La organización se asegura de que se consideren los riesgos significativos para la salud y la seguridad al establecer sus objetivos de Seguridad y salud.				

ELEMENTO 3: CUMPLIMIENTO LEGAL.				
1. La organización lleva a cabo una revisión periódica para identificar todos los requisitos legales, reglamentarios e internos de salud y seguridad aplicables que la organización debe cumplir.				
2. La organización tiene acceso a las leyes, reglamentos y requisitos pertinentes.				
A. La organización tiene acceso a copias de todas las leyes vigentes, res.				
B. Tiene acceso a las políticas y requisitos internos de la Entidad.				
3. La organización ha elaborado un plan para garantizar el pleno cumplimiento de las normativas aplicables dentro de un plazo razonable.				
4. La organización opera en pleno cumplimiento o tiene una exención oficial.				

ELEMENTO 4: DOCUMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS					
1. La organización ha establecido y mantiene objetivos y objetivos documentados de salud y seguridad SMART en cada función y nivel relevante de la organización.					
2. Al establecer y revisar sus objetivos del seguridad y salud, la organización considera riesgos y cuestiones pertinentes tales como:					
a. Requisitos legales y de otro tipo.					
b. Sus importantes riesgos para la salud y la seguridad.					
c. Sus opciones tecnológicas.					
d. Requisitos financieros, operativos y empresarial de sariales.					
e. Las opiniones de las partes interesadas.					
3. Los objetivos y metas son coherentes con la política de la seguridad y salud ocupacional , incluido el compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades.					

ELEMENTO 5: PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD					
1. La organización ha establecido y mantiene un programa(s) de gestión de seguridad y salud ocupacional/plan de mejora escritos para alcanzar sus objetivos y metas.					
2. El programa/plan anual de gestión del Seguridad y salud Ocupacional es adecuadamente detallado y con recursos. El plan define:					
a. Responsabilidad de alcanzar objetivos y metas en cada función y nivel relevante de la organización.					
b. Los medios y el plazo por el que deben alcanzarse los objetivos y metas.					
3. Los programas se revisan y modifican periódicamente según corresponda para reflejar las circunstancias cambiantes, entre ellas:					
a. Nuevos desarrollos.					
b. Actividades, productos o servicios nuevos o modificados.					

C. IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO				
ELEMENTO 6: ROL Y RESPONSABILIDAD.				
1. La persona más alta es responsable de la implementación del Seguridad y Salud Ocupacional				
2. Con el fin de facilitar la gestión eficaz, se han definido, documentado, asignado y comunicado las funciones individuales de salud y seguridad, la responsabilidad y las autoridades.				
A. Seguridad y salud es una parte válida de la evaluación del rendimiento gerencial				
B. La Administración participa en actividades y proyectos específicos del Seguridad y salud Ocupacional.				
C. Se ha desarrollado un organigrama actual de Seguridad y salud?				
D. La Seguridad y salud se incorpora a las descripciones de los trabajos de gestión.				
E. La organización tiene un mecanismo, como un Comité de Seguridad para supervisar el proceso y obtener aportes de compañeros de trabajo.				
F. La administración ha nombrado a una persona calificada para coordinar Seguridad y salud Ocupacional.				
3. Se proporcionan recursos adecuados de Seguridad y salud				
A. Se proporcionan recursos humanos adecuados para apoyar la Seguridad y salud Ocupacional.				
B. Se proporcionan recursos financieros adecuados para apoyar la Seguridad y salud Ocupacional.				
4. Tiene la Entidad acceso a una fuente de asesoramiento técnico competente de Seguridad y salud Ocupacional y se dispone de conocimientos especializados.				
5. La Administración ha nombrado a una persona calificada para coordinar Seguridad y Ocupacional				

ELEMENTO 7: CAPACITACIÓN				
1. Periódicamente, la organización identifica sistemáticamente las necesidades de capacitación en salud y seguridad.		■		
2. La organización lleva a cabo una inducción / orientación adecuada de Seguridad y salud Ocupacional para todo el personal antes de trabajar en la Entidad.		■		
3. Se desarrolla un programa formal de capacitación periódica de Seguridad y salud Ocupacional, basado en la evaluación de necesidades y los requisitos reglamentarios. Todas las personas reciben periódicamente capacitación relevante y documentada en Seguridad y salud Ocupacional; Cuando sea aplicable, la capacitación de Seguridad y salud Ocupacional se proporciona en las siguientes áreas clave:			■	
(a) Control de Energía Peligrosa (LOTO)			■	
(b) Permisos de trabajo, Trabajo en caliente, Trabajo en alturas, Trabajo Eléctrico.			■	
(c) Comunicación de peligros, HAZ Hopper.			■	
(d) EPP			■	
(e) Procedimientos de emergencia, seguridad contra incendios			■	
(f) Ascensores			■	
(g) Ergonomía			■	
(h) Patógenos transmitidos por la sangre			■	
(i) Seguridad eléctrica			■	
(j) Otros:			■	
4. Los programas de capacitación hacen hincapié en la importancia de Seguridad para los empleados, clientes y visitantes.			■	
5. Se ha elaborado y distribuido una lista de las principales normas de seguridad.			■	
6. La Entidad lleva a cabo entrenamiento de preparación para emergencias.		■		
7. El Coordinador del Seguridad y salud Ocupacional de la localidad recibe la capacitación apropiada			■	
8. La organización ha establecido y mantiene procedimientos para que sus empleados sean conscientes de:			■	
a. La importancia de la conformidad con la política, las reglas y los procedimientos de salud y seguridad.			■	
b. Los riesgos significativos para la seguridad de sus actividades laborales y los beneficios de mejorar el rendimiento personal (comportamiento).			■	
c. Sus funciones y responsabilidades en el logro de la conformidad con la política y los procedimientos de salud y seguridad y con los requisitos del sistema de seguridad.			■	
d. Las posibles consecuencias de la desviación de los procedimientos operativos especificados.			■	

ELEMENTO 7A: PROMOCIÓN DE SALUD					
1. ¿Se promueve la salud y el bienestar regularmente en el sitio a través de:					
a. Programas en el lugar (seminarios de nutrición, programas para dejar de fumar)					
b. Folletos					
c. Murales					
Existe un Plan de chequeos médicos para los empleados fijos y temporeros, donde se tome en cuenta los riesgos a lo que están expuestos en sus funciones.					
Se realizan una evaluación de Riesgos para todos los peligros de Salud Ocupacional.					
Se ha establecido un plan de acción para el control de Riesgos a la Salud identificados.					
Se divulga a todo el personal sobre los riesgos a la salud que estará expuesto y las medidas de control identificadas.					
Se mantiene un sistema de Cuidado de Salud, dirigido por un profesional de medicina ocupacional.					
Se mantienen los registros por empleados y establecer el tiempo de permanecer guardado, de acuerdo con la legislación del país.					
Existe un programa de vigilancias médicas, con seguimiento a todos los empleados que se vean afectados por enfermedades crónicas y/o enfermedades ocupacionales.					
Existe un programa de medición del ausentismo por enfermedad común, por enfermedad ocupacional y por accidentes laborales.					

ELEMENTO 8: COMUNICACIÓN.					
1. La organización proporciona periódicamente información de Seguridad y Salud Ocupacional, según se le solicite, a la Entidad.					
2. La organización ha establecido y mantiene un sistema de comunicación de Seguridad y Salud Ocupacional eficaz para:					
a) Comunicación interna entre diversos niveles y funciones de la organización.					
b) Recibir, documentar y responder a la comunicación pertinente de terceros.					
3. La organización tiene procesos para la comunicación externa de sus riesgos significativos de salud y seguridad y registra sus decisiones.					

ELEMENTO 9: DOCUMENTACIÓN.				
1. La organización ha establecido y mantiene información (en papel o en formato electrónico) para describir los elementos centrales del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su interacción.				
a. ¿La organización mantiene un manual de referencia del Seguridad y salud Ocupacional actual?				
b. El sistema de gestión de documentos proporciona orientación a la documentación relacionada con la salud y la seguridad?				

ELEMENTO 10: CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.				
1. La organización ha establecido y mantiene procedimientos y sistemas para controlar todos los documentos clave de Seguridad y Salud Ocupacional a fin de garantizar que:				
a. Pueden ser localizados.				
b. Se revisan periódicamente según sea necesario y se aprueban.				
c. Las versiones actuales de los documentos pertinentes están disponibles en todas las ubicaciones donde se realizan las operaciones.				
d. Los documentos obsoletos se eliminan rápidamente de todos los puntos de problema y uso.				
e. Se identifican adecuadamente todos los documentos obsoletos retenidos con fines legales y/o de preservación del conocimiento.				

ELEMENTO 11: CONTROL OPERATIVO.				
1. La organización identifica aquellas operaciones y actividades asociadas con riesgos significativos para la salud y la seguridad.				
2. La organización planifica estas actividades, incluido el mantenimiento, con el fin de garantizar que se lleven a cabo de manera segura mediante:				
a. Establecer y mantener procedimientos de proceso documentados.				
b. Estipular criterios clave de funcionamiento en los procedimientos.				
c. Establecer y mantener procedimientos de compra para identificar los riesgos para la seguridad y la salud de los bienes y servicios utilizados por la organización				
D. Establecimiento y mantenimiento de procedimientos de diseño y mantenimiento				

ELEMENTO 11A: ERGONOMÍA.					
1. ¿El sitio ha incluido cuestiones relacionadas con la ergonomía como parte de su evaluación de riesgos?					
2. ¿Tiene el sitio un programa de ergonomía escrito?					
3. ¿Se han desarrollado y comunicado objetivos y metas ergonómicas anuales?					
4. Se ha llevado a cabo un entrenamiento ergonómico para:					
a. Conciencia					
b. Gestión /Liderazgo					
c. Compañeros de trabajo afectados en empleos en riesgo					
d. ¿Compañeros de trabajo afectados con acciones correctivas implementadas?					
5. Si la ergonomía es un riesgo significativo, ¿se ha cargado un equipo entrenado y multifuncional?					
6. ¿Se han realizado evaluaciones ergonómicas de trabajos/tareas de riesgo significativos?					
7. ¿Se han identificado y probado las acciones correctivas?					
8. ¿Se evalúan las acciones correctivas en busca de riesgos ergonómicos?					
9. ¿El sitio rastrea lesiones y quejas ergonómicas?					
10. ¿Tiene el sitio un programa de gestión médica?					
11. ¿Tiene el sitio un programa de servicio alternativo / modificado?					

ELEMENTO 12: PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIA.					
1. La organización identifica y evalúa periódicamente posibles situaciones de emergencia.					
2. La organización ha establecido y mantiene procedimientos/planes integrales y escritos de Urgencias. Los procedimientos de Urgencias:					
a. Identificar el potencial de accidentes y situaciones de emergencia y asignar claramente responsabilidades clave de Urgencias.					
b. Proporcionar procedimientos detallados para responder, prevenir y mitigar los impactos en la salud y la seguridad de los accidentes e incidentes.					
3. La organización revisa y revisa anualmente, cuando es necesario, sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias.					
4. La organización prueba periódicamente dichos procedimientos.					

D. ACCIONES CORRECTIVAS				
ELEMENTO 13: MONITOREO Y MEDICIÓN.				
1. La organización ha establecido y mantiene sistemas para monitorear y medir su desempeño en salud y seguridad de forma regular. El sistema mide lo siguiente:		Yellow		
A. Número y tipos de lesiones y enfermedades.		Yellow		
B. Avances hacia metas y objetivos.		Yellow		
C. Cumplimiento de los procedimientos, criterios de funcionamiento		Yellow		
D. Cumplimiento de la legislación y normativas aplicables		Yellow		
E. Cumplimiento de los requisitos de la Entidad.		Yellow		
2. El registro de los datos de seguimiento debe permitir la identificación de medidas correctivas y preventivas adecuadas.		Yellow		
A. La organización lleva a cabo inspecciones periódicas de condición física documentadas.	Green			
B. La organización lleva a cabo inspecciones periódicas documentadas de limpieza.	Green			
C. La organización tiene un proceso eficaz de observación y retroalimentación de seguridad.		Yellow		
3. La organización cuenta con un sistema de vigilancia de la higiene industrial.		Yellow		
4. La organización cuenta con un sistema de vigilancia y vigilancia médica.		Yellow		
5. La organización ha identificado y cuenta con un sistema para el mantenimiento y monitoreo de equipos críticos y equipos de monitoreo. Se mantienen los registros.	Green			
6. El equipo de monitoreo de Seguridad y Salud Ocupacional (medidores de polvo, medidores de temperatura y equipos de ruido, otros) se calibra y mantiene regularmente.				Blue
a. Se documenta la calibración y el mantenimiento del equipo.				Blue

ELEMENTO 14: ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.					
1. La organización mantiene sistemas de informes e investigación de incidentes para:					
a. Lesiones profesionales					
b. enfermedades profesionales					
c. inconformidades					
d. incidentes graves					
2. La organización ha establecido y mantiene procedimientos que definen la responsabilidad y la autoridad para manejar e investigar incidentes e inconformidades de Seguridad Industrial y Salud					
3. Existen sistemas eficaces para tomar medidas para mitigar los impactos causados por incidentes y					
4. Existen sistemas eficaces para <u>iniciar y completar acciones correctivas y preventivas.</u>					
5. Existen sistemas para confirmar la <u>eficacia</u> de los planes de acción corrector y preventivos.					
6. Las medidas correctivas y/o preventivas adoptadas son adecuadas a la magnitud del problema y son proporcionales a los riesgos de salud y seguridad en el trabajo identificados					
7. La organización implementa y registra cualquier cambio en los procedimientos resultantes de la acción correctiva y preventiva.					

ELEMENTO 16: AUDITORIAS.					
1. El sistema de gestión de Seguridad y Salud de la organización está sujeto a auditorías independientes.					
2. La auditoría independiente determina si el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de la organización:					
3. Se ha implementado y mantenido adecuadamente,					
5. Es eficaz para cumplir con la política y los objetivos de la organización.					
6. La frecuencia de auditoría del sistema de gestión Seguridad y Salud es al menos cada 2 años..					
7. Las recomendaciones de auditoría se presentan a la alta dirección.					
8. Existe un proceso para abordar rápidamente las recomendaciones de auditoría y para modificar el programa de gestión de Salud Ocupacional.					

E. REVISIÓN DE LA GESTIÓN				
ELEMENTO 17: REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN				
1. La alta dirección de la organización revisa periódicamente (al menos anualmente) el sistema de gestión de la seguridad y la salud para garantizar su idoneidad, adecuación y eficacia continuas.				
2. El proceso de revisión de la gestión garantiza que se recopile la información necesaria para permitir a la dirección llevar a cabo esta evaluación.				
3. Se documentan las revisiones de la seguridad y la gestión de la salud.				
4. La revisión de la gestión aborda la posible necesidad de cambios en la política, los objetivos y otros elementos del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y a la luz de: auditorías del sistema de gestión, circunstancias cambiantes y compromiso con la mejora continua.				

F. RECLUTAMIENTO				
ELEMENTO 18: RECLUTAMIENTO Y SELECCION				
1. Están elaborados los perfiles de cada puesto e incluidos todas las necesidades de seguridad y salud para cumplir con cada función.				
2. Tiene un plan de inducción a cada puesto independiente a la inducción general.				
3. Se han identificado y listado los exámenes médicos requeridos por puesto y por exposición a riesgos de la salud.				
3. Han ejecutado una inducción de Seguridad y Salud para todos los empleados y contratistas. Incluir todos los riesgos identificados en la evaluación, las Reglas de Seguridad y Salud generales y de cada proyecto, así como el plan de emergencia.				
4. Se garantiza que cuando un empleado sea movido de puesto o de proyecto, reciba la inducción requerida al nuevo puesto o al proyecto asignado, incluyendo los riesgos de este, materiales a manipular, equipos, programación del proyecto, estatus de este, entre otros.				
5. Existe un plan de desarrollo de talento para los empleados.				

Levantamiento de aspectos técnicos y procedimientos			
DOCUMENTOS REQUERIDOS	ELABORADO		COMENTARIO
	SI	NO	
Misión, visión de la Institucion	X		
Historia de la Institucion	X		
Estructura organizacional (organigrama) y headcount	X		
Listado de cantidad y nombre de puestos	X		
Listado de localidades con su direccion	X		
Listado de todas las areas de la entidad	X		
Flujograma de proceso de las opearciones	X		
Inducción a los nuevos colaboradores Salud y Seguridad Laboral		X	
Cronograma de entrenamientos y evidencia de entrenamientos en Salud y Seguridad		X	
Politica de Seguridad	X		Necesita mejoras
Procedimientos e instrucciones de seguridad existentes	X		Necesita mejoras
Plan de Emergencia		X	
Jornadas medicas realizadas y las evidencias		X	
Plan de prevención salud		X	
Políticas disciplinarias	X		Necesita mejoras
Plan de Cumplimiento de normas	X		Necesita mejoras
Indicadores de gestion de Seguridad y Salud Laboral		X	
Check list de Inspeccion, formato de accion correctiva, otros formatos		X	
Plan de comunicación de Salud y Seguridad Laboral		X	
Comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral		X	
Plan de Evacuación		X	
Brigada		X	
Programa de Seguridad Certificado?		X	
Mantenimiento programados de los equipos y de la Infraestructura		X	
Control de documentación	X		
Listado de todos los equipos de la Empresa (Incluyendo plantas electricas y demas)	X		Necesita mejoras
Cantidad de vehiculos y tipo: camionetas, sedan, otros		X	
Descripcion de puesto Coord. de Seguridad Industrial		X	
Documen tacion de seguridad actual (interna y corporativa)		X	
Matriz de Riesgo basado en Salud y Seguridad Labora		X	Necesita mejoras
Señalización estndarizada de la Infraestructura		X	

b) Pérdida de audición
por ruido

c) Respiratorio

Total		

2) **Ausencia de Enfermedad**

_____ % nivel

3) **Reclamaciones**

Total de reclamaciones _____

Total Costo de Indemnizaciones _____

_____ (Pounds)

-Fin de la Sección-