

Universidad Católica de Salta  
Facultad de Economía y Administración



Licenciatura en Administración de  
Empresas

**“ESTUDIO SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD  
OCUPACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS EMPLEADOS DE LA SUCURSAL DE COSALTA EN SALTA-  
CAPITAL ARGENTINA AÑO 2019”**

Mendiolaza, Ayelén Daiana  
Salta Capital, Argentina 2019

# **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA**

## **Gran Canciller**

S. E.R. Mons. Mario Antonio Cargnello Arzobispo De Salta

## **Rector**

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

## **Vicerrectora Académica**

Mg. Prof. Constanza Diedrich

## **Vicerrector Administrativo**

Dr. Darío Eugenio Arias

## **Vicerrector de Investigación**

Dr. Federico Colombo Speroni

## **Vicerrector de Formación**

Pbro. Cristian Arnaldo Gallardo

## **Decano de la Facultad de Economía y Administración**

Dr. Juan Lucas Dapena

## **Jefa de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas**

Lic. Mabel Las Heras

## ÍNDICE

### CAPÍTULO I: GENERALIDADES DE LA CIUDAD DE SALTA CAPITAL Y

GENERALIDADES DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL. ....	2
<b>A. DEPARTAMENTO DE SALTA CAPITAL</b> .....	2
1. Ubicación geográfica.....	2
2. Población .....	2
3. Caracterización del departamento.....	3
<b>B. EMPRESA COSALTA</b> .....	3
1. Historia .....	3
2. Política de Calidad e Inocuidad .....	5
3. Organigrama de la empresa .....	7
4. Funciones principales .....	8
5. Base legal de las empresas alimentarias .....	15
<b>C. ESTUDIO DE LA HIGIENE LABORAL</b> .....	18
1. Antecedentes .....	18
2. Marco legal argentino.....	21
3. Higiene Laboral .....	31
4. Objetivos de la Higiene Laboral.....	32
a. Importancia.....	32
b. Enfermedad laboral.....	33
c. Clasificación de los riesgos higiénicos .....	34
d. Evaluación de los factores del ambiente.....	35

e. Costo de las enfermedades laborales .....	36
f. Control de factores del ambiente.....	36
g. Condiciones ambientales de trabajo .....	36
1. Iluminación .....	37
2. Ruido .....	38
3. Temperatura.....	38
4. Humedad.....	40
D. ESTUDIO DE LA SEGURIDAD LABORAL .....	41
1. Antecedentes .....	41
2. Definiciones de Seguridad Laboral.....	43
3. Objetivos de la Seguridad Laboral.....	48
4. Importancia .....	49
5. Conceptos y causas de los accidentes de trabajo .....	50
6. Costos de los accidentes laborales .....	52
7. Prevención de los accidentes laborales .....	55
8. Prevención de Robos (vigilancia) .....	59
9. Consecuencia de los accidentes laborales .....	60
10. Relación eficiencia - eficacia .....	62
E. GENERALIDADES DE LOS PROGRAMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.....	65
1. Aspectos generales.....	65

2. Objetivos de los programas .....	66
3. Clases de programas .....	66
4. Importancia de los programas .....	67
5. Requerimiento de los programas .....	68
6. Estructura básica de los programas .....	68
7. Comité de Higiene y Seguridad Laboral.....	69
8. Consideraciones preliminares sobre la Salud y Seguridad de los trabajadores en el marco normativo .....	70
a. Constitución Nacional Argentina .....	70
b. Convenios relevantes de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo .....	71
c. Normas fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo.....	71
d. Leyes generales .....	72
e. Equipos y elementos de protección personal .....	72
f. Convenios OIT .....	74
 CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE COSALTA EN SALTA - CAPITAL.....	79
A. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	79
B. IMPORTANCIA.....	80
C. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	81
1. Métodos de investigación .....	81
2. Técnicas de investigación .....	82
a. La entrevista .....	82

b. La encuesta.....	82
c. La observación directa .....	82
3. Fuentes de investigación .....	83
a. Primarias .....	83
b. Secundarias .....	83
4. Tipos de investigación .....	84
5. Determinación de universo y muestra.....	84
a. Universo .....	84
b. Muestra .....	84
6. Procedimiento de la información .....	85
a. Tabulación.....	86
b. Análisis e interpretación de los datos.....	86
D. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN COSALTA CON RESPECTO A LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL .....	86
A. GENERALIDADES .....	86
B. HIGIENE LABORAL .....	87
1. Causas de enfermedades laborales .....	87
2. Riesgos de enfermedades laborales.....	87
3. Costos de las enfermedades laborales .....	88
4. Medidas de prevención de las enfermedades profesionales .....	88
C. SEGURIDAD LABORAL .....	89
1. Causas de los accidentes de trabajo.....	89

2. Costos de los accidentes de trabajo .....	89
3. Medidas de prevención de los accidentes de trabajo.....	90
D. CONDICIONES BÁSICAS.....	91
1. Tipos de trabajo .....	91
2. Infraestructura.....	91
3. Manuales o instructivos.....	92
4. Instrumentos, herramientas, equipos, otros .....	92
E. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	94
1. Conclusiones.....	94
2. Recomendaciones .....	95
CAPÍTULO III: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	
LABORAL PARA LA REDUCCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA	
DE COSALTA EN EL DEPARTAMENTO DE SALTA CAPITAL .....	
A . OBJETIVOS DEL CAPÍTULO .....	96
B. GENERALIDADES DEL PROGRAMA .....	97
1. Importancia .....	97
2. Alcance .....	97
3. Propósito .....	98
4. Reglas básicas del programa.....	98
C. SUB – PROGRAMA DE HIGIENE LABORAL .....	98
1. Objetivos.....	99
2. Políticas.....	99

3. Estrategias .....	100
4. Identificación de los factores generadores de enfermedades laborales.....	101
5. Medidas de control de los factores generadores de enfermedades laborales .....	102
6. Infraestructura .....	103
a. Temperatura .....	103
b. Ventilación.....	103
c. Iluminación .....	104
d. Ruido.....	105
D. SUB-PROGRAMA DE SEGURIDAD LABORAL.....	107
1. Objetivos .....	107
2. Políticas.....	108
3. Estrategias .....	109
4. Identificación de los factores generadores de accidentes.....	109
5. Medidas de control de los factores generadores de accidentes .....	109
6. Equipos de protección.....	111
7. Infraestructura .....	112
a. Orden y limpieza en las instalaciones .....	112
b. Riesgos de incendios.....	113
c. Pisos resbaladizos.....	114
d. Señalización en las instalaciones .....	115
E. CAPACITACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL .....	121

1. Objetivos.....	121
2. Políticas.....	121
3. Finalidad .....	121
4. Alcance .....	121
5. Responsabilidad .....	121
6. Plan de capacitación y contenido.....	122
F. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.....	128
G. ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ PROPUESTO SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL .....	143
1. Objetivo del Comité.....	143.
2. Estructura organizativa .....	144
H. ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN DEL COMITÉ A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO.....	146
I. COSTOS DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ .....	147
J. COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA .....	147
K. FINANCIAMIENTO .....	148
L. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	148
M. CRONOGRAMA PROPUESTO A LAS AUTORIDADES DE COSALTA .....	150
BIBLIOGRAFÍA .....	151
ANEXOS .....	155

ANEXO I: ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE LA EMPRESA COSALTA EN SALTA- CAPITAL.....	155
ANEXO II: CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA COSALTA EN SALTA CAPITAL.....	157
ANEXO III: GUÍA DE OBSERVACIÓN.....	160
ANEXO IV: TABULACIÓN DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS DE COSALTA EN SALTA CAPITAL .....	162
VISITAS A COSALTA (Cooperativa Salteña de Tamberos limitada).....	179

## **Agradecimientos**

A mis queridos padres, los pilares de mi vida, por todo el amor y apoyo que me brindan desde el primer día que ingrese a la Universidad. Agradezco a ellos la educación que me inculcaron y sobre todo el hacer posible mi formación profesional.

A mi familia, por su apoyo incondicional de todos estos años, quienes me ayudaron a alcanzar gran parte de mis logros. Mi abuela, quien es un importante sostén en mi vida. Mi querido abuelo, mi ángel, quien desde el cielo me guía con sus ojos en cada paso que doy. A mis hermanos, por el cariño, quienes siempre llevo en mi corazón.

A mi novio y compañero de vida, durante todos estos años, quien me regaló su amor incondicional y sobre todo me acompañó desde el primer hasta el último momento de mi carrera universitaria; es un pilar muy importante en mi vida.

A mi segunda familia, personas maravillosas, con quienes tuve la oportunidad de compartir momentos muy lindos y me enseñan todos los días a ser una mejor persona.

A la Universidad Católica de Salta, por abrirme sus puertas, y a los excelentes profesores que me formaron profesionalmente durante el transcurso de este camino.

**“ESTUDIO SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA SUCURSAL DE COSALTA EN SALTA- CAPITAL ARGENTINA AÑO 2019”**

El mundo actual se encuentra en un constante cambio, se ve influenciado por la tecnología de las comunicaciones lo cual modifica radicalmente la velocidad, dirección y flujo de información, y logra alterar los roles laborales de todas las organizaciones.

Esto lleva a los trabajadores a involucrarse en la seguridad de sus tareas y sobre todo en la mejora de sus ambientes laborales.

Con el objeto de que las empresas consignen mejoras continuas en la reducción de riesgos, mediante la gestión sistemática de la prevención, se hace necesario desarrollar un sistema de salud y seguridad en el trabajo, que logre alinear los objetivos de la empresa con los de sus trabajadores.

**CAPITULO I: GENERALIDADES DE LA CIUDAD DE SALTA CAPITAL Y  
GENERALIDADES DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.**

**A. DEPARTAMENTO DE SALTA CAPITAL**

**1. Ubicación geográfica**

El departamento Capital, es un departamento de la provincia de Salta, en el noroeste de Argentina. Se encuentra en el centro de la provincia. Limita con los departamentos de La Caldera, General Güemes, Metán, La Viña, Chicoana, Cerrillos y Rosario de Lerma.

Es montañoso al este, con elevaciones entre 1200 y 1300 msnm, y llano al oeste, correspondiendo este último sector al valle de Lerma.

En cuanto a su superficie cuenta con 1.772 km<sup>2</sup>, el 1,1% de la provincia.

Se divide administrativamente en dos municipios: la Ciudad de Salta (cabecera del departamento y capital de la provincia) y la Villa San Lorenzo.

**2. Población**

<b>Departamento</b>	<b>Total de viviendas</b>	<b>Total de la población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>CAPITAL</b>	<b>139.961</b>	<b>553.303 habitantes</b>	<b>257.266 habitantes</b>	<b>278.037 habitantes</b>

### 3. Caracterización del departamento

**Características físicas:** es un departamento montañoso por excelencia a excepción de donde se ubica la ciudad de Salta hacia el suroeste hasta el límite con los Departamentos de Rosario de Lerma y Cerrillos.

**Orografía:** toda la región montañosa pertenece al extremo sur de la provincia geológica cordillera oriental y supera escasamente los 2000 mts de altura. Enmarcando el Valle de Lerma por el extremo noroeste del departamento, se encuentra el cerro San Lorenzo y las Lomas de Isasmendi, y por el este los cerros Chachapoyas, Tres Cerritos, 20 de Febrero, San Bernardo, La Candelaria y La Pedrera. En el límite norte con General Guemes se ubican: el cerro Alto de la Ovejería, la Sierra La Ramada y el cerro Agua Tapada y en el límite este La Loma del Mojón, y el cerro Abra de los Loros. En el límite oeste del departamento con Cerrillos se encuentran los cerros Las Barrosas, Aspero y el Ceibalito. En el extremo sur del departamento se ubican los cerros Calderilla, San Simón y las Cumbres Altas del Presidio.

**Hidrografía:** en el extremo noroeste nace su principal río, el Arias, formado por el arroyo San Lorenzo, los ríos La Toma y El Artillero, el arroyo Grande y el río Arenales. Por el límite norte corren el arroyo Castellanos, el río Vaqueros y luego el Mojotoro. En el límite sur con Cerrillos se encuentra el río Ancho. Hacia el límite con General Guemes nacen los ríos Amadores, Atacal de los Rastrojos y del Chamical que desembocan en el Mojotoro, y los arroyos Saladillo, de la Troja y el Blanco que desembocan en el Juramento.

**Agricultura:** tabaco Virginia, criollo y burley, maíz, avena, cebada, arveja verde, alfalfa, batata, zanahoria, zapallo, tomate y hortalizas.

**Ganadería:** vacunos, ovinos, porcinos, caprinos y equinos.

**Forestal:** podemos encontrar variedades como tipa blanca, quina colorada, cedro, algarrobo, mora, sauce y laurel.

**Minería:** plomo, plata y zinc.

**Industria:** el 75% de la Industria de la provincia se agrupa en el Departamento Capital.

## **B. EMPRESA COSALTA**

### **1. Historia**

Corrían los años 60, la generalización del consumo de productos lácteos seguros y de calidad, era una necesidad para los salteños al inicio de la década de los 60, se tomó plena conciencia de ello, y es allí, que un grupo de tamberos emprendedores decide, el 25 de Junio de 1960, crear la cooperativa salteña de tamberos LTDA, asumiendo el compromiso de montar una planta industrial.

En el año 1967, después de duros años de lucha, sale al mercado su primera leche pasteurizada, marca “Beba”, completando la línea de productos, con yogures, queso criollo y quesillos.

Con una distribución propia de carros tirados a caballo, el lechero realizaba todos los días la visita puerta por puerta, donde desde la noche anterior las amas de casa habían dejado sus botellas vacías y dinero, era una rutina de una salta tranquila.

En 1977, Cosalta se fusiona con la cooperativa agraria del norte, que comercializaba la marca “Momy”, unificando la planta industrial en actual emplazamiento.

Los años 70 y 80, se consolida la empresa, se producen cambios en el sistema de venta, dejando las visitas domiciliarias, pasando al abastecimiento diarios a los comercios de barrios que habían evolucionado y contaban con cadena de frío.

En la década del 90 COSALTA avanza en el área de Recursos Humanos y es así que incorporó personal capacitado y profesional para que ocupen puestos estratégicos en los distintos departamentos de la empresa, sin perder de vista la importancia de la capacitación continua.

Los años 90 y 2000, se lleva adelante un proceso de modernización industrial, acompañado también por una adecuación del personal. Se monta una moderna línea de producción de quesos.

En los años siguientes, hasta la fecha, se continúa un mejoramiento en los procesos, productos y recursos humanos, respondiendo a un mercado cada vez más exigente y competitivo.

En el año 2005 comenzó a trabajar en la certificación de las Normas ISO 22.000 : 2005, de inocuidad en los alimentos

Se obtiene después de un largo proceso de adecuación y capacitación la certificación ISO 2200 inocuidad de los alimentos para llegar a sus clientes con productos seguros, fundamentales en toda dieta sana, y de calidad constante.

Se incorpora modernos equipos para la línea de leches fluidas, esterilizador y envasadora estéril.

De esta manera Cosalta, años tras año, reafirma su compromiso con la calidad, dando a sus fieles consumidores los productos más frescos del mercado.

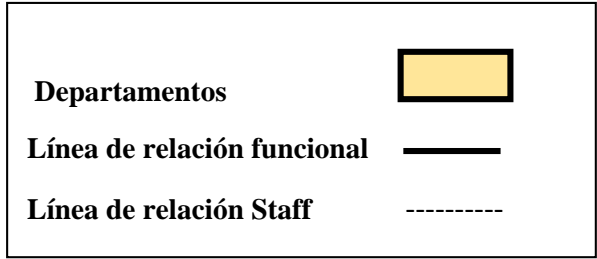
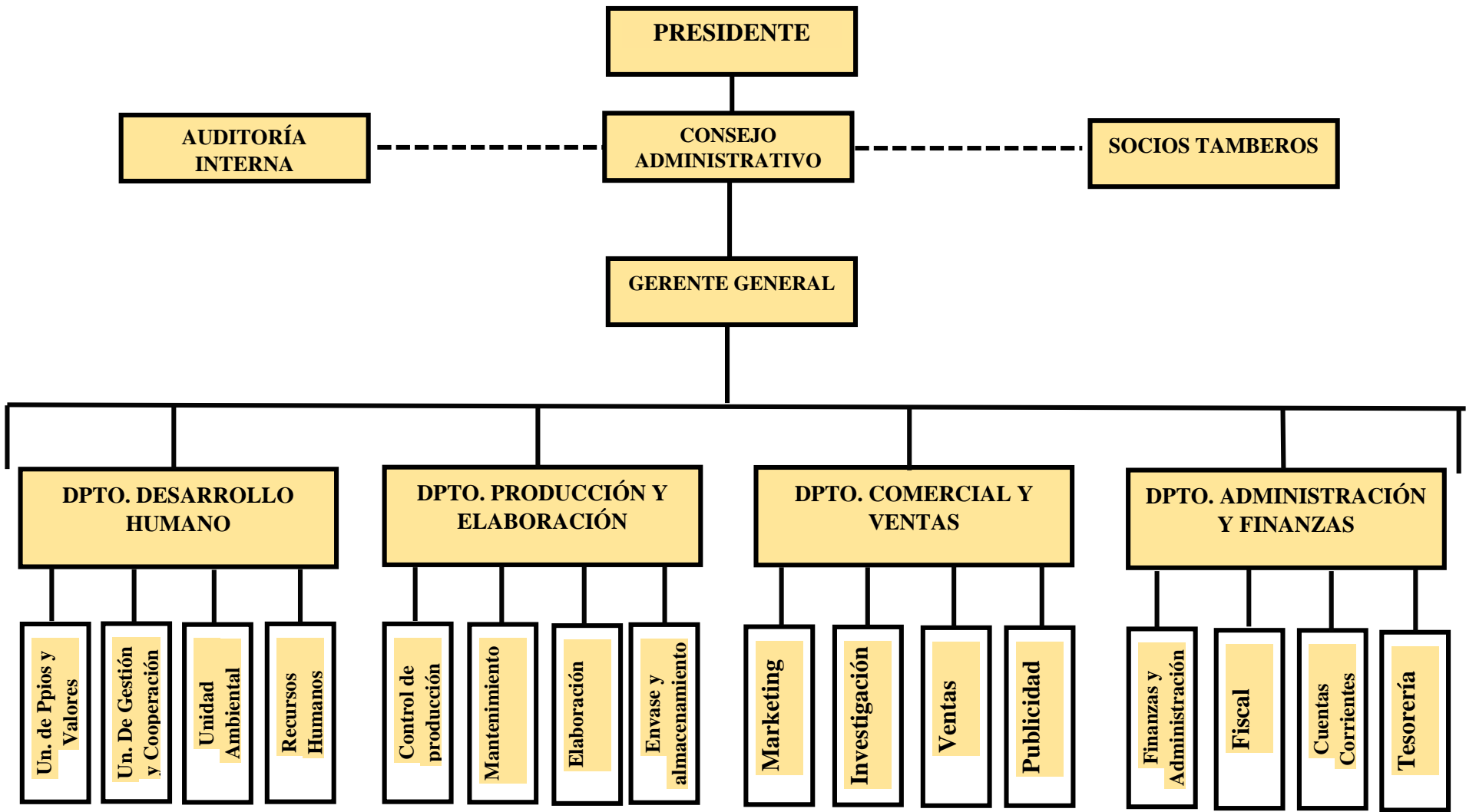
## **2. Política de Calidad e Inocuidad**

**COSALTA** como una de las principales industrias de producción láctea del Norte Argentino, a través de su sistema de gestión adopta los siguientes principios:

- Lograr un crecimiento sostenido de la productividad para brindar a los socios un buen precio de leche cruda.
- Brindar productos de excelente calidad e inocuidad, que satisfagan plenamente al cliente a través de eficientes planes de control.
- Desarrollar una relación de asistencia mutua con los proveedores de manera que nos permita sostener la calidad de nuestros productos.
- Proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y confortable, propiciando su participación, para que cada uno encuentre en la empresa un medio de desarrollo personal.
- Asumir en cada sector de la empresa el doble rol de cliente/proveedor priorizando la mejora continua de los procesos y la prevención de defectos.

- Obtener a través del sistema de gestión adoptado información confiable, oportuna y clara para la toma de decisiones.
- Cumplir con la legislación Nacional, Provincial y Municipal.

### **3. Estructura organizativa de la empresa**



#### **4. Funciones principales**

##### **PRESIDENTE DE COSALTA**

El presidente de la empresa es la máxima autoridad inmediata. Su principal función es la de representar legal y administrativamente a la empresa así como dictar políticas de gestión municipal y elaborar los planes de trabajo en cooperación con los responsables de las diferentes unidades.

- Dirigir y controlar el funcionamiento de la compañía.
- Representar a la compañía en todos los negocios y contratos con terceros en relación con el objeto de la sociedad.
- Convoca y preside las reuniones del Consejo Administrativo.
- Es representante legal para todos los actos judiciales y extra judiciales.
- Presentar el informe semestral de actividades.
- Sugerir al Consejo Administrativo y Socios Tamberos los medios y acciones que considere para la buena marcha de la gestión de la empresa.
- Ejercer las demás atribuciones que le correspondan según el estatuto correspondiente.

##### **CONSEJO ADMINISTRATIVO**

- Es una autoridad máxima de la empresa Cosalta y está formada por un Alcalde, un Síndico y ocho Concejales; sus principales funciones son:
  - Dirigir, coordinar, administrar, apoyar, supervisar y evaluar la gestión, con su carácter de Ejecutivo son encomendadas al Presidente.
  - Llevar al día, mediante registros adecuados, el inventario de los bienes del municipio.

- Llevar a cabo las discusiones y emitir las aprobaciones del que hacer municipal.
- Elaborar y controlar la ejecución del plan y los programas de desarrollo local. Así mismo llevar el control adecuado de los bienes de la empresa.
- Construir las obras necesarias para el mejoramiento y progreso de la comunidad y la prestación de servicios públicos locales en forma eficientemente y económica.
- Cumplir y hacer cumplir

### **AUDITORÍA INTERNA**

Su función principal es la de revisar y evaluar la efectividad del control interno del sistema de contabilidad y los cambios de este, así como ejecutar arquezos y revisiones periódicas de movimientos de fondos y valores en la tesorería y en las demás secciones. A su vez, revisar cada uno de los comprobantes de pago, aprobados por el Consejo Administrativo con el fin de asegurar la legalidad de los mismos y que estos cumplan con los requisitos legales correspondientes.

### **GERENCIA GENERAL**

Su función principal es la de garantizar una adecuada gestión administrativa acorde a las políticas, ordenanza y acuerdos del Presidente. Así mismo administrando los recursos humanos de la empresa por medio de la elaboración, planificación y organización de los métodos de trabajo minimizando de esta manera los gastos en la medida de lo posible de cada gerencia, coordinando el trabajo administrativo de todos los departamentos.

## GERENCIA DE PRODUCCIÓN

### Gerente de producción:

- Supervisar que dentro de un proceso productivo se cumpla con los objetivos y con el plan de producción dando soluciones a problemas presentados a la mayor brevedad posible garantizando que las personas a su cargo se comprometan con sus funciones, y las cumplan a cabalidad.
- Realizar la planificación de la producción que se realiza evitando el desperdicio de materias primas de la empresa.
- Realizar la despectiva repartición del trabajo en el área de producción para que se realice de manera más efectiva y ágil pero con la misma estándar de calidad la producción.
- **Ingeniería de producción:** se encarga del análisis de los procesos de fabricación, elección del proceso más adecuado en función de las especificaciones y la cantidad a fabricar; sugerencias de modificaciones para la mejora de la fabricación; definición del proceso de fabricación; definición del proceso de fabricación; cálculo de tiempos de fabricación.
- **Control de producción:** determina el momento de empezar un trabajo en relación a las máquinas y la fecha de finalización prevista; asegurar que estén preparados para el comienzo del trabajo (máquinas, materiales, operarios, documentación); controlar que el trabajo se está realizando según las instrucciones indicadas dentro de los plazos previstos; control de las interrupciones, causas, retrasos, adelantos, fallas; sugerencia de distintas medidas.

- **Mantenimiento:** debe vigilar que todas las instalaciones, máquinas y equipos de la empresa estén en condiciones para desarrollar sus actividades. Preventivo (evitar fallos) Correctivo (corregir los daños y averías imprevistos).

- **Fabricación:**

▪ Higienización, medición y pasteurización: se recibe la leche cruda, se realiza un primer tratamiento térmico para alargar la vida útil. Se miden los volúmenes recibidos y se pasteuriza a 75°C por un período de 30 min.

▪ Tratamiento UHT: aseguramiento completo destrucción de microorganismos patógenos. Aumento de temperatura entre 135- 140 °C durante 4 segundos para luego enfriar hasta los 5°C.

- **Fabricación del dulce de leche:**

▪ Cocción y adición del azúcar: se agrega por etapas y se agita la mezcla constantemente.

▪ Conservantes y control de temperatura: adición de bicarbonato de sodio y citrato de sodio, control de temperatura hasta alcanzar la consistencia deseada.

- **Fabricación del yogurt:**

▪ Inoculación y fermentación: inoculación, adición del fermento lácteo. Medición de acidez y consistencia.

▪ Adición de sabores y frutas: temperatura a 20°C y adición de frutas, saborizantes conservantes mezclados constantemente.

- **Fabricación del queso:**

- **Inoculación:** realizada a 33°C se agrega el cuajo líquido y los cultivos lácticos. Homogeneizar. Corte manual de la cuajada.
- **Remoción del suero, adición de sal y reposo:** drenar el suero, agregar sal, agitación para homogeneizar. Se coloca el producto en moldes.
- **Envase y almacenamiento:** almacenamiento refrigerado para yogurt, leche y queso y a temperatura ambiente para el dulce de leche.

## **GERENCIA COMERCIAL**

**Gerente comercial:** Realiza la investigación comercial y de mercados que sea necesaria y apta para la organización.

- **Gestiona un análisis de los precios a los cuales se ofrecen los productos, teniendo en cuenta las inversiones y las ganancias.**
- **Capacita a los vendedores ya que estos son parte vital ya que son los encargados de brindar los productos a los consumidores o distribuidores.**
- **Investigación:** recolecta datos directamente del mercado y los convierte en información sobre los deseos de los consumidores.
- **Marketing:** establece las maneras óptimas para que la publicidad pueda llegar al mercado objetivo, y a su vez las políticas de producto.
- **Ventas:** elaboración del presupuesto de ventas por períodos de tiempo. Sostener la relación con los clientes.
- **Publicidad:** el equipo debe ser capaz de hacer un buen uso de las nuevas tecnologías y de las telecomunicaciones para atraer clientes.

## **GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

### **Gerente administrativo:**

- Debe llevar a cabo un proceso de supervisión de las actividades realizadas.
- Organizar, planear, dirigir y controlar los departamentos de una empresa
- Velar por la eficiencia en todos los procesos que realice la compañía.

### **Gerente financiero:**

- Administra los recursos financieros de la empresa para realizar operaciones como: compra de materia prima, adquisiciones de maquinas y equipos, pago de salarios entre otros.
- Invierte los recursos financieros excedentes en operaciones como: inversiones en el mercado de capitales, adquisición de inmuebles, terrenos u otros bienes para la empresa.
- Planear, obtener y usar los fondos para maximizar el valor de la organización.

**Cuentas Corrientes:** su función principal es la recepción y control del pago de impuestos municipales y de la otorgación de solvencia de pagos municipal.

**Tesorería:** se encarga de la recepción de lo recaudado en concepto de impuestos municipales y de la emisión de cheques y pagos de bienes adquiridos por la comuna.

**Revisor fiscal:**

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebren o cumplan por cuenta de la sociedad se ajusten a las prescripciones de los estatutos, a las decisiones de la asamblea general y de la junta directiva.
- Dar oportuna cuenta, por escrito, a la asamblea o junta de socios, a la junta directiva o al gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la sociedad y en el desarrollo de sus negocios.
- Convocar a la asamblea o a la junta de socios a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario.

**RECURSOS HUMANOS**

Este departamento se encarga de:

- Reclutar y seleccionar personal que cumpla con el perfil deseado por la organización el cual contribuya al desarrollo de la compañía.
- Realizar el proceso de contratación del personal, realizando de manera adecuada los exámenes y prerrequisitos para la contratación del personal
- La capacitación continúa y el bienestar de los trabajadores tanto en el área de trabajo como fuera de él haciendo una compañía íntegra.

**Unidad de Principios y Valores:** Colaborar con las diferentes organismos en las necesidades que estas presenten, así como en la promoción de valores entre la población.

**Unidad de Gestión y Cooperación:** se encarga de gestionar ayuda de diversa índole como actividades sociales, capacitaciones, adquisición de bienes, entre otros, y de cooperar con las ONG`S, Iglesias, y otras instituciones que lo requieran.

**Unidad Ambiental:** es la encargada de otorgar permisos para actividades que afecten el medio ambiente.

**Recursos Humanos:** su función principal es la de llevar el control del personal en lo referente a permisos, incapacidades, inasistencia, entre otros; además se encarga de la selección y contratación de personal para garantizar una adecuada dotación del mismo.

**Catastro:** es la unidad encargada de verificar que se cumplan las diferentes normativas del ordenamiento urbano detectando problemas e irregularidades en cuanto al desarrollo urbano, para corregir cualquier situación anómala.

## **5. Base legal de las empresas alimentarias**

La industria de alimentos es un sector de mucha demanda. Por su naturaleza, e impacto directo en la salud de las personas, son bastantes reguladas y desde antes de iniciar operaciones una planta de alimentos deben cumplir con una serie de requisitos, que avalen su gestión en cada etapa, ya sea en el suministro, la producción, la conservación o almacenamiento, el transporte y la posterior distribución.

a) **Código Alimentario Argentino. CAPÍTULO VIII Alimentos Lácteos Artículo 553** (Res. Conj. SPRyRS 33/2006 y SAGPyA 563/2006, 13/09/2006)

Con la designación de Alimentos Lácteos, se entiende la leche obtenida de vacunos o de otros mamíferos, sus derivados o subproductos, simples o elaborados, destinados a la alimentación humana.

**Artículo 553 bis** (Res. Conj. SPRyRS 33/2006 y SAGPyA 563/2006, 13/09/2006)

Todo establecimiento que elabore: Leche certificada cruda, Leche pasteurizada, Leche certificada pasteurizada, Leche seleccionada pasteurizada, Leche conservada o esterilizada UAT, Leche esterilizada, Leche reconstituida, enteras, descremadas o desnatadas, o parcialmente descremadas o desnatadas, Leche con crema, Leche condensada, Leche en polvo, Leche descremada en polvo, Leche parcialmente descremada en polvo, y las que en el futuro determine la autoridad sanitaria nacional deberá contar con la Dirección Técnica de un profesional universitario que por la naturaleza de sus estudios a juicio de la autoridad sanitaria competente esté capacitado para dichas funciones, el que asumirá conjuntamente con la empresa la responsabilidad ante las autoridades sanitarias de la calidad de los productos elaborados.

Para el resto de los productos lácteos incluidos en el presente capítulo cada empresa deberá contar con un Director Técnico. En caso de que posea más de un establecimiento, en cada uno de ellos deberá contar con un responsable quien actuará bajo la supervisión del Director Técnico. El responsable podrá ser un Técnico, Técnico Superior o Profesional, que a juicio de la autoridad sanitaria competente, esté capacitado para cumplir las siguientes funciones:

1. Practicar los ensayos y comprobaciones para determinar la aptitud de las materias primas que se utilicen, siendo responsable de su calidad y adecuación.

2. Ensayar los productos elaborados en sus aspectos físico, químico y microbiológico, siendo responsable de que los mismos se ajusten a la composición declarada y autorizada.

3. Proveer a la adecuada conservación de las materias primas, aditivos y productos elaborados.

**b) Registro Nacional de Establecimientos (RNE)**

Certificado que las autoridades sanitarias jurisdiccionales otorgan a una empresa elaboradora de productos alimenticios o de suplementos dietarios para sus establecimientos elaboradores, fraccionadores, depósitos, etc. Es una constancia de que la empresa ha sido inscrita en el Registro Nacional de Establecimientos, que la habilita para desarrollar la actividad declarada. Además, es un requisito para el posterior registro de sus productos.

**c) Registro Nacional de Productos Alimenticios (RNPA)**

Certificado que las autoridades sanitarias jurisdiccionales otorgan, para cada producto, a una empresa productora, elaboradora, fraccionadora, importadora o exportadora de productos alimenticios o de suplementos dietarios. Para tramitar dicho certificado, se requiere que la empresa cuente con RNE.

**d) NORMAS ISO 22.000 : 2005**

Con un mayor enfoque en el pensamiento basado en el riesgo y siguiendo una estructura de alto nivel de ISO (HLS), la certificación en los nuevos Sistemas de Gestión de Seguridad Alimentaria ISO 22000 ofrece numerosos beneficios a organizaciones de todos los tamaños a lo largo de toda la cadena alimentaria:

- Mejor control de las actividades de seguridad alimentaria
- Facilita el cumplimiento de la legislación aplicable
- Promueve el crecimiento del mercado

- Aumenta la confianza de los clientes, las partes interesadas y del consumidor final

- Mejora la gestión de riesgos

- Se integra con otros sistemas de gestión ISO

## **C. ESTUDIO DE LA HIGIENE LABORAL**

### **1. Antecedentes**

A comienzos del Siglo XX en Argentina la prevención laboral era inexistente, siendo que la balanza estaba siempre inclinada para el lado más fuerte de la relación laboral (el del empleador) y las condiciones en las que se desenvolvía el trabajo en relación de dependencia eran sumamente extremas (jornadas laborales indefinidas, trabajo de mujeres y menores en condiciones indignas, etc.). A su vez, los trabajadores no estaban del todo organizados, lo cual impactaba negativamente en caso de conflicto a la hora de negociar las condiciones de prestación de trabajo con el empleador.

Todo ello se traducía en una lucha totalmente desigual, en una época signada por abusos e injusticias en perjuicio de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto, paulatinamente se comenzó a vislumbrar un cambio de orientación en algunos sectores dirigentes, preocupados por descubrir cuál debía ser el papel del Estado en la regulación de la cuestión laboral. Fue así como comenzaron a introducirse una serie de normas legislativas que se importaban de Europa y de Estados Unidos. En éstos, a partir de la segunda mitad del siglo XIX se comenzó a sentir una gran presión social producto de los múltiples accidentes que se producían especialmente en las fábricas. Fue así se hicieron presentes un gran número de leyes vinculadas con el problema de la prevención. Se comprendió que era necesario evitar que ocurran estos

accidentes y enfermedades del trabajo y además garantizar a quienes sufrían estos infortunios -o bien a los derechohabientes en caso de muerte-, una compensación de tipo económico.

Con todos estos antecedentes extranjeros, se logra una primera regulación en nuestro país –que aún hoy continúa vigente que es la ley 11.544 del año 1929 sobre jornada de trabajo, en cuyo Art 2 aparece por primera vez el término insalubre. En efecto, dicho artículo establece que “...Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la vacilación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas”.

Es curioso observar que han transcurrido ya más de 80 años desde la sanción de la ley y la misma continúa en vigencia, como si nada hubiera cambiado, como si la tecnología, el medio ambiente de trabajo y los riesgos a que están sujetos los trabajadores fueran los mismos.

El objetivo originario de la mencionada ley era disminuir la exposición del trabajador a sustancias nocivas para su salud, o, en el caso de los accidentes, disminuir la probabilidad de que ocurran.

Nunca se habló en esa época de “invertir en seguridad y salud”, contando con mecanismos de protección adecuada, instruyendo debidamente a los trabajadores. Ideas éstas que incluso hoy en día no terminan de calar en la conciencia argentina.

Además siendo que la calificación de un lugar o tarea como insalubre se dejó en manos del Poder Ejecutivo, durante mucho tiempo la cuestión se trató en el terreno exclusivamente político, sin contar con un estudio científico o técnico que avalara las decisiones.

Así llegamos al año 1972, momento clave para Argentina, ya que a partir de ahí se sanciona la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (N° 19.587), la cual entró en vigor al año siguiente. Esta ley, todavía vigente, significó un avance muy importante en materia de prevención dado que contiene principios fundamentales sobre higiene y seguridad en el trabajo, a los que haremos mención más adelante.

Por su parte, en 1974 se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) que si bien introdujo importantes cambios en la legislación del trabajo, en materia de prevención sólo hacía referencia al deber de seguridad respecto de pausas y limitaciones a la jornada de trabajo y en cuanto al cumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad de la ley 19.587, destacando el objetivo de tutelar la integridad psicofísica y dignidad del trabajador.

Llegamos finalmente a la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley N° 24.557), del año 1995, sin perjuicio de que previo a ella hubo otras regulaciones en la materia tales como la Ley 9688 (del año 1915) y 24.028 (de 1991) las cuales no hacían ninguna alusión a la prevención de los riesgos laborales.

Respecto de la LRT, si bien al momento de su sanción, generó expectativas de ser un buen sistema que abarcaría tanto prevención como reparación, al poco tiempo de andar se generalizaron voces de críticas como consecuencia de la ineficacia de la normativa preventiva, sumado a la ausencia de una verdadera cultura de la prevención,

la falta de coordinación entre los mandatos de la normativa de fondo y las instituciones encargadas de su aplicación, y las flagrantes inconstitucionalidades que se generaron en cuanto al sistema de reparación de daños.

En estos días se presenta la oportunidad histórica de debatir los contenidos de una nueva Ley de Accidentes y Enfermedades de Trabajo. Es fundamental que este proceso se realice con la participación pluralista de todos los sectores involucrados, como corresponde a una democracia verdaderamente representativa, y no como ocurrió muchas veces en nuestro país donde la legislación se ha creado a espaldas de los principales destinatarios –los trabajadores-, y con el rechazo de la inmensa mayoría de la doctrina especializada.

## **2. Marco Legal Argentino**

Bajo este título se describen las principales regulaciones legales existentes en nuestro país en materia de prevención de riesgos del trabajo.

### **2. a.- Ley de Contrato de Trabajo:**

Esta ley, en su redacción originaria, consagraba el deber de seguridad en materia de pausas y limitaciones a la jornada de trabajo y en cuanto al cumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad de la ley N° 19.587, resaltando como objetivo fundamental la tutela de la integridad psicofísica y dignidad del trabajador. A su vez consagraba respecto de este último el derecho de rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, ante el incumplimiento de dichos deberes por parte del empleador.

Con la reforma introducida por la ley N° 24.557 este régimen sufre una modificación, ya que si bien se mantiene el deber de cumplir las normas de higiene y seguridad, se suprime la pauta expresa de tutela a la persona del trabajador, así como también el derecho de este último a rehusar la prestación de la tarea ante el incumplimiento del mencionado deber. A cambio de ello, se da la posibilidad al trabajador de reclamar sólo por las prestaciones que consagra la ley 24.557 pero únicamente en los casos en que el incumplimiento genere un daño en la salud o seguridad del trabajador, cambiando así el parámetro fundamental en que anteriormente se basaba el Art. 75 (que es la tutela de la integridad psicofísica y dignidad del trabajador).

## **2. b.- Ley sobre Riesgos de Trabajo (24.557):**

Esta ley aborda el tema de la prevención de riesgos laborales en su Art. 4. Originariamente establecía una obligación en cabeza del empleador y del trabajador consistente en asumir compromisos concretos en materia de cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Por su parte, establecía que en la relación contractual entre el empleador y la ART (Aseguradora de Riesgos de Trabajo) se debía incluir un plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad fijándose un plazo máximo de ejecución de 24 meses. No obstante, si durante ese plazo de ejecución el empleador incumplía las prescripciones de la ley de higiene y seguridad (N° 19.587) no recaía sobre él sanción alguna; estábamos en presencia de una verdadera moratoria.

A su vez, era la misma ART quien se encargaba de controlar la ejecución del plan y de denunciar los incumplimientos ante la Superintendencia de Riesgos de

Trabajo (en adelante: SRT). Complementando este sistema, el artículo siguiente -que se mantiene actualmente- prevé que acaecido un accidente o enfermedad profesional por incumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad, éste debe abonar una suma de dinero cuyo importe es fijado por la SRT y que se depositará en el Fondo de Garantía previsto por esta ley. Es de destacar que este recargo no puede exceder de \$30.000, y que será graduado en virtud de la gravedad del incumplimiento.

## **2. c.- Decreto Reglamentario 1.278 (año 200012):**

Se trata de un decreto de necesidad y urgencia que introdujo modificaciones a la ley 24.557, y entre las mismas se incluyó el citado Art. 4.

Se mantiene la obligación de observancia de las normas de higiene y seguridad en cabeza del empleador y del trabajador, aunque se suprime el plan de mejoramiento. En su lugar, se crea un plan de acción aplicable a las empresas críticas cuyo establecimiento y fiscalización está a cargo exclusivamente de la ART. Dicho plan contempla las siguientes medidas:

- Evaluaciones periódicas de los riesgos;
- Visitas periódicas para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos (ley de Higiene y Seguridad en el trabajo y su decreto reglamentario) y del plan de acción;
- Adopción de medidas correctivas para lograr la reducción de los riesgos y la siniestralidad constatada;
- Elaboración de propuestas de capacitación en materia de prevención cuyos destinatarios sean tanto el trabajador como el empleador.

Este decreto instituye en cabeza de la ART y del empleador la carga de informar a la autoridad de aplicación la formulación y desarrollo del plan de acción; paralelamente, es la ART la encargada de denunciar los incumplimientos a la SRT.

Teniendo en cuenta fundamentalmente los parámetros de “grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad” y “el índice de siniestralidad de la empresa”, es la SRT la encargada de determinar cuándo una empresa es crítica.

#### **2. d.- Decreto 410/2001:**

Este decreto se encarga de reglamentar el Art. 4 de la ley N° 24.557, ampliando el campo de acción de la SRT, ya que no se limita sólo a las empresas críticas (en cuanto a su facultad de calificarlas e implementar programas de prevención de infortunios laborales), sino que establece la atribución de la SRT de determinar, para los restantes empleadores, la frecuencia y condiciones en que ellos deben realizar actividades de prevención y control, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los sectores de la actividad.

#### **2. e.- Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (19.587, del año 1972):**

Esta ley es a la que hacen referencia las normas anteriormente mencionadas, dado que es la encargada, junto con su decreto reglamentario 351/79, de establecer las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Esta ley es aplicable a todo establecimiento o explotación donde se realicen tareas de cualquier índole siempre que intervengan –aunque sea circunstancialmente– personas físicas. De allí se desprende que uno de los objetivos prioritarios de la ley es la protección de la vida y preservación de la integridad psicofísica del trabajador, tal como se establecía originariamente en la LCT (Art. 83 de la ley 20.477). Junto con este objetivo, se consagran los de prevención y reducción de riesgos laborales, y el de fomento de una verdadera cultura de la prevención<sup>13</sup>.

La ley contiene los siguientes principios básicos:

- Creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo;
- Institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones;
- Sectorización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales, etc.;
- Distinción entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- Elaboración de definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo;
- Investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades profesionales;
- Realización de estadísticas sobre accidentes y enfermedades del trabajo, para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- Estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador;

- Aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;
- Fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos;
- Determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;
- Participación en todos los programas de higiene y seguridad;
- Observancia de las recomendaciones internacionales;
- Publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención;
- Realización de exámenes médicos preocupacionales y periódicos.

Se establece la obligación del empleador de adoptar medidas adecuadas de higiene y seguridad especialmente referidas a que los lugares de trabajo y su equipamiento se encuentren en condiciones ambientales y sanitarias apropiadas; las maquinarias deben contar con protectores y resguardos y debe suministrar a los trabajadores equipos de protección personal, garantizándoles condiciones de seguridad en sus operaciones de trabajo. Además, conforme al Art. 9, debe disponer exámenes preocupacionales y periódicos, mantener en buen estado y funcionamiento las maquinarias, las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable y tendrá que instalar los equipos necesarios para prevenir incendios u otros siniestros, así como depositar con el consiguiente resguardo las sustancias peligrosas. También debe colocar avisos o carteles de advertencia o de las medidas de seguridad a seguir, y en caso de producirse un accidente o enfermedad del trabajo, debe denunciarlo.

A su vez, el mismo artículo, contiene una obligación fundamental que consiste en que el empleador arbitre los medios para que el personal esté ampliamente capacitado en materia de prevención de riesgos específicos de su actividad.

En cuanto a las obligaciones del trabajador, éste debe cumplir con las normas de higiene y seguridad, así como con las recomendaciones que se le comuniquen en cuanto al uso y cuidado del equipo de protección personal y maquinarias; someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos; observar las prescripciones contenidas en los avisos y carteles; y otorgar la colaboración y asistencia necesaria en la elaboración de los programas de prevención.

No obstante la amplitud de la ley respecto de las medidas de prevención, a la hora de aplicar sanciones a los incumplimientos de sus preceptos no crea un sistema autónomo, sino que se limita a remitirse al procedimiento sancionatorio general de la ley 18.694, al que nos referiremos más adelante.

## **2. f.- Decreto Reglamentario de la ley 19.587 (N° 351/79):**

La ley 19.587 fue reglamentada en el año 1973 por el decreto N° 4.160, el cual tuvo vigencia hasta el año 1979, en que fue expresamente derogado y sustituido por el decreto N° 351 14. Este último vino a ordenar el decreto reglamentario de la ley 19.587, teniendo por fin la unificación de criterios referidos a medicina, higiene y seguridad en el trabajo. El mismo establece las medidas mínimas que todo establecimiento o explotación debe adoptar para umplir los objetivos de la ley que reglamenta. Entre las medidas más destacadas encontramos las que se refieren a:

- Características constructivas de los establecimientos (instalación y acondicionamiento, provisión de agua potable, desagües, etc.);
- Condiciones de higiene en el ambiente de trabajo (contaminación ambiental, radiaciones, ventilación, ruido y vibraciones);
- Instalaciones eléctricas;
- Máquinas y herramientas;
- Trabajos con riesgos especiales (desarrollados en establecimientos donde se empleen fundamentalmente sustancias infectantes, explosivas, tóxicas y en general todas las que importen un peligro a la salud); · medidas de protección contra incendios;
- Protección personal del trabajador (principalmente equipos y elementos de protección personal);
- Selección y capacitación del personal.

A su vez, esta norma organizaba Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que luego fueron modificados por el decreto que nombraremos a continuación.

## **2. g.- Decreto 1.338/96:**

Este decreto, dictado a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 5 apartado a) de la ley 19.58715, modifica el decreto reglamentario N° 351/79.

Establece que los establecimientos deben contar, con carácter externo o interno, según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Los mismos tienen como objetivo fundamental prevenir todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones

de su trabajo, de manera que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización.

En cuanto a los Servicios de Medicina del Trabajo, su misión es promover la salud de los trabajadores por medio de acciones de educación sanitaria, vacunación, socorro, etc. Si bien su función es esencialmente preventiva, puede prestar asistencia inicial en las enfermedades que se ocasionen durante el trabajo, así como en las emergencias médicas que se den en el transcurso de la jornada laboral. A tales efectos los empleadores tienen la obligación de asignar horas-médico semanales en función del número de trabajadores equivalentes, de acuerdo a los parámetros fijados por el Art. 7 del decreto. Este servicio debe estar dirigido por graduados universitarios especializados en Medicina del Trabajo, con título de Médico del Trabajo.

Asimismo se establece que es atribución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo determinar qué exámenes médicos deben realizar las Aseguradoras o los empleadores. Respecto de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los mismos tienen como función implementar la política de prevención establecida por el respectivo establecimiento, tendiente a promover un ambiente de trabajo adecuado. Al igual que los Servicios de Medicina son dirigidos por los profesionales que establece el decreto en su Art. 11, los cuales contarán con el auxilio de técnicos en higiene y seguridad con título habilitante reconocido.

También es menester que el empleador asigne horas-profesional mensuales en función del número de trabajadores equivalente y del riesgo de la actividad. No todos los establecimientos tienen la obligación de contar con los citados profesionales y técnicos, ya que se excluyen por ejemplo: los establecimientos que se dedican a tareas

agrarias, tareas administrativas, los establecimientos educativos que no tengan talleres, etc.

## **2. h.- Ley 18.694:**

La ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo prevé que en caso de incumplimiento de sus disposiciones, se debe aplicar el régimen sancionatorio establecido por la ley 18.694.

Esta ley establece que toda infracción a las leyes nacionales del trabajo se sancionará con multa, previendo en los Art 3 y 4 los topes entre los cuales se determinará la multa respectiva. Así, el Art. 4 establece expresamente que en caso de incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación de trabajo, las multas oscilarán entre Treinta pesos (\$ 30) y Un Mil pesos (\$ 1.000) por cada trabajador afectado por la infracción.

Al momento de determinar el monto, la autoridad de aplicación graduará la sanción teniendo en cuenta su finalidad, naturaleza de la infracción, la importancia económica del infractor y, eventualmente, su carácter de reincidente.

La ley establece que en caso de falta de pago de la multa la autoridad de aplicación puede pedir la ejecución, su conversión en arresto o disponer la clausura del establecimiento hasta que se cumpla la sanción, manteniéndose el derecho de los trabajadores a cobrar su remuneración.

### **3. Higiene Laboral**

Por higiene laboral se entiende el trabajo reconocido, evaluado y controlado de la salud de los trabajadores el cual requiere básicamente de un programa de protección de la salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. También se puede decir que es la salud pública aplicada al hombre en su lugar de trabajo, o sea que es evidente que la salud de los trabajadores está relacionada con la salud y bienestar de la comunidad en la que se encuentra.

Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Son todas aquellas técnicas utilizadas para la detección, evaluación y control de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, con la finalidad de prevenir y/o minimizar las enfermedades laborales.

La higiene laboral son todas las acciones aplicadas en los centros de trabajo para la detección, evaluación y control de los riesgos generados por factores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.), químicos (sustancias irritantes, asfixiantes, etc.) y biológicos (virus, hongos, bacterias, etc.) existentes en el lugar de trabajo. Tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de los empleados por las condiciones de su trabajo.

#### **4. Objetivos de la higiene laboral**

Los objetivos de la Higiene Laboral van enfocados a la salud de los trabajadores, y entre los principales se pueden citar:

- Buscar eliminar las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores.
- Reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- Disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo, a través de la medicina ocupacional.
- Conservar la salud de las personas y aumentar la productividad.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y; en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

##### **a. Importancia**

El trabajo produce modificaciones en el medio ambiente que pueden ser: mecanismos, físicos, químicos, psíquicos, sociales, morales y lógicamente se pueden pensar que estos cambios afectan la salud integral de las personas que se dedican a una actividad.

La importancia de la Higiene Ocupacional se sustenta en la protección de la salud de los trabajadores que conlleva al mejoramiento en la calidad de vida de los mismos y sus familias, generando así un enorme beneficio social.

La Higiene Ocupacional es una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras, protegiendo así la salud de los trabajadores.

Además influye positivamente sobre la productividad y rentabilidad de las actividades laborales y contribuye a la protección del medio ambiente. Por tal motivo se recomienda emprender acciones, conjuntamente con organizaciones sindicales, empresariales, instituciones educativas y gubernamentales entre otros, que pongan en evidencia la importancia de la higiene ocupacional a fin de que se aplique en todas las instituciones a nivel nacional.

#### **b. Enfermedad laboral**

Es el estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, retenida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o que haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

De manera que se refiere a toda condición de enfermedad o deterioro de la salud humana que sea consecuencia de cualquier actividad laboral, exceptuando las ocurridas a los trabajadores a domicilio.

### c. Clasificación de los riesgos higiénicos

Los riesgos que pueden presentarse en los lugares de trabajo se clasifican en cuatro grupos, los cuales son:

a) **RIESGOS FÍSICOS:** Son aquellos originados por agentes ambientales físicos, como radiaciones, ruido, vibración, ventilación, acceso a agua potable, clima y temperatura.

b) **RIESGOS BIOLÓGICOS:** Son originados por materia viva como insectos, parásitos, bacterias, virus, subproductos naturales como fibra de algodón, o cualquier agente causal de enfermedad.

c) **RIESGOS QUÍMICOS:** Son aquellos originados por agentes químicos o sustancias nocivas a la salud, como líquidos, sólidos, gases, humos o vapores.

d) **TENSIONES ERGONÓMICAS:** Se refiere a la posición del cuerpo en relación a sus tareas, como la monotonía, cansancio, preocupación o presión del trabajo.

### d. Evaluación de los factores del ambiente

En América Latina, un ambiente laboral saludable es todavía un privilegio de pocos trabajadores, mientras que muchos de ellos continúan expuestos a riesgos ocupacionales. Los estudios realizados indican la existencia de una gran variedad de factores y agentes peligrosos causando altos índices de siniestralidad laboral y enfermedades ocupacionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su publicación "Salud y Ambiente en el Desarrollo Sostenible" en 1997, destaca la importancia de los riesgos químicos, que continúan aumentando de tal forma que muchas sustancias son utilizadas o producidas en un gran número de actividades económicas. Además, se estima que existen más de 200 agentes biológicos tales como virus, bacterias

parásitos, hongos y polvos orgánicos que pueden encontrarse en los lugares del trabajo (OMS, 1995).

También deben evaluarse las condiciones en las que el trabajador desempeña sus labores, deben considerarse condiciones como iluminación, ruido, ergonomía, temperatura, entre otros.

De ahí la importancia de mantener evaluaciones periódicas en los centros de trabajo para mantener condiciones ambientales aceptables.

#### **e. Costo de las enfermedades laborales**

En Argentina sólo un 2% de la totalidad de siniestros corresponden a enfermedades profesionales, cuando en el mundo el porcentaje ronda el 80. Esta falta de atención sobre una población tan alta de trabajadores enfermos, no genera costos para las ART, pero ello no quiere decir que no generen ningún tipo de costo. De hecho, empobrecen a los trabajadores y a sus familias. La atención de un familiar enfermo implica gastos en salud, así como una atención constante para asistirlo. También, genera miedo por la pérdida de horizontes y la sensación de inseguridad económica (daños que son muy difíciles de reparar). Además, el trabajador enfermo reduce su capacidad de trabajo dificultando la realización de sus tareas previas y la posibilidad de conseguir un empleo nuevo. Además, trae pérdidas al país: la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que los accidentes y enfermedades profesionales producen una pérdida anual de 4 por ciento del producto interno bruto (PIB), lo cual equivale a 2,8 billones (millones de millones) de dólares, en costos directos e indirectos de los accidentes y enfermedades profesionales. Ese no es un detalle menor en nuestra economía.

Por último, si las ART no reconocen la enfermedad como causada por el trabajo, además de tener que iniciar un reclamo judicial para que la reconozcan, el empleador debe abonar el salario del trabajador cuando está de licencia (si fuera reconocida la enfermedad debería abonarlo la ART) generándole un coste extra; sobre todo si debe contratar otro trabajador para suplantarle durante el tratamiento. Además, toda la atención médica se canaliza en las Obras Sociales y en los hospitales públicos, generando gastos a la sociedad en su conjunto, cuando debería tratarlas las ART.

#### **f. Control de factores del ambiente**

Consiste en estudiar e inspeccionar los factores y condiciones de trabajo, que influyen en la salud y comportamiento, aspectos como: Químicos (sustancias o gases) Biológicos (bacterias o virus), Físicos (ruido o iluminación) y Ergonómicos (cansancio o monotonía), para establecer vigilancia sobre ellos y así proveer condiciones laborales apropiadas para los trabajadores.

#### **g. Condiciones ambientales de trabajo**

Tres grupos de condiciones influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

1. **Condiciones ambientales del trabajo:** como iluminación, temperatura, ruido y otros.
2. **Condiciones de tiempo:** como duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso, etcétera.
3. **Condiciones sociales:** como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos.

Al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización.

Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto.

Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

### **1. Iluminación**

Iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es la responsable de una parte considerable de los accidentes.

Un sistema de iluminación debe cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser suficiente como para que cada luminaria proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.

2. Distribuir la luz de forma constante y uniforme, de modo que evite la fatiga de los ojos, la cual se deriva de sucesivas adaptaciones debidas a las variaciones de la intensidad de la luz. Se deben evitar los contrastes violentos de luz y sombra y los de claros y oscuros.

La distribución de la luz puede ser por:

1. ***Iluminación directa:*** hace que la luz incida directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para espacios grandes.

2. ***Iluminación indirecta:*** hace que la luz incida sobre la superficie iluminada reflejándose en paredes y techos. Es la más dispendiosa. La luz queda oculta a la vista por medio de algunos dispositivos o pantallas opacas.

3. ***Iluminación semi-indirecta:*** combina los dos tipos anteriores, por medio de bombillas translúcidas que reflejan la luz en el techo y las partes superiores de las paredes, las cuales la transmiten a la superficie que será iluminada (iluminación indirecta). La luz es difundida directamente por la bombilla (iluminación directa), provocando, por lo tanto, los efectos luminosos.

4. ***Iluminación semidirecta:*** dirige la mayor parte de la luz directamente hacia la superficie que será iluminada (iluminación directa), pero deja algo de luz que es reflejada por las paredes y el techo.

## **2. Ruido**

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles (db).

Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición, en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, tanto mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

1. Intensidad del sonido.
2. Variación de los ritmos o irregularidades.
3. Frecuencia o tono de los ruidos.

Con el control de los ruidos se pretende eliminar, o por lo menos reducir, los sonidos indeseables. En general, los ruidos industriales pueden ser:

1. Continuos (como los de máquinas, motores o ventiladores).
2. Intermitentes (como los de prensas, herramientas neumáticas, forjas).
3. Variables (como los de personas que hablan, manejo de herramientas o materiales).

Los métodos utilizados para controlar o disminuir los ruidos en la industria se pueden clasificar en una de las cinco categorías siguientes:

1. Eliminar el ruido del elemento que lo produce, mediante la reparación o con un nuevo desempeño de la máquina, engranajes, poleas, correas, etcétera.
2. Separar la fuente del ruido, mediante defensas o montaje de máquinas y demás equipos sobre láminas, filtros o amortiguadores de ruido.

3. Encerrar la fuente de ruido dentro de paredes a prueba de ruido.
4. Construir los techos, paredes y suelos en forma acústica para que absorban los ruidos.
5. Utilizar equipo de protección individual (EPI), como un protector auricular.

### **3. Temperatura**

Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas —como es el caso de la proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc., en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como en el caso de frigoríficos que exigen ropa adecuada para la protección. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales.

### **4. Humedad**

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, es el caso de la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos.

Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo, la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal.

## **D. ESTUDIO DE LA SEGURIDAD LABORAL**

### **1. Antecedentes**

El comienzo de la Historia de la Seguridad e Higiene comienza a partir de año 1871 en la Argentina donde el 50% de los trabajadores morían a los 20 años de edad, por el trabajo inadecuado que ejercían y las medidas totalmente inseguras en el ámbito laboral. En ese entonces no había ningún sistema de distribución de agua, estructuras edilicias, no existía condiciones de alumbrado, ventilación e higiene, etc. Sus condiciones laborales eran muy insalubres y había un alto porcentaje de accidentes por estas causas.

En el año 400 A.C Hipócrates recomendaba a los mineros el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación del plomo. También Platón y Aristóteles estudiaron ciertas formaciones físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. Con la Revolución Francesa se establecen corporaciones de seguridad destinadas a resguardar a los artesanos, base económica de la época. Los comienzos fueron a partir de la Revolución Industrial que marca el inicio de la seguridad industrial, como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales. No obstante, el nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad industrial no fueron simultáneos debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vidas detestable. En esta época 1871 las condiciones de trabajo eran insalubres dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, cuyo tiempo de trabajo eran 12 a 14 horas diarias, con un gran porcentaje de accidentes y un aumento en la tasa de mortalidad laboral. En Inglaterra se registraron los primeros datos conocidos. En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales, pero hasta 1850 no se verificaron ciertas mejoras como resultados de las recomendaciones hechas entonces.

La legislación acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores y hizo algunas mejoras en las condiciones de seguridad.

No obstante, los legisladores tardaron demasiado en legislar sobre el bien común del trabajador, pues los conceptos sobre el valor humano y la capitalización del esfuerzo laboral no tenía sentido frente al lucro indiscriminado de los empresarios. Sin embargo, suma a su haber el desconocimiento de las pérdidas económicas que esto le suponía; y por otro lado el desconocimiento de ciertas técnicas y adelantos que estaban en desarrollo, con las cuales se habría evitado muchos accidentes y enfermedades laborales. En diferentes partes se va comenzando a dar la necesidad de reglamentar la seguridad, a causa del incremento de la mortalidad y factores de riesgo en el ambiente de trabajo. Esto está íntimamente relacionado con la primera Ley que surgió en Inglaterra en 1855, en Estados Unidos 1910, El Salvador 1911, Perú 1911, Uruguay 1914 y en Argentina 1915.

A modo de conclusión cualquier empresa sin importar su rubro, tiene altos factores de riesgos y accidentes de trabajo. Pero esto se puede disminuir con medidas de prevención laboral, ya que estas están diseñadas por especialistas capacitados que conocen los diferentes sectores de actividad y ellos son conscientes de los diferentes protocolos de aplicaciones en los sectores. Mucho de ello nació a través del desarrollo industrial con el cuidado de la salud y la seguridad de los empleados.

El técnico de seguridad e higiene es un profesional competente para este trabajo y capacitado para formar equipos de seguridad, así también para aplicar planes de evacuación y demás medidas como: la organización, la planificación, el diseño, y la gestión de los recursos de servicios, además de la evaluación y el control en la higiene

y la seguridad del trabajo. El técnico ayuda a la empresa a lograr la máxima productividad sin que esto ponga en peligro la vida humana o pérdida de material y equipo de la empresa.

La norma vigente en nuestro país es 24.556 , Riesgo de trabajo. Exige la presencia de un técnico matriculado, capaz de instruir al empleador y a sus empleados de acuerdo con la ley de trabajo establecido; garantizando con la prevención los diferentes factores de riesgos a futuro.

## **2. Definiciones de Seguridad Laboral**

La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados.

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad.

Según sea el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. Muchos servicios de seguridad no obtienen resultados o hasta fracasan porque no se apoyaron en directrices básicas delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa o porque diversos aspectos de los mismos no se desarrollaron debidamente.

El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas y que éstas sólo se podrán aplicar correctamente por medio de un trabajo de equipo. En términos estrictos, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, a pesar de que la organización cuente con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto.

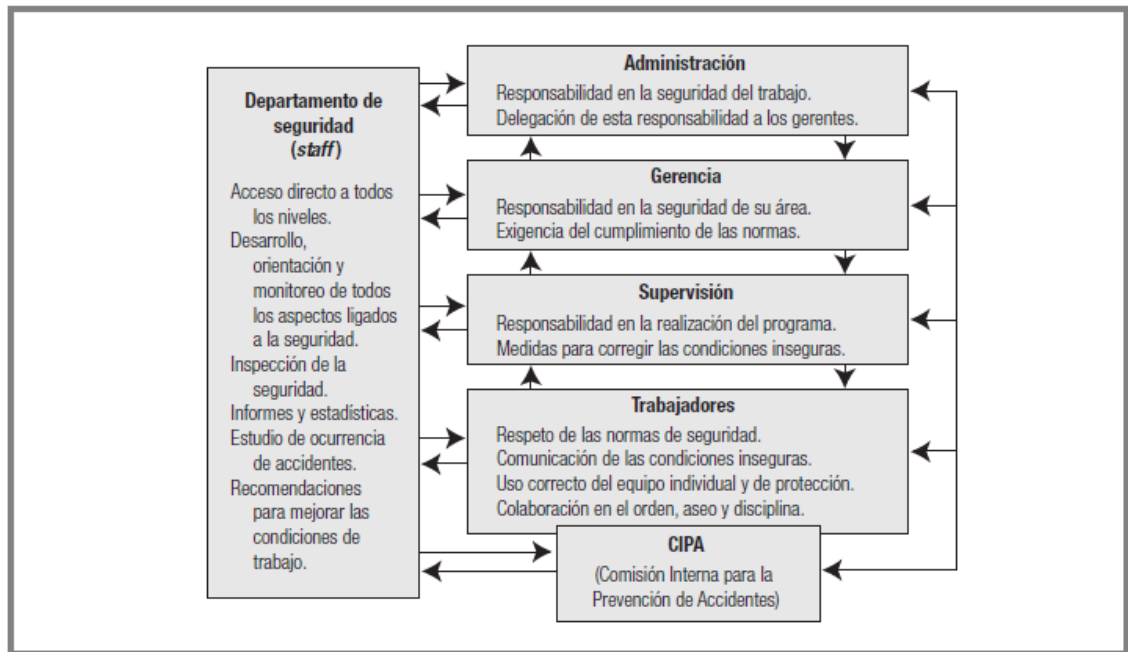
La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados.

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad.

Según sea el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. Muchos servicios de seguridad no obtienen resultados o hasta fracasan porque no se apoyaron en directrices básicas delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa o porque diversos aspectos de los mismos no se desarrollaron debidamente.

El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas y que éstas sólo se podrán aplicar correctamente por medio de un trabajo de

equipo. En términos estrictos, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, a pesar de que la organización cuente con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto.



Un plan de seguridad implica los requisitos siguientes:

1. La seguridad en sí es una responsabilidad de línea y una función de staff debido a su especialización.
2. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la ubicación de la empresa, etc., determinan los medios materiales para la prevención.
3. La seguridad no se debe limitar tan sólo al área de producción. Las oficinas, los almacenes, etc., también presentan riesgos cuyas implicaciones afectan a toda la empresa.

4. El plan de seguridad implica, necesariamente, que la persona se adapte al trabajo (selección de personal) y que el trabajo se adapte a la persona (racionalización del trabajo), así como los factores sociopsicológicos, lo cual explica por qué muchas organizaciones vinculan la seguridad al departamento encargado de los recursos humanos.

5. La seguridad laboral moviliza todos los elementos necesarios para la capacitación y el adoctrinamiento de técnicos y obreros, el control del cumplimiento de normas de seguridad, la simulación de accidentes, la inspección periódica de los equipos contra incendio, los primeros auxilios y la elección, adquisición y distribución de una serie de prendas (lentes de seguridad, guantes, overoles —o monos—, botas, etc.) para el personal de ciertas áreas de la organización.

Es importante aplicar los principios siguientes:

1. Apoyo activo de la administración: que incluye la presencia de un programa de seguridad completo e intensivo, la comunicación en reuniones periódicas con los supervisores, los resultados alcanzados por ellos y las medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Los supervisores, con ese apoyo, deben actuar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes.

2. Contar con personal dedicado exclusivamente a la seguridad.

3. Instrucciones de seguridad para cada actividad.

a) Instrucciones de seguridad para trabajadores novatos. Deben ser proporcionadas por los supervisores, quienes pueden hacerlo con perfecto conocimiento de causa, en el lugar de trabajo. Las instrucciones generales corren a cargo del departamento encargado de la seguridad.

b) Realización del programa de seguridad por medio de la supervisión. Todo el mundo tiene responsabilidades definidas en el programa, pero los supervisores asumen la responsabilidad de línea. Ellos son personas clave en la prevención de accidentes.

c) Integrar al espíritu de seguridad a todos los trabajadores. La prevención de accidentes es trabajo de equipo, principalmente en lo tocante a la difusión del espíritu de prevención. Todos los medios de divulgación se deben utilizar para que los empleados lo asimilen.

d) Extender el programa de seguridad más allá de la compañía. Ver por la seguridad de la persona en un lugar o una actividad cualquiera, así como eliminar las consecuencias de los accidentes que ocurren fuera del trabajo, que están tan generalizados y son tan graves como los que ocurren en la industria.

La Occupational Safety and Health Administration (OSHA) de Estados Unidos (Administración para la Salud y la Seguridad Ocupacional) ofrece un programa para proteger a los trabajadores contra los accidentes ocupacionales basado en cuatro puntos:

**1. Lograr el compromiso de la dirección y la participación de los trabajadores:** las actitudes de los dirigentes y los gerentes respecto a la higiene y la seguridad laboral se reflejan en el comportamiento de los trabajadores. La firmeza del compromiso que exhibe la organización contribuye a que los trabajadores participen en todas las actividades de higiene y seguridad.

**2. Analizar el lugar de trabajo:** los análisis del lugar de trabajo combinan un grupo de procesos que ayudan a los gerentes a saber qué se debe hacer para asegurar la higiene y la seguridad laboral.

**3. Proceder a la prevención y el control de accidentes:** establecer procedimientos y políticas para la seguridad laboral, basadas en el análisis de los

accidentes identificados previamente. La velocidad para tomar medidas refuerza las reglas para un trabajo seguro porque permite una comprensión clara y justa del sistema.

4. **Capacitar a los gerentes, supervisores y trabajadores:** para que los directores y los gerentes estén seguros de que todos los trabajadores conocen los equipos y materiales peligrosos con los que trabajan y que saben cómo controlar los accidentes.

Un programa de prevención de accidentes requiere pleno conocimiento del lugar de trabajo.

La seguridad laboral opera en tres áreas principales de actividad, a saber:

1. Prevención de accidentes.
2. Prevención de robos.
3. Prevención de incendios.

### 3. **Objetivos de la Seguridad Laboral**

Entre los principales objetivos que persigue la Seguridad Laboral se pueden citar los siguientes:

- Reducir los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios.
- Mejorar definitivamente la imagen de la institución y, por ende, la seguridad del trabajador para un mayor rendimiento en el trabajo.
- Evitar lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes de trabajo hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes de trabajo y sus causas.

- Localizar y controlar los riesgos, para crear y mantener un ambiente de trabajo seguro que haga posible la prevención de accidentes, garantizando así la vida del trabajador.

- Proteger a los elementos de la producción (recursos humanos, maquinaria, herramientas, equipo y materia prima), y para esto se vale de la planificación, el control, la dirección y la administración de programas.

- Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo.

- Analizar las causas de los accidentes de trabajo.

- Desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes.

#### **4. Importancia**

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para el trabajador, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del lugar de trabajo, y dada su gravedad, la lucha contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva; los altos costos que genera, no son las únicas consecuencias negativas; no se puede devolver la vida de un trabajador si este fallece en su puesto de trabajo a consecuencia de un accidente; ni devolverle un miembro que haya perdido por amputación; o lograr que se incorpore a su puesto de trabajo si se le ha extendido una incapacidad laboral permanente.

Además de los sufrimientos físicos y morales que padece el trabajador y su familia, los riesgos, reducen temporal o definitivamente la posibilidad de trabajar, es un freno para el desarrollo personal del individuo como ser transformador, ya que lo priva total o parcialmente de poder auto realizarse como miembro activo de la sociedad.

## 5. Conceptos y causas de los accidentes de trabajo

### CONCEPTOS

**Accidente de trabajo:** es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

**Riesgo profesional:** Son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo de trabajo.

**Lesión:** Es “El daño físico que produce un accidente a las personas, consecuencia de una serie de factores, cuyo resultado es el accidente mismo, es decir, es el daño sufrido por la persona accidentada”.

### CAUSAS

Interviene varios factores, entre los cuales se cuentan las llamadas causas inmediatas, que pueden clasificarse en dos grupos:

a) **Condiciones inseguras:** Son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación.

#### **Las condiciones inseguras más frecuentes son:**

- Estructuras e instalaciones de los edificios o locales diseñados, contruidos o instalados en forma inadecuada, o bien deteriorados.
- Falta de medidas o prevención y protección contra incendios.

- Instalaciones en la maquinaria o equipo diseñados, contruidos o armados en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento.
- Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.
- Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.
- Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- Falta de orden y limpieza.
- Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.
- Tiempo de trabajo: los trabajadores son más sensibles y susceptibles de sufrir accidentes a determinadas horas, generalmente, a primera y última hora del día, al principio y al final de la semana de trabajo y en los meses de invierno.
- Trabajo a turnos: aparecen problemas de comunicación entre los distintos turnos.
- Las máquinas: hay máquinas que no ayudan mucho al operario (mandos escondidos, mala posición del operario frente a la máquina)
- Trabajo en sí: hay trabajos que dan lugar a más accidentes que otros.
- Comodidad del trabajo: la postura del operario en el puesto de trabajo y la incomodidad de tipo ambiental, (no es lo mismo estar en una oficina, que limpiando un horno que está caliente.).
- Atención del trabajo: los trabajos que requieren mucha atención son los más propensos a los accidentes, porque el cerebro se “desconecta” en un momento determinado.

b) Actos inseguros: Son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que puedan dar como resultado un accidente.

Los actos inseguros más frecuentes en que los trabajadores incurren en el desempeño de sus labores son:

- Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- Operar equipos sin autorización.
- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
- Falta de aprendizaje: puede producirse por dos problemas básicos:
  - La formación es inadecuada.
  - El individuo no tiene capacidad para adquirir la formación adecuada.
- Inadaptación: en ocasiones, el individuo no llega a adaptarse a la actividad desarrollada, por ejemplo, un trabajador que está acostumbrado a un horario determinado, y tiene que empezar a trabajar a turnos.
- Falta de madurez: se trata de una madurez para el trabajo, para la relación laboral.

## **6. Costos de los accidentes laborales**

### **PARA EL TRABAJADOR**

Si consideramos primeramente al trabajador, se debe mencionar que este está protegido contra los riesgos de trabajo por las instituciones de Seguridad Social y tiene derecho a la atención médica con el pago de las incapacidades consecuentes al riesgo. Sin embargo en la mayoría de los casos las lesiones le afectan económicamente de manera adicional a través de:

- Los gastos de transporte y desplazamiento hacia los lugares de atención médica.
- Perdidas de prestaciones adicionales al salario base.
- Los gastos por la adquisición de algunos materiales y medicamentos complementarios al tratamiento.
- Las erogaciones con relación a la asesoría jurídica y a la interposición de demandas de carácter laboral.
- Los gastos en materia de rehabilitación (terapias complementarias y prótesis).
- El impacto social en cuanto a:
  1. La disminución o pérdida de sus capacidades físicas.
  2. La disminución de su vida productiva.
  3. La restricción de su ingreso económico y presupuesto personal.
  4. La disminución de sus expectativas de desarrollo personal.
  5. La disminución de su esperanza y calidad de vida.

## **PARA LA INSTITUCIÓN**

Los principales costos económicos para la institución en relación con los accidentes de trabajo se pueden separar de la siguiente manera:

**Costos Directos:** Este grupo incluye los costos tanto en materia de prevención, como del seguro de riesgos de trabajo. La inversión en materia de la prevención de los riesgos de trabajo tales como medidas y dispositivos de seguridad, instalaciones, equipo de protección específico, señalamientos, cursos de capacitación y otras erogaciones.

**Costos Indirectos:** Son el conjunto de pérdidas económicas tangibles que sufre la institución como consecuencia de los accidentes.

- Los daños causados a las instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas, así como el costo de las reparaciones de dicha maquinaria o reposición del equipo.
- El lucro cesante para con la maquinaria.
- Las pérdidas en materia prima, subproductos o productos.
- El deterioro del ritmo de producción.
- La disminución de la Calidad.
- El incumplimiento de compromisos de producción y la penalización de fianzas establecidas en los contratos.
- La pérdida de clientes y mercados.
- Los gastos por atención de demandas laborales y costos legales por daños a terceros, si los hubiere.
- El deterioro de la imagen de la institución.
- Indemnización en el caso de fallecimiento, cuando la autoridad competente así lo disponga.
- Costos de los Salarios pagados por el tiempo perdido por trabajadores que no resultaron lesionados o enfermos.
- Costo del tiempo de supervisión y por los trabajadores administrativos investigando o procesando las formas de aplicación correspondiente a las compensaciones<sup>47</sup>. Efectuar los trámites necesarios para proporcionar los beneficios al trabajador.
- Pérdida de tiempo respecto a:
  1. Tiempo perdido por los trabajadores debido a la paralización del trabajo al ocurrir el accidente.
  2. Tiempo perdido en ayudar al trabajador accidentado.

3. Tiempo perdido en investigar las causas del accidente para evitar su repetición.
4. Hacer los arreglos necesarios para restablecer la labor del trabajador.
5. En caso de requerir un nuevo trabajador, el tiempo necesario en seleccionarlo, capacitarlo o instruirlo.
6. Preparar el informe del accidente.
7. Retardo en alcanzar el ritmo normal de producción, debido al estado emocional de los trabajadores después del accidente.

## **7. Prevención de los accidentes laborales**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define accidente como “un hecho no premeditado del cual se deriva un daño considerable”. El National Safety Council define accidente como “una serie de hechos que cuando ocurren, en general y sin intención, producen lesiones corporales, muerte o daños materiales”. Baptista recuerda que “estas definiciones se caracterizan porque siempre consideran que el accidente es un hecho súbito, inesperado e imprevisto (aun cuando algunas veces sea previsible), que no es premeditado ni deseado y que es causante de daños considerables, aun cuando no se especifica que si se trata de daños económicos (perjuicio material) o de daño físico a las personas (sufrimiento, invalidez o muerte)”. La seguridad busca minimizar los accidentes laborales.

Podemos definir accidente laboral como aquel que se deriva del trabajo y que provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar. La palabra accidente significa acto imprevisto o, en la mayoría de los casos,

perfectamente evitable. La relación de accidentes laborales señalados por la ley también incluye los accidentes sufridos durante el trayecto al trabajo; es decir, los que ocurren cuando el empleado transita de su casa a la organización y viceversa.

Los accidentes laborales se clasifican en:

**1. Accidentes sin ausencia.** Después del accidente el empleado continúa trabajando. Este tipo de accidente no se considera en los cálculos de los coeficientes de la frecuencia y la gravedad, sin embargo, se debe investigar y anotar en un informe, además de exponerlo en las estadísticas mensuales.

**2. Accidente con ausencia.** Es el que da por resultado:

a) Incapacidad temporal y pérdida total de la capacidad para trabajar el día en que se sufre el accidente o que se prolonga durante un periodo inferior a un año. Al regreso, el empleado asume su función sin que haya reducción de su capacidad.

En caso de un accidente sin ausencia, pero con una lesión que posteriormente se agrave y determine la ausencia, éste recibirá una nueva designación; es decir, será considerado accidente con ausencia y el periodo de la separación iniciará el día en que se haya confirmado la mayor gravedad de la lesión. Esto se mencionará en el informe del accidente y en el informe mensual.

b) Incapacidad parcial y permanente, así como reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar, que se presenta el mismo día del

accidente o que se prolongue durante un periodo inferior a un año. La incapacidad parcial y permanente se deriva de:

i) La pérdida de un miembro o parte del mismo.

ii) La reducción de la función de un miembro o parte del mismo.

iii) La pérdida de la vista o la reducción de la función de un ojo.

iv) La pérdida de audición o la reducción de la función de un oído.

v) Cualesquier otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psiquiátricas que, en opinión de un médico, den por resultado la reducción de menos de tres cuartos de la capacidad para trabajar

c) La incapacidad total y permanente es la pérdida total de la capacidad para trabajar de manera permanente. La incapacidad total y permanente se debe a:

i) Pérdida de la vista de ambos ojos.

ii) Pérdida de la vista de un ojo y la reducción de más de la mitad del otro.

iii) Pérdida anatómica o la incapacidad funcional de las partes esenciales de más de un miembro (mano o pie).

iv) La pérdida de la vista de un ojo, al mismo tiempo que la pérdida anatómica o la incapacidad funcional de una de las manos o de un pie.

v) La pérdida de audición de ambos oídos o, incluso, la reducción de más de la mitad de su función.

vi) Cualesquier otras lesiones orgánicas y perturbaciones funcionales o psíquicas permanentes que, en opinión de un médico, ocasionen la pérdida de tres cuartos o más de la capacidad para trabajar.

d) Muerte del accidentado

#### Razones para tener un programa de seguridad

a) **Pérdidas personales:** el padecimiento físico, los daños personales y la angustia mental están muy ligados a las lesiones sufridas por causa de accidentes.

b) **Pérdidas económicas sufridas por los trabajadores accidentados:** en general, los planes de seguros de accidentes personales cubren los accidentes, pero éstos no siempre cubren debidamente las pérdidas personales.

c) **Pérdida de productividad:** cuando un trabajador se accidenta, la productividad de la empresa también registra cierta pérdida.

d) **Aumento de las primas de las aseguradoras:** las primas que se pagan a las aseguradoras dependen del historial de la empresa en cuanto a la frecuencia y la gravedad de los accidentes.

e) **Problemas legales:** las leyes prevén penas legales para el empleador que infringe ciertas normas de seguridad para sus trabajadores.

f) **Responsabilidad social:** muchas organizaciones se sienten responsables por la seguridad de sus trabajadores.

g) **Imagen de la organización:** los accidentes graves pueden afectar negativamente la imagen de la empresa en el mercado.

## 8. Prevención de Robos (vigilancia)

En términos generales, cada organización tiene su servicio de vigilancia con características propias. Además, las medidas preventivas se deben revisar frecuentemente para evitar que la rutina transforme los planes en obsoletos. Un plan de prevención de robos (vigilancia) generalmente incluye:

1. Control de entrada y de salida de personal. Por lo general, este control tiene lugar en la puerta de la industria, cuando el personal entra o sale. Se trata de un control que puede ser visual o basado en la revisión personal de cada individuo que ingresa o sale de la fábrica. Se puede realizar en forma aleatoria (un sorteo por medio de aparato electrónico que cada empleado debe accionar) o a todo el personal de la empresa.

2. Control de entrada y salida de vehículos. La mayor parte de las empresas fiscaliza los vehículos, con más o menos rigidez, sobre todo los camiones de su flotilla de transporte o los vehículos que entregan o llevan mercancías o materias primas. Cuando se trata de vehículos de la empresa, como camiones, camionetas o automóviles, el vigilante anota el contenido que entra o sale de la fábrica, el nombre del conductor y, a veces, el kilometraje del vehículo.

3. Estacionamiento fuera del área de la fábrica. En general, las industrias tienen estacionamiento para los automóviles de sus empleados fuera del área de la fábrica, con el objeto de evitar el transporte clandestino de productos, componentes o herramientas. Algunas industrias no permiten que los empleados tengan acceso a sus automóviles en el estacionamiento durante el horario de trabajo.

4. Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica. Es muy común encontrar esquemas de rondines en el interior y en los alrededores de la fábrica, sobre

todo fuera del horario de trabajo, no sólo para efectos de vigilancia, sino también para la prevención de incendios.

5. Registro de máquinas, equipos y herramientas. Las máquinas, los equipos y las herramientas que utiliza el personal son registrados e inventariados periódicamente. Las herramientas y los instrumentos empleados por los obreros son regresados al término de cada jornada laboral en sus respectivos depósitos, para efecto de control y para prevenir hurtos. Algunas empresas, cuando han admitido a los obreros, preparan recibos de entrega de herramientas, por lo que dejan así en manos del obrero la responsabilidad de conservarlos.

6. Controles contables. Las áreas de compras, almacenaje, expedición y recepción de mercancías están sujetas a ciertos controles contables. Asimismo, empresas externas de auditoría realizan estos controles contables periódicamente. Los casos de sobrefacturación (compra de productos a precios mayores de lo que estipula la factura oficial), de subfacturación (venta a precios menores de lo que consta en la factura) o el pago de facturas sin darse de baja en el registro permiten ubicar la evasión de mercancías.

## **9. Consecuencia De Los Accidentes Laborales.**

### **Consecuencias para los trabajadores.**

❖ Desconfianza en sí mismo. El que se accidentó una vez puede estar pendiente si se volverá a accidentar y tendrá miedo, de volver al mismo lugar en que se accidentó.

❖ Desorden de la vida familiar. La persona que se accidenta muchas veces se molesta al sentir que no puede colaborar en su casa. Daño psicológico en los familiares que sufrirán dolor al mirarlo postrado en una cama.

❖ Desorganización de actividades fuera del hogar. No podrá asistir a reuniones con amigos, practicar deportes o recrearse.

❖ Reducción de sus ingresos. Aunque el seguro cubre la mayor parte de los gastos, el accidentado no tendrá los mismos ingresos.

### **Consecuencias para la empresa**

Los accidentes también producen pérdidas para la empresa como por ejemplo, pagos de horas extraordinarias para reemplazar el trabajador lesionado, disminución de la productividad ya que ningún trabajador podrá hacer el trabajo de la misma forma que el trabajador titular de esa actividad, falta de ánimo y baja moral de los demás trabajadores, pérdida de tiempo de todos los trabajadores por atender al lesionado o comentar el accidente entre ellos, etc.

Las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador.

La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.

**Incapacidad permanente total:** es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.

**Incapacidad permanente parcial:** es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.

**Incapacidad temporal:** es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

## **10. Relación Eficiencia y Eficacia**

Antes de hacer referencia a los conceptos de eficiencia y eficacia, conviene aclarar que “la economía es la ciencia que trata de satisfacer las necesidades humanas con recursos escasos”. Esta escasez obliga a un accionar responsable en el uso de los mismos. Se debe propende a ello fundamentalmente por las dos siguientes razones:

- Los bienes escasos son caros.
- Se debe respetar el cuidado del medio ambiente

En este sentido se puede afirmar que, cualquier proceso o accionar de una empresa deberían tener en cuenta esta doble consideración.

Un administrador coherente con el objetivo de responsabilidad social, deberá tener presente en su gestión el concepto de “productividad”, definida como la relación entre los productos obtenidos y los consumos de recursos realizados. Un aumento de la productividad implica un ahorro directo para la empresa, al obtener una mayor cantidad de productos o servicios con una mínima cantidad de recursos o con ahorro de ellos.

En un mundo que cada vez se presenta más castigado por la acción del ser humano, la empresa no debiera permanecer impasible al respecto. Tener un accionar superador de las disposiciones legales vigentes en materia medioambiental puede y debe ser un principio para el fundamento de las organizaciones.

El conocimiento, la administración y el control de todas las acciones y efectos de la actividad empresarial que afecten o pudieren afectar el entorno ecológico, es una faceta de cada día cobra mayor importancia, y que debe estar presente en el momento de administrar correctamente una organización.

La eficiencia es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utiliza menor cantidad de recursos para lograr un objetivo; o, al contrario, cuando se logran

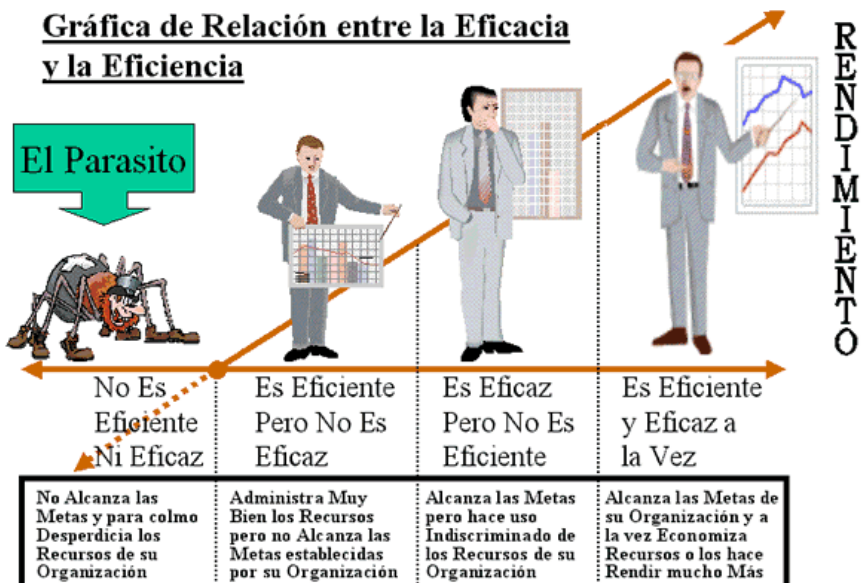
más objetivos con los mismos o menos recursos. Eficacia es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. (DE ZUANI, Elio Rafael; “Introducción a la administración de organizaciones”; Editorial Hanes; Salta-Capital 2010)

Una organización puede ser eficiente sin ser eficaz, y puede ser eficaz sin ser eficiente; pero lo ideal sería que sea eficaz y a la vez eficiente. En el contexto de las organizaciones empresariales, se consideran aquellas que dicen que la eficacia mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto, suponiendo que esos objetivos se mantienen alineados con la visión definida con anterioridad. La mayor eficacia se logra en la medida que las distintas etapas que se necesitan para alcanzar esos objetivos, se cumplen de manera organizada y ordenada sobre la base de su prioridad e importancia.

“Mientras que la eficiencia consiste en la medición de los esfuerzos que se consideran necesarios para alcanzar esos objetivos, el costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace un uso adecuado de estos factores, el momento oportuno con el menor costo posible y respetando las normas de calidad requeridas”. (DE ZUANI, Elio Rafael; “Introducción a la administración de organizaciones”; Editorial Hanes; Salta-Capital 2010)

En la actualidad existen muchas organizaciones que cuentan con una gran cantidad de recursos: humanos, financieros, tecnológicos, de conocimientos, logísticos; sin embargo, por más que se esfuerzan no logran alcanzar sus objetivos. Utilizan de la mejor manera posible sus recursos, pero fracasan en la consecución de sus objetivos. Y, por el contrario, están aquellas organizaciones que cuentan con una mínima cantidad de recursos y aun así logran concretar sus objetivos, ya que suelen hacer mejor uso de los

factores con los que cuentan, aprovechándolos al máximo, logrando excelentes resultados y ser mucho más productivos en cuanto a nivel empresarial.



A partir de estos conceptos estamos en condiciones de decir la eficiencia-eficacia de una organización se logra con:

- Personas y recursos de naturaleza tangible e intangible propio de las diferentes redes de flujos de las organizaciones.
- Personas competentes o con capacidades, es decir con actitudes, aptitudes (conocimientos), habilidades y experiencias.
- Eliminando el trabajo entre el cliente y la persona que añade valor y que pertenezca a la organización.
- Actuando con flujos rápidos, efectivos y continuos de actividades que añadan valor al producto o al servicio para el cliente con procesos eficientes, vía análisis de actividades y de valor.
- Organización horizontal, plana, ajustable y flexible, con personas motivadas, comprometidas y con capacidad efectiva de decisión o con poder y liderazgo.

- Orientación hacia el cliente dentro del mercado.

## **E. GENERALIDADES DE LOS PROGRAMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

### **1. Aspectos generales**

Los programas son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, tareas, recursos y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado y que habitualmente se apoya en un presupuesto.

Un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional es un plan en el que se establece la secuencia de operaciones a desarrollar para prevenir las enfermedades y accidentes de trabajo y el tiempo requerido para ejecutar cada una de las partes del programa.

En tal sentido, los Programas de Higiene y Seguridad Ocupacional se caracterizan por estar orientados a la prevención de accidentes que causan lesiones corporales, pero también es importante preocuparse de aquellos que no causan lesión pues todo accidente produce daños psicológicos al trabajador. Además se tiene que considerar el posible daño a la maquinaria y equipo que puede presentarse cuando se produce un accidente.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un programa que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con los objetivos que se pretenda cubrir con dicho programa, los

cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

## **2. Objetivos de los programas**

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

Otros objetivos pueden ser:

- ✓ Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- ✓ Detectar y evaluar oportunamente todos aquellos riesgos que representan la posibilidad de un daño a la salud de los trabajadores.
- ✓ Ofrecer las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.
- ✓ Ofrecer a todo el personal datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica constantemente de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas a seguir, ayuda a, evitar los accidentes y el riesgo laboral.

## **3. Clases de programas**

### ***Programas Tradicionales:***

Su característica principal es que están orientados al tratamiento de aquellos accidentes que causan lesiones corporales, considerando los siguientes aspectos:

- a. Resguardo de maquinaria
- b. Orden y limpieza
- c. Ayuda audiovisual
- d. Comité de seguridad
- e. Disciplina

### ***Programas Integrales***

Su característica principal es investigar todo tipo de accidente, Independientemente causen lesión o no, pero que de una manera directa o indirecta ocasionan daños a la actividad normal de la organización, en su contenido incluyen las siguientes etapas:

- a. Identificación de las causas de accidentes
- b. Control de las causas de accidentes.
- c. Reducción de pérdidas por accidentes.

## **4. Importancia de los programas**

Los programas de seguridad e higiene son una de las actividades que se necesita para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Desde un punto de vista económico los programas de Higiene y Seguridad contribuyen a la disminución de costos en las organizaciones, ya que evita paros en las actividades productivas, disminución de daños a equipos, menor ausentismo debido a enfermedades o accidentes de trabajo.

Además estos programas tienen una importancia social porque, aparte que propician que la fuerza laboral se mantenga en óptimas condiciones, los costos por las

enfermedades y accidentes laborales recaen en todos los ciudadanos ya que se cargan los sistemas de salud de los países que son financiados con los impuestos de estos.

## **5. Requerimiento de los programas**

Este programa debe contar con elementos básicos los cuales incluyen: datos generales de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, una evaluación preliminar de las condiciones de trabajo y del trabajador, información primaria y secundaria. Es importante mencionar también que lo principal en el desarrollo de un programa de tal envergadura es el apoyo de las máximas autoridades de la organización.

## **6. Estructura básica de los programas**

La estructura básica de un programa se describe a continuación, pero se pueden incluir otros elementos dependiendo del tipo de organización que implementará dicho programa.

- ✓ Declaración de política respecto a la Higiene y Salud Ocupacional
- ✓ Organización de la Salud Ocupacional
- ✓ Diagnóstico de las condiciones de trabajo
- ✓ Selección del personal para la ejecución del programa
- ✓ Adiestramiento
- ✓ Motivación
- ✓ Inspección y señalización
- ✓ Plan de emergencia
- ✓ Reglas, normas y procedimientos
- ✓ Mantenimiento preventivo
- ✓ Evaluación y seguimiento del programa

## **7. Comité de higiene y seguridad laboral**

Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo son órganos paritarios encargados de supervisar el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales, con el objeto de promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores –cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral–, y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Los objetivos del Comité son los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud), y, por último, promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

## **8. Consideraciones preliminares sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el marco normativo**

En Argentina, la Higiene y Seguridad Laboral se rige a través de diferentes leyes y reglamentos, con el fin de normar la actividad laboral en beneficio de la salud e integridad física de los trabajadores, entre las más importantes se pueden mencionar:

### **a. Constitución Nacional Argentina**

La Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina (CNA) y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 inciso b): “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... La seguridad y la higiene en el trabajo;”.

Previamente, en la Constitución Nacional de 1949, Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37, punto 5°, la salud y seguridad del trabajador fue declarada derecho especial: “Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.

**b. Convenios relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de salud y seguridad en el trabajo (que tienen jerarquía superior a las leyes, Art. 75 inc. 22 de la CNA)**

**Ley 26.693:** Apruébase el Convenio 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 22 de junio de 1981 y el Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 20 de junio de 2002. (B.O. 26/08/2011). Ratificados 13 de enero de 2014.

**Ley 26.694:** Apruébase el Convenio 187 de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, adoptado el 15 de junio de 2006. (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13 de enero de 2014.

**c. Normas fundacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo (que aún se encuentran vigentes)**

**Ley 11.317** de Trabajo de Mujeres y Menores de 18 años. Ocupaciones prohibidas, artículos 10 y 11. (B.O. 19/11/1924)

**Ley 11.544** de Jornada de Trabajo. Artículo 2. (B.O. 17/09/1929)

**Ley 12.205** de la Silla. Establece que todo local de trabajo, deberá estar provisto de asientos con respaldo. (BO 05/10/1935)

**Ley 12.713** sobre Trabajo a Domicilio. Artículo 9°; Condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres. (BO 15/11/1941).

**d. Leyes generales**

Ley (Decreto Ley) 19.587/1972 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/04/1972)

Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 04/10/1995)

Ley 26.773: Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012)

Ley 26.940: Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral. (B.O. 02/06/2014)

Ley 26.941: Sustitúyese el artículo 5° de Capítulo 2 del Anexo II “Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales” al Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212. (B.O. 02/06/2014)

Ley 26.941: Marco legal de la actividad actoral. Artículo 15: Aplicación del régimen previsto por la Ley sobre Riesgos del Trabajo 24.557, sus modificatorias y complementarias. (B.O. 26/11/2015)

Ley 27.323: Modifícase el artículo 75 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. (B.O. 15/12/2016)

Ley 27.348 Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 24/02/2017)

**e. Equipos y elementos de protección personal**

**Res. 896/1999 SICyM:** Requisitos esenciales que deberán cumplir los equipos, medios y elementos de protección personal comercializados en el país. (B.O.13/12/1999)

**Disp. 178/2000 de la Dirección Nacional de Comercio Interior (DNCI):**

Autorízase el ingreso al país de productos importados "sin derecho a uso", con el objeto de ser analizados como parte del proceso de certificación exigido por las reglamentaciones vigentes. (B.O. 24/02/2000)

**Res. 225/2000 Secretaría Defensa de la Competencia y del Consumidor:**

Suspéndese la vigencia de las Res. ex-SICIYM Nros. 319/99, 896/99 y 897/99, en relación con la obligación de someter a productos eléctricos de uso doméstico a una certificación de cumplimiento. (B.O. 18/10/2000)

**Res. 68/2002 SCDyDC:** Mantiénese la suspensión de la vigencia de la Res.

SICyM 896/99 para determinados productos. Establécese un cronograma escalonado para la incorporación de dichos productos a la respectiva exigencia de certificación. (B.O. 07/01/2003)

**Res. 29/2002 SRT:** Déjase sin efecto la Res. 50/97 sobre registros

provisorios de fabricantes e importadores de equipos de protección personal y contra incendios, toda vez que la certificación de los elementos a brindar por los empleadores a sus dependientes deben ser certificados por la DNCI. (B.O. 05/02/2002)

**Disp. 58/2002 DNCI:** Reconócese al Instituto Argentino de Normalización

(IRAM) como Organismo de Certificación para la aplicación del régimen establecido por la Res. 896/99 SICYM. (B.O. 05/09/2002)

**Res. 63/2003 SCDyDC:** Equipos, medios y elementos de protección

personal conducentes a reducir la siniestralidad laboral. Presentación de una declaración de conformidad del producto con los requisitos de seguridad establecidos en la Res. 896/99 SICYM. (B.O. 16/05/2003)

**Res. 48/2004 Secretaría de Coordinación Técnica:** Extiéndese lo dispuesto en el Art. 1° de la Res. 63 ex SCDyDC, sobre un régimen transitorio de declaración de conformidad del producto con requisitos esenciales de seguridad, según Anexo II de la Res. 896/99 ex SICyM. (B.O. 07/05/2004)

**Res. 55/2005 SCT:** Establécese que la Dirección Nacional de Comercio Interior comunicará la suspensión de la exigencia de certificar el cumplimiento de requisitos para un régimen de certificación de producto involucrado afectado por falta de Organismos de Certificación y/o de Laboratorios de Ensayo reconocidos. (B.O. 15/04/2005)

**Res. 1904/2007 SRT:** Sustitúyese el texto del Artículo 197 del Anexo I del Decreto N° 351/79, en relación con especificaciones para la protección de las extremidades inferiores. (B.O. 26/11/2007)

**Res. 299/2011 SRT:** Adóptanse las reglamentaciones que procuren la provisión de elementos de protección personal confiables a los trabajadores. (B.O. 30/03/2011)

**f. Convenios OIT**

**Convenio OIT N° 81** – Inspección del trabajo en la industria y el comercio.

Establece la creación de un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplirlas y

poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

**Convenio OIT N° 115** – Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes

Normativa de las medidas e información para lograr una protección eficaz de la salud y seguridad de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.

**Convenio OIT N° 120** – Higiene en el comercio y en las oficinas

Normativa para asegurar que, en la medida en que las condiciones nacionales lo hagan posible y oportuno, se dé efecto a las disposiciones de la recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964, o a disposiciones equivalentes.

**Convenio OIT N° 121** – Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Normativa sobre prestaciones médicas y dinerarias en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**Convenio OIT N° 139** – Prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos

Normativa acerca de la prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias y agentes cancerígenos.

### **Convenio OIT N° 148 – Medio Ambiente de Trabajo**

Normativa sobre medio ambiente de trabajo que comprende factores como la contaminación atmosférica, el ruido y las vibraciones con el fin de prevenir o limitar los riesgos profesionales y proteger a los trabajadores ante tales riesgos.

**Convenio OIT N° 155 – Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo**

Normativa sobre medidas de seguridad e higiene que se aplican en los lugares de trabajo controladas de forma directa o indirecta por un empleador con el fin de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

### **Convenio OIT N° 161 – Los servicios de salud en el trabajo**

Creación del servicio de salud de función preventiva y de asesoramiento al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en el lugar donde se realizan las tareas acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. También estipula la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

**Convenio OIT N° 162 – Utilización del asbesto en condiciones de seguridad**

Medidas de prevención para controlar los riesgos para la salud de los trabajadores que realicen actividades en las que esté involucrado el asbesto.

### **Convenio OIT N° 167 – Seguridad y salud en la construcción**

Medidas para fomentar la seguridad y la salud en todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

**Convenio OIT N° 170 – La seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo**

Medidas para la protección de los trabajadores frente a los efectos nocivos de los productos químicos. Se garantiza el acceso a la información para prevenir las enfermedades y accidentes causados por los mismos en el trabajo o reducir su incidencia.

**Convenio OIT N° 174 – La prevención de accidentes industriales mayores**

Medidas de prevención para reducir accidentes mayores que involucren sustancias peligrosas y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes. Se considera accidente mayor a todo acontecimiento repentino, como una emisión, un incendio o una explosión de gran magnitud en el curso de una actividad dentro de una instalación en el que estén implicadas una o varias sustancias peligrosas y que exponga a los trabajadores, a la población o al medio ambiente a un peligro grave, inmediato o diferido.

**Convenio OIT N° 184 – Seguridad y la salud en la agricultura**

Medidas relativas a la seguridad y la salud en la agricultura abarcando las actividades agrícolas y forestales, la cría de animales e insectos, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte.

**Convenio OIT N° 187 – Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**

Promoción de políticas a nivel nacional con el objetivo de crear una cultura de prevención que promueva de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

## **CAPITULO II: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE COSALTA EN SALTA-CAPITAL.**

### **A. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Detectar y evaluar oportunamente el origen de los accidentes de trabajo como también las enfermedades profesionales que perjudiquen el desempeño laboral de los empleados de Cosalta en Salta- Capital.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar y valorar las áreas o puestos de trabajo donde ocurren con mayor frecuencia accidentes o enfermedades profesionales.
- Determinar la necesidad de diseñar un plan de prevención que ayude a eliminar o disminuir los accidentes y enfermedades profesionales.
- Evaluar la necesidad de mejorar el ambiente de trabajo, a fin de aplicar medidas para mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, en el desarrollo de las actividades laborales.

### **B. IMPORTANCIA**

Las empresas como Cosalta han tenido éxito y han logrado el posicionamiento tanto de sus marcas como productos en un mercado que día a día busca bienes y servicios que sean proporcionados al menor costo, mejor calidad, mayor atención a sus clientes y satisfacción de las expectativas del consumidor.

Aquí es donde también entra en juego desde el punto de vista de la administración de recursos humanos la salud y la seguridad de las personas, ya que representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.

La calidad de vida de la organización también implica crear, mantener y mejorar el clima laboral, al tratar no tan solo las condiciones físicas en cuanto a higiene y seguridad sino también psicológicas y sociales que hacen al trabajador. Todo para lograr un ambiente laboral agradable y ayudar mejorando sustancialmente al crecimiento de la organización. Por lo tanto, es importante destacar que la higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales a partir del estudio de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

La importancia del presente trabajo reside en la elaboración de un diagnóstico sobre la Higiene y Seguridad Laboral para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cosalta en Salta Capital, permitirá, en primer lugar, identificar todas las situaciones o circunstancias que representen riesgo para los trabajadores, para luego diseñar un instrumento que ayudará a solucionar el problema identificado.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Se verificarán las condiciones en las que los empleados desarrollan sus actividades laborales diarias, y se puede desarrollar a partir de los resultados un plan que contribuya a mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral.

## C. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para poder realizar un estudio es necesario hacer uso de diferentes métodos y técnicas de investigación apropiados de acuerdo a los fines o metas que se pretenden alcanzar en una investigación o estudio.

### 1. Métodos de investigación

El método es una serie de pasos sucesivos que conducen a una meta; de esta manera para poder realizar o llevar a cabo la investigación se utilizaron los siguientes métodos.

#### a. ANÁLISIS

La importancia de esta investigación es obtener resultados claros y precisos sobre los temas a investigar, para recoger ciertos datos se establecerán los tipos de investigación:

**Descriptiva:** consiste en describir los diferentes componentes de la realidad, en este caso las estrategias empresariales llevadas a cabo por Cosalta, que brinda un tipo de servicio relacionado con la alimentación del ser humano estableciendo pautas laborales que logren alcanzar un óptimo rendimiento en su personal.

**Explicativa:** consiste en acercarnos a la investigación del problema, además de la búsqueda de las causas del mismo, no solamente analizar las variables de tipo X e Y (Variable “X”: Higiene y Seguridad Ocupacional ; Variable “Y”: Desempeño de los empleados de Cosalta en Salta- Capital), buscando responder a preguntas como: ¿“Cómo influye X sobre Y?”; “¿Cuál es el efecto de X sobre Y?”, o “¿Cuál es la magnitud del cambio en una unidad de Y por el cambio producido en la

variable X?; sino también estudiar las relaciones de influencia entre ellas, para conocer la estructura y los factores que intervienen en la dinámica de los fenómenos.

## **2. Técnicas de investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se realizaron los procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, por lo tanto se utilizaron instrumentos estadísticos para la recolección de datos correctos que ayuden a la generación de un diagnóstico efectivo.

A continuación se presentaran las técnicas de investigación, así como también los instrumentos utilizados para la recopilación de la información, a través de las fuentes primarias y secundarias que se tomaron en cuenta para el estudio.

### **a. LA ENTREVISTA**

Se llevó a cabo la entrevista con el propósito de obtener información espontanea y abierta, puesto que esta es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información como lo es el Gerente General de la empresa, así como también a los jefes de cada departamento, dicha entrevista consistía en una guía de preguntas muy flexibles y con la finalidad de profundizar y recolectar información de interés para el estudio. (VER ANEXO 1)

### **b. LA ENCUESTA**

Se utilizó como instrumento para recolectar información: el cuestionario, dirigido a una muestra representativa de los empleados de los diferentes departamentos, tanto administrativos como operativos, con el propósito de

conocer la opinión de cada uno a través de una serie de preguntas cerradas, y por medio de este instrumento realizar el diagnóstico de la situación actual en cuanto a Higiene y Seguridad Laboral se refiere. (VER ANEXO 2)

### **c. LA OBSERVACIÓN DIRECTA**

Esta se realizó por medio del grupo investigador a través de una guía de observación, se observó el fenómeno, los hechos o situaciones, tales como la ejecución de las diversas actividades laborales realizadas por los empleados, a si como los riesgos o peligros a que están expuestos, se determinó si se les proporciona y utilizan de manera efectiva su equipo de protección, a fin de establecer la manera en que estos desarrollan dichas actividades, así como también las condiciones en que se encuentran las instalaciones físicas de Cosalta, etc. (VER ANEXO 3)

## **3. Fuentes de investigación**

### **a. PRIMARIAS**

Fueron todas aquellas mediante las cuales se obtuvo la información directa, es decir, de donde se originó la información y para tal caso las fuentes primarias fueron las personas (empleados), las instalaciones de la empresa, los acontecimientos y el ambiente en el que se desenvuelven los empleados. Para obtener la información primaria se empleo la observación directa de los hechos dentro de la empresa (observando el lugar de trabajo y el ambiente laboral), además se llevo a cabo una entrevista, dirigida directamente al Presidente de la organización, Ingeniero Mauricio Zolezzi, así como también encuestas dirigidas a los empleados, las cuales sirvieron para recopilar información acerca de las condiciones de seguridad laboral e higiénica dentro de Cosalta.

## **b. SECUNDARIAS**

Se tomaron en cuenta todas aquellas referencias bibliográficas que proporcionaron información sobre Higiene y Seguridad laboral como lo fueron libros de áreas económicas y administrativas, revistas, artículos y noticias, reglamentos, leyes, tesis, así como también otros medios de información como ser las páginas web de Internet.

## **4. Tipo de investigación**

El tipo de investigación realizado es el correlacional, que consiste en estudiar la relación entre variables o resultados de variables, puesto que el estudio de la Higiene y Seguridad Laboral es una investigación orientada a medir el impacto de un Programa para evitar riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los empleados de Cosalta y como este influye en el desempeño laboral de los mismos.

## **5. Determinación del universo y muestra**

### **a. UNIVERSO**

El universo es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación, es decir, la totalidad de los individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia. Para el caso de esta investigación el universo está formado por todo el personal tanto administrativo y trabajadores de Cosalta, dicho número de empleados asciende a 75.

### **b. MUESTRA**

La muestra es un subconjunto de la población; es decir, es la parte del universo que se selecciona y de la cual realmente se obtuvo la información para el desarrollo del

estudio y sobre la cual se efectuaron la medición y la observación de las variables objeto de estudio, dicha muestra será calculada a través de la fórmula estadística para población finita debido al número de empleados que trabajan en Cosalta.

La fórmula para estimar el tamaño de la muestra es:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

z: nivel de confianza, en este caso fue del 90% cuyo valor en las tablas se encuentra dividiendo este porcentaje entre dos y buscando el respectivo valor en la tabla de distribución normal, en este caso es 1.65.

p: probabilidad de éxito (90%)

q: probabilidad de fracaso ( $1 - p = 10\%$ )

d: desvío o error muestral (0,05)

Sustituyendo:

$$n = \frac{75 \cdot (1,65)^2 \cdot 0,90 \cdot 0,10}{0,05^2 \cdot (75 - 1) + 1,65^2 \cdot 0,90 \cdot 0,10} = 42,73$$

Entonces:  $n = 42,73$  equivalente a 43 empleados a encuestar.

## 6. Procesamiento de la información

Es la etapa final de la investigación de campo, esto permite que toda la información recopilada a través de los instrumentos de recopilación de datos se represente en cuadros tabulares lo cual permitió realizar el análisis y los comentarios respectivos de la información recabada.

### **a. TABULACIÓN**

Se tabuló toda la información recopilada mediante los cuestionarios detallando la pregunta así como el objetivo que esta persigue, el cuadro detalla la respectiva frecuencia de grupos de respuesta comunes expresando también su relación porcentual.

### **b. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Es la fase ultima del procesamiento de datos y se elaboró sobre la base de las frecuencias que resultaron de cada respuesta, esto permitió realizar comentarios que son la base para la elaboración del diagnóstico, las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## **D. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN COSALTA CON RESPECTO A LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

### **a. Generalidades**

La elaboración del diagnóstico sobre la situación actual de las condiciones de Higiene y

Seguridad laboral se basó en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a una muestra representativa de los empleados de la misma y de las respuestas obtenidas de la entrevista realizada al presidente de la empresa; así como también a la visita realizada en las instalaciones de Cosalta en donde se verificó las condiciones físicas en que los empleados desarrollan sus actividades laborales.

Para una mejor apreciación de los resultados, el diagnóstico se divide en tres etapas: la primera recaba los aspectos relacionados a las condiciones de Higiene Laboral, la segunda etapa muestra los resultados de las condiciones de la Seguridad

Laboral, y en una tercera etapa se abordan los aspectos sobre las condiciones básicas en la empresa.

Es de considerar que pese a los esfuerzos realizados por las autoridades, existen oportunidades de mejora de las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral y la implementación de un programa que aborde la temática sería una acción que traería dichas mejoras y gozaría de la colaboración de los empleados de Cosalta, así lo demuestran los resultados de las preguntas N° 22 y 23 del anexo 2.

## **b. Higiene Laboral**

### **1. CAUSAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Según las respuestas obtenidas de la pregunta específica N° 4 del Anexo 2 “Cuestionario dirigido a los empleados de Cosalta”, el de los empleados de la institución ha padecido alguna enfermedad profesional en el desempeño de sus labores; siendo el humo y los gases tóxicos y las cargas excesivas, las causantes de estas enfermedades con el 29% y 18% respectivamente de acuerdo a la pregunta N°7 del anexo 2; otras causas más comunes de las enfermedades profesionales son las bacterias con un 14 % y la iluminación , según la pregunta N°7 del anexo antes mencionado.

### **2. RIESGOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES**

En la empresa de Cosalta el riesgo de padecer enfermedades profesionales es alto, según lo afirma el 77% del personal que labora en la alcaldía que respondió positivamente a la pregunta específica N° 4 del anexo 2. Por su parte, las enfermedades más comunes que se presentan entre el personal son la gripe con un 25% y los problemas respiratorios con el 21 % y los problemas en la piel con el 14%, de acuerdo a

la pregunta N° 6 del anexo 2; igual resultado es el obtenido en la pregunta N° 12 del anexo 1 sobre las enfermedades más comunes. Es de destacar, debido al alto nivel de riesgo de padecer enfermedades, la importancia de contar con herramientas que permitan la identificación y evaluación de los riesgos que están afectando la salud de los empleados de la Cosalta para diseñar e implementar medidas de prevención y control de dichos riesgos.

### **3. COSTOS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES**

El costo que las enfermedades profesionales representan a la empresa Cosalta no puede medirse sino por los días laborales que los empleados dejan de laborar por incapacidad y la frecuencia en que se presentan las enfermedades entre el personal; al igual que los costos hospitalarios que la empresa asume y los costos incurridos por el afectado.

### **4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES**

A pesar de los diferentes esfuerzos que la empresa realiza para la prevención de enfermedades profesionales, el personal de la misma considera, según la pregunta N° 8 del anexo 2, que se deben fomentar más las charlas encaminadas a la concientización sobre la prevención de enfermedades profesionales y a la importancia de mantener ambientes de trabajo saludables. Además de lo anterior, el dotar al personal de equipo de protección figura con el 19% y la asistencia médica con un 28 %. De acuerdo a los datos mencionados anteriormente, se vuelve indispensable el fomento y la difusión de información en materia de Higiene y Seguridad Laboral entre los empleados de la empresa, a fin de que sean los mismos empleados los que velen por condiciones de

trabajo aceptables y elaboren recomendaciones para prevenir las enfermedades profesionales.

**c. Seguridad Laboral**

**1. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**

El 84% de los empleados de la empresa Cosalta manifiesta haber sufrido de accidentes laborales en la empresa, según la pregunta N° 9 del anexo 2, de igual forma en la pregunta N° 9 del anexo 1 en el cual el gerente afirma que han ocurrido accidentes de trabajo en la empresa; por otra parte, de acuerdo a los datos obtenidos de la pregunta específica N° 10 del anexo 2, propicia que el accidente más común que se da entre los empleados son las caídas por resbalones con el 35 % cada una, los golpes con diversos objetos el 14 %, mientras que las heridas y quemaduras representan el 9% y 30% respectivamente;.

Como se puede evidenciar, de acuerdo a la información presentada, es necesario el diseño y la implementación de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, el diseño de lugares del trabajo adecuados, la selección, el mantenimiento y el estado de las herramientas y de los equipos que utiliza el personal.

**2. COSTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**

Como se expuso anteriormente, y dada la situación particular de la ausencia de datos estadísticos en la empresa, para tener una idea de los costos que los accidentes laborales representan a la institución se considera la ocurrencia de los accidentes y los días de incapacidad resultante de los mismos. Para este caso los accidentes generan incapacidad en los empleados de un 35 % en el rango de 1 a 3 días, de un 65% en el

rango comprendido de 4 a 10 días, y los accidentes que por su gravedad generan más días de incapacidad casi no se presentan en la organización, de acuerdo a la información que proporcionaron los empleados. Otro factor a tomar en cuenta en relación a los accidentes de trabajo puede ser que no existe un plan de capacitación (pregunta N° 21 del anexo 2) dirigido a empleados nuevos que ingresan a la institución, o bien los mismos desconocen de la existencia de dicho plan, esto puede ser causa de muchos accidentes por lo tanto hay que determinar el costo – beneficio que puede incurrir la Institución al implementar el plan de capacitación antes mencionado.

### **3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**

A pesar que la mayoría de empleados manifiestan que cuentan con el equipo de protección para la realización de sus actividades labores, el 67% de los encuestados no utiliza el equipo proporcionado, según la pregunta N° 12 del anexo 2; entre las causas del porque los empleados no utilizan el equipo de protección es porque lo consideran innecesario según el 21 % de los encuestados, otro porcentaje del 57% manifestó que no hace uso de su equipo de protección debido a que le resulta incómodo al momento de trabajar, y un 14% respondió que no es el adecuado, según la pregunta N° 12 del mencionado anexo. Entre algunas medidas de prevención de accidentes se encuentra la constante revisión del equipo de protección para su renovación sea esto por daño o desgastes al ser utilizado por los empleados. Además de lo anterior, otra medida que se podría tomar para prevenir accidentes en la empresa, es la formulación de un plan de información y seguimiento sobre la importancia de utilizar el equipo de protección y las

consecuencias, tanto para la organización como para el trabajador y su familia, de sufrir accidentes laborales que puedan llegar a causarle una incapacidad permanente.

#### **d. Condiciones básicas**

##### **1. TIPOS DE TRABAJO**

El trabajo más riesgoso que se realiza en la empresa de Cosalta es el que realiza los departamentos de saneamiento ambiental, servicios generales y el de transporte y talleres. Esto se debe a que el personal está expuesto, para el caso del departamento de saneamiento ambiental, a desechos de diversa índole, virus y bacterias; en el caso del departamento de Transporte y talleres las actividades requieren exposición a químicos y la utilización de herramientas que al ser mal utilizados pueden causar daños al personal.

##### **2. INFRAESTRUCTURA**

En relación a la infraestructura, las condiciones de iluminación son suficientes para el 23 % de los empleados y normal para el 56 %, de acuerdo a la pregunta N° 15 del anexo 2; el ruido por su parte es considerado suave por el 5% de los encuestados, normal por el 44% y excesivo por el 51 % según los datos obtenidos de la pregunta N° 16 del mencionado anexo.

La temperatura en las instalaciones de la municipalidad son adecuadas, puesto que según la pregunta N° 17 es fresca para el 16% de los empleados y normal para el 37%; por otra parte, la ventilación es apreciada como mala para el 33% de los empleados, en contra parte con el 40% que la considera normal, así lo afirma los resultados de la pregunta N° 18 del anexo 2; así como también la empresa posee en sus Instalaciones un orden y una limpieza adecuada para el desarrollo de actividades laborales según el ítems N° 1 del anexo 3.

Un aspecto a considerar es que, a pesar de poseer equipo contra incendios como extintores, según ítems N° 6 del anexo 3, un 37% de los empleados no sabe hacer uso de dicho equipo, según los resultados de la pregunta N° 14 del anexo 2, esto debido a que no existe un plan de capacitación sobre primeros auxilios, higiene y seguridad laboral, lo que se agrava puesto que solo el 58 % del personal, de acuerdo a la pregunta N° 21, conoce de un plan a seguir en caso que se presente alguna emergencia. Aparte de lo anterior, la señalización en la empresa se considera insuficiente, y en las áreas señalizadas está relacionada con las rutas de evacuación en caso de incendios (ver preguntas N° 19 y N° 20 del anexo 2), mientras tanto se verificó que la empresa no posee señalización en sus instalaciones según se observó en el momento de realizar la visita de acuerdo al ítems N° 1 del anexo 3.

### **3. MANUALES O INSTRUCTIVOS**

La empresa Cosalta posee algunos de los manuales que establece las normas técnicas de control interno de higiene y calidad en la ciudad de Salta, ya que son de carácter obligatorio, pero a través de la presente investigación se determinó que no cuenta con un Programa de Higiene y Seguridad Laboral para la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales contribuyendo a mejorar otros aspectos de la organización, mejorando el desempeño de sus empleados.

### **4. INSTRUMENTOS, HERRAMIENTAS, EQUIPOS, OTROS**

La empresa Cosalta, es una empresa de tipo industrial ya que posee los instrumentos y la maquinaria sofisticada, la cual es utilizada por el personal,

quienes cuentan con un determinado equipo de protección y a su vez requieren de un entrenamiento especial para poder ejecutar diferentes actividades.

Entre las herramientas que utilizan los empleados se pueden mencionar: recipientes de acero inoxidable con tapa de capacidad adecuada; acidímetro; refrigerador; filtro de malla fina; filtros para productos elaborados; utensilios varios (todo utensilio, como revolvedor por ejemplo, que entre en contacto con los alimentos debe ser de material sanitario, que no transfiera propiedades indeseables a los alimentos, que no sean atacados por los productos de limpieza ni se degraden por altas temperaturas. Uno de los materiales que reúnen todas estas características es el acero inoxidable.

También se puede pensar en materiales de plástico de grado alimenticio y que sean resistentes al calor. No se debería trabajar con utensilios de madera ni de vidrio; refractómetro (es un pequeño instrumento que permite estimar la cantidad de sólidos presentes en un fluido, y que determina el punto final del proceso de calentamiento. En general la unidad de medición son los grados Brix.)

Por otra parte, la empresa provee equipo de protección personal a los empleados, así lo demuestra el 88 % de los encuestados que respondió afirmativamente a la pregunta N° 11 del anexo 2; de igual manera se manifiesta en la pregunta N° 5 del anexo 1; por otra parte, entre el equipo de protección personal que poseen los empleados se encuentran las orejeras, gafas protectoras, guantes, barbijos, cofias, delantales, botas, arnés, según las respuestas a la pregunta N° 11 del anexo 2, y el equipo de protección se renueva en base a las necesidades o el uso en que son empleados las herramientas.

De igual manera se tuvo la oportunidad de observar los diferentes equipos de protección con los que cuentan los empleados de Cosalta para la realización de sus actividades laborales (según ítems N° 3 del anexo 3).

## **E. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Después de haber realizado el diagnóstico respectivo, se llegó a las conclusiones y recomendaciones que se presentan a continuación:

### **1. Conclusiones**

- Se determinó la ausencia de un programa de Higiene y Seguridad Laboral en la empresa Cosalta que oriente a los empleados en las medidas de seguridad e higiene que deben mantener en sus puestos de trabajo.
- La empresa Cosalta no cuenta con un Comité encargado de velar por el mejoramiento de la Higiene y Seguridad de los empleados y que se encargue de la prevención de enfermedades y accidentes laborales y de investigar las causas de los que se presentan para tomar medidas pertinentes.
- Se determinó un alto riesgo de padecer diversas enfermedades en los empleados de la empresa en estudio, lo que es posible debido a la presencia de diversos agentes sobre los cuales es posible realizar distintas acciones que disminuyan la exposición de los empleados a verse afectados por tales enfermedades.
- Se concluyó la presencia de accidentes laborales en los empleados de Cosalta, debido a condiciones inseguras en las que se realizan ciertos trabajos y debido a que un porcentaje de trabajadores no utiliza el equipo de protección de manera completa.

- Se determinó que en las instalaciones de Cosalta se pueden realizar trabajos para mejorar las condiciones de iluminación, temperatura, ruido y ventilación, y realizar diversas actividades para mejorar aspectos como señalización y el orden.

## **2. Recomendaciones**

- Se recomienda a las autoridades de Cosalta la implementación de un programa de Higiene y Seguridad Laboral que brinde los lineamientos generales para la prevención y disminución de enfermedades y accidentes entre el personal de la empresa.

- Se sugiere la creación de un Comité de Higiene y Seguridad Laboral, integrado por representantes de todos los sectores de la empresa, que trabaje en la prevención de enfermedades y accidentes de los empleados.

- Se sugiere a las autoridades de Cosalta implementar medidas encaminadas a la disminución y control de los factores que influyen en las enfermedades y accidentes laborales.

- Se recomienda la implementación de acciones para concientizar a los empleados sobre la importancia de utilizar adecuadamente las herramientas de las que disponen y de la utilización del equipo de protección que se les proporciona.

- Se propone a las autoridades de la Cosalta la realización de trabajos para mejorar las instalaciones en las que los empleados realizan sus actividades y que le proporcione mejores condiciones laborales.

**CAPITULO III: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y  
SEGURIDAD LABORAL PARA LA REDUCCIÓN DE LOS RIESGOS  
LABORALES EN LA EMPRESA DE COSALTA EN EL  
DEPARTAMENTO DE SALTA CAPITAL.**

**A. OBJETIVOS DEL CAPITULO**

**1. General**

Elaborar un programa de Higiene y Seguridad Laboral aplicable en la empresa Cosalta, departamento de Salta Capital, que permita reducir todo tipo de accidente de trabajo y enfermedad profesional fortaleciendo el desempeño laboral de los empleados de dicha institución.

**2. Específicos**

**2.1** Formar un Comité de Higiene y Seguridad Laboral dentro de la empresa, cuya función principal sea vigilar el cumplimiento del Programa para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el desempeño laboral de los empleados de Cosalta.

**2.2** Diseñar un Sub-Programa de Higiene Laboral, con la finalidad de proteger la integridad física y mental de los empleados de la empresa.

**2.3** Elaborar un Sub- Programa de Seguridad Laboral que ayude a detectar, evaluar y controlar oportunamente los riesgos a que están expuestos los trabajadores dentro de la empresa, para garantizar un ambiente de trabajo seguro y aumentar el desempeño laboral de los empleados.

## **B. GENERALIDADES DEL PROGRAMA**

### **1. Importancia**

La elaboración de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral debe ser un factor principal para la educación de los trabajadores en todo lo relacionado con los actos y las condiciones que les proporcione un bienestar laboral, la importancia de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral puede apreciarse desde varios puntos de vista, tanto para una empresa como para la sociedad.

Desde el punto de vista financiero a una entidad le interesa evaluar las prácticas de Higiene y Seguridad Laboral por parte de los empleados específicamente aquellos que poseen un alto grado de posibilidad de sufrir accidentes así como también padecer de enfermedades a causa del tipo de actividades que realizan , a través de un análisis costo/beneficio, debido a los costos que incurre tanto la entidad como los trabajadores por la existencia de los problemas relacionados a enfermedades como accidentes laborales.

### **2. Alcance**

A través de la realización del Diagnóstico de la situación actual sobre la Higiene y Seguridad Laboral en Cosalta se reconocieron los factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades así como también las condiciones inseguras por parte de la infraestructura; por lo tanto el Programa de Higiene y Seguridad Laboral es aplicable en todas las áreas o departamentos de la organización, haciendo un mayor énfasis en el área de producción, fabricación, saneamiento ambiental y transporte de cargas.

### **3. Propósito**

El propósito de la elaboración del Programa de Higiene y Seguridad Laboral es establecer procedimientos a seguir para evitar o minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales por parte de los empleados, para el desarrollo de sus actividades laborales de una manera conveniente y eficiente.

### **4. Reglas básicas del programa**

- a) El programa debe ser aprobado y apoyado por los miembros del Consejo Administrativo, el presidente en función y los trabajadores de Cosalta.
- b) Registrar los accidentes y enfermedades ocupacionales en los modelos que deberán diseñarse para tal fin.
- c) Poner en práctica las normas y guías para la prevención de riesgos ocupacionales.
- d) Participar en programas de formación en materia de salud y seguridad.
- e) La revisión y actualización del programa debe realizarse por lo menos una vez al año y realizar los ajustes correspondientes según su necesidad.
- f) El programa está basado en la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad Laboral en el Trabajo de la República Argentina.

### **C. SUB-PROGRAMA DE HIGIENE LABORAL**

Este componente tiene como propósito identificar y evaluar, en la manera de lo posible, los factores que pueden generar enfermedades y afectar la salud de los empleados de la empresa Cosalta , además se definirán, mediante este sub programa, las medidas de prevención y control para la eliminación de los factores que estén afectando la salud de los empleados.

## **1. Objetivos**

Los principales objetivos que persigue este sub programa son los siguientes:

- Identificar los factores y agentes que están presentes en las instalaciones de la empresa y que afectan la salud de los trabajadores.
- Evaluar los factores causantes de las enfermedades en los empleados.
- Controlar los factores que puedan representar un peligro para los empleados y que puedan repercutir en la salud de los mismos.
- Eliminar aquellas condiciones y factores que estén propiciando enfermedades profesionales entre los empleados.

## **2. Políticas**

Las principales políticas que contendrá el sub programa son las siguientes:

- Las autoridades de Cosalta desarrollaran una campaña de difusión del presente programa, para dar a conocer a todos los empleados las disposiciones contenidas en el mismo.
- La empresa coordinará y colaborará con las instituciones de salud para la prevención y tratamiento de las enfermedades ocupacionales que se presenten en los empleados
- Las autoridades de la empresa programarán por lo menos cinco capacitaciones anuales a los empleados sobre los cuidados que deben tener para mejorar las condiciones higiénicas en las instalaciones.
- Las autoridades promoverán la actualización del programa en base a los resultados que se obtengan de las investigaciones realizadas por las personas que sean nombradas integrantes del Comité de Higiene y Seguridad Laboral.

### **3. Estrategias**

- Dar a conocer a los empleados por medio de afiches, carteleras, folletos, charlas informativas, entre otros medios, la información referente a las medidas higiénicas que se deben mantener en el lugar de trabajo y los factores que pueden representar riesgos a la salud de los trabajadores.
- Desarrollar campañas de salud junto con las instituciones de salud del país, como la ANMAT (Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica), el IAS ( Instituto Argentino de Seguridad), el Ministerio de Salud de Salta, y el Ministerio de Trabajo a nivel provincial y nacional, entre otros, con el propósito que estos organismos proporcionen charlas relacionadas con la prevención de enfermedades laborales y traten los síntomas que causen las mismas, además que contribuyan en la formación y educación en materia de higiene y seguridad laboral.
- La empresa va a asignar los recursos necesarios que estén dentro de su presupuesto para mantener la cantidad adecuada de equipos de protección en base al número de empleados que realizan las mismas actividades y en relación al tiempo en el que estos se desgastan por el uso.
- La empresa promoverá la actualización de las políticas, estrategias y medidas de prevención y control de las enfermedades profesionales una vez al año, valiéndose para esto de las recomendaciones que proporcione el comité y de la colaboración de todos los empleados y de expertos en la materia de otras instituciones.

#### **4. Identificación de los factores generadores de enfermedades ocupacionales**

La identificación de los factores generadores de enfermedades ocupacionales en el personal de Cosalta se realizará por medio de inspecciones que se llevarán a cabo de forma periódica en las instalaciones de la empresa, dichas inspecciones serán realizadas por una o varias personas encargadas de esta tarea, y nombradas por el Comité de Higiene Laboral, examinando las condiciones ambientales (temperatura, ventilación, ruido, iluminación, etc.), la forma en la que el trabajador realiza su trabajo, el orden y la limpieza en las instalaciones, y el uso del equipo de protección personal, entre otros.

Si se presenta el caso de existir sospecha de un factor que pueda afectar la salud de los empleados, se procederá a realizar una inspección más rigurosa donde se evalúen cualitativa y cuantitativamente los niveles de exposición a agentes y factores de riesgo presentes en las actividades laborales, mediante observaciones o mediciones especiales, según el caso, que permitan determinar la magnitud del riesgo y establezcan las precauciones necesarias para mantener condiciones seguras.

Para la identificación de los factores que generan enfermedades ocupacionales en los empleados de Cosalta, también se realizarán estudios sobre el posible impacto ocupacional de los procesos de trabajo identificando las actividades repetitivas que conlleven con el tiempo a padecimientos de salud relacionados con dichas actividades y equipos utilizados. En el caso de que se usen sustancias químicas, se debe estudiar la información toxicológica y otros datos relevantes de las mismas para tomar las medidas pertinentes.

## **5. Medidas de control de los factores generadores de enfermedades laborales**

A continuación, se presentan las medidas generales de control de los factores que propician enfermedades en los empleados de la institución, sin embargo, se podrán establecer otras medidas de control que se consideren necesarias dependiendo de la situación que se presente en un momento determinado.

- Actuar sobre la fuente que esté generando la enfermedad o que sea una fuente potencial de riesgo, ya sea eliminándola si se trata de factores como el polvo, el humo, gases, por ejemplo, o sustituyéndola si se trata por ejemplo de una sustancia química o de un proceso para realizar alguna actividad.
- Establecer barreras que protejan a las personas de los agentes de riesgos, por ejemplo, utilización de guantes y botas en el personal de mantenimiento y de producción, utilización de capas para la protección de la lluvia o bien para las gotas de agua caliente que caen de los techos de las instalaciones para evitar futuras quemaduras, utilización de gafas para el personal de fabricación al momento de elaborar los alimentos, entre otros.
- Disminuir la exposición a través de procedimientos administrativos, tales como descansos más frecuentes, rotación en el trabajo y si el caso lo amerita, la eliminación de las actividades o la modificación de la forma de realizarlas si estas representan alto riesgo y no son indispensables para el funcionamiento de la empresa.

## 6. Infraestructura

La infraestructura con la que cuenta una institución es un factor determinante de la salud de los empleados ya que esta puede influir positivamente si se encuentran en óptimas condiciones.

Entre las condiciones que deben considerarse, se recomienda:

### a. Temperatura

La temperatura deberá ser mantenida entre límites que no causen perjuicio o molestia a la salud de los trabajadores. En general los techos que posee actualmente son de láminas de fibrocemento y en otros sectores de láminas galvanizadas de canal corriente, y las temperaturas suelen elevarse de manera eventual en algunas áreas de la empresa. Para evitar lo anterior se harán uso de los equipos necesarios para controlar la temperatura con el objetivo que no llegue a niveles extremos o a niveles que comiencen a producir fatiga a los empleados. La siguiente tabla establece los costos estimados para mejorar la temperatura.

Costos estimados para mejorar la Temperatura			
Descripción	Precio Unitario	Unidades requeridas	Costo Total
Unidad de Aire Acondicionado	\$89.700,00	2	\$179.400,00
Ventilador de Techo INDUSTRIAL 380V	\$16.292,34	3	\$48.877,02
<b>Total Propuesta</b>			<b>\$228.277,02</b>

Fuente: [www.climadesing.com.ar](http://www.climadesing.com.ar) / Empresa MULTIMAKS

\* Los precios ya incluyen IVA

### b. Ventilación

Todas las áreas que componen las instalaciones de Cosalta, deben estar previstas, durante las horas labores, de ventilación suficiente para que no se vicie la atmósfera. Se dará preferencia a la ventilación natural por medio de ventanas que conecten directamente al exterior, sin embargo, esto no es posible por el diseño actual de las instalaciones, lo que ha llevado que se realice por medios artificiales mediante la

instalación de unidades de aire acondicionado para garantizar una adecuada renovación del aire.

Para otros espacios abiertos o bien techados se recomienda la instalación de ventiladores y para el departamento de producción y fabricación el cambio de la unidad de aire acondicionado actual a uno más potente de 15.000 frigorías debido a la cantidad de empleados que trabajan en dichos departamentos. Los costos estimados son los mencionados en la tabla anterior, ya que al mejorar la temperatura estamos mejorando al mismo tiempo la ventilación.

En la tabla anterior no se detalla el costo de la mano de obra para la instalación de los ventiladores y aire acondicionado, puesto que los empleados del área de mantenimiento están capacitados para esta labor y se encargarían de dicha instalación, de esta manera no se incurriría en mayores costos para la institución.

### **c. Iluminación**

La iluminación contribuye en gran medida al trabajo eficiente y productivo en una empresa. La distribución y el color de la luz adecuados evitan el deslumbramiento y la fatiga prematura, reducen el riesgo de accidentes, facilitan las tareas visuales y mejoran el rendimiento en el trabajo. Los sistemas de control de la luz permiten controlar áreas individuales, por lo que resultan más flexibles para su uso en diferentes espacios. Los controles con detección de presencia y luz diurna también permiten reducir de forma significativa los costes energéticos.

La iluminación en la empresa es aceptable dentro de las instalaciones, sin embargo, se deben realizar mejoras en algunos espacios como ser el área de las líneas de elaboración, esto se hará con luz solar difusa, la que tendrá acceso por medio de láminas translucidas.

Siempre existen áreas como los depósitos de almacenamiento y los centros de distribución, en los que la iluminación necesita mejorarse; para tales casos, estos espacios deben ser iluminados con luz artificial, la que debe ser de intensidad adecuada y uniforme, de tal manera que no proyecte sombras en las mesas de trabajo, ni dañe la vista de los empleados.

Aquí se proponen la utilización de focos LED de bajo consumo, los costos estimados son:

<b>Costos estimados para mejorar la Ventilación</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Unidades requeridas</b>	<b>Costo Total</b>
Lampara LED galponera 220V	\$368,00	6	\$2.208,00
Ventilador de Techo INDUSTRIAL 380V	\$377,00	10	\$3.770,00
<b>Total Propuesta</b>			<b>\$5.978,00</b>

Fuente: Ferrocenter / Vil Electro

\* Los precios ya incluyen IVA

Aquí tampoco se detalla el costo de la mano de obra para la instalación de las láminas y focos ahorradores, puesto que los empleados del área de mantenimiento están capacitados para esta labor y se encargarían de dicha instalación, de esta manera no se incurriría en mayores costos para la institución.

#### **d. Ruido**

Las condiciones de ruido son aceptables en su mayoría, aún deben realizarse trabajos para evitar el ruido en lo posible, sobre todo en las áreas de fabricación y distribución para evitar transmitir el ruido al resto de los cuartos de elaboración.

Para ello se pueden utilizar diversos controles de ingeniería, como, por ejemplo:

- ✓ El aislamiento en la fuente por medio de la localización, confinación o amortiguación de las vibraciones mediante muelles metálicos o neumáticos o soportes de elastómeros;

- ✓ La reducción en la fuente o en la trayectoria, utilizando cercos y barreras o silenciadores en los tubos de escape, o bien reduciendo las velocidades de corte, de los ventiladores o de los impactos;

- ✓ La sustitución o modificación de la maquinaria, por ejemplo, reemplazando los accionamientos de engranaje por accionamientos de correa, o utilizando herramientas eléctricas en lugar de neumáticas;

- ✓ La aplicación de materiales más silenciosos, como forros de caucho en los cubos, transportadores y vibradores;

- ✓ La reducción activa del ruido («anti ruido») en determinadas circunstancias;

- ✓ El mantenimiento preventivo, pues a medida que las piezas se desgastan, su nivel de ruido puede cambiar.

En caso de no encontrar solución alguna, como último recurso deben utilizarse los equipos de protección individual (EPI), como los tapones para los oídos o las orejeras, una vez agotados todos los esfuerzos para eliminar o reducir el ruido en su origen. Al utilizarse EPI debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- ✓ Asegurarse de que los EPI elegidos son adecuados para el tipo y la duración del ruido; asimismo, deben ser compatibles con otros equipos de protección;

- ✓ Los trabajadores deben poder elegir una protección auditiva adecuada, de modo que puedan encontrar la solución más cómoda.

## **D. SUB-PROGRAMA DE SEGURIDAD LABORAL**

Mediante la creación del Sub Programa de Seguridad Laboral se pretende reducir o eliminar todo riesgo potencial de accidentes de trabajo que puedan sufrir los empleados de la empresa en la ejecución de sus tareas laborales, ya sean por acciones inseguras cometidas por los empleados, instalaciones inadecuadas o equipo de protección personal en mal estado.

### **1. Objetivos**

Los principales objetivos que persigue el Sub-Programa de Seguridad Laboral son:

- Brindar a los empleados de Cosalta las condiciones de seguridad y bienestar, en un medio ambiente de trabajo seguro, adecuado y propicio para el ejercicio de sus actividades laborales, mediante el control de las causas que pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.
- Detectar y evaluar oportunamente todos aquellos riesgos que representan la posibilidad de un daño, identificando los factores y condiciones de riesgo que producen los accidentes de trabajo.
- Ofrecer a todo el personal, información útil para la prevención de accidentes, mediante la investigación e identificación de las causas de accidentes que ocurran y con la formulación y divulgación de las medidas de control a seguir para prevenir la ocurrencia o recurrencia de accidentes por estas causas.

### **2. Políticas**

Las políticas que contendrá este sub-programa son:

- Asesorar permanentemente al personal involucrado en las áreas donde exista mayor ocurrencia de accidentes, sobre normas y procedimientos para la

prevención de accidentes laborales y sobre el uso adecuado de equipo de protección personal (la empresa brindará capacitaciones a los empleados en horarios extras a la jornada de trabajo)

- Cosalta llevará un registro mensual de los accidentes que sufren los empleados. Se dispondrá de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios para llevar un registro de los accidentes laborales que sufren los empleados, en el que se detalle el tipo de accidente sufrido así como las medidas o procedimiento que se llevó a cabo, para evitar futuros accidentes.
- Ejecutar campañas de prevención de accidentes laborales a través de medios publicitarios dentro de la empresa.
- La empresa deberá mantener relaciones constantemente con las instituciones que trabajen para la prevención de accidentes de trabajo.

### **3. Estrategias**

- Reconocimiento de lugares de riesgo, así como proporcionar las medidas de emergencia, a fin de eliminar factores que provocan accidentes de trabajo.
- Preparar al empleado para actuar en casos de emergencias, es decir realizar pruebas y simulaciones de situaciones que puedan propiciarse en caso de ocurrir un accidente, a fin de mantener en alerta a los empleados de las recomendaciones a seguir en caso de ocurrir un accidente.
- Fomentar en los empleados habilidades y destrezas en el desempeño de sus labores, disminuyendo con ello los actos inseguros que provocan accidentes de trabajo.
- Cosalta asignará los recursos necesarios dentro de su presupuesto para mantener la cantidad adecuada de equipos de protección en base al número de empleados,

así también la revisión constante de este equipo y reemplazo del equipo que se encuentre en mal estado, además para proporcionar el recurso necesario para la creación de un botiquín de primeros auxilios.

#### **4. Identificación de los factores generadores de accidentes**

Para la identificación de los factores que generan o representan la posibilidad de un accidente o lesión dentro de la empresa, se deben tomar las medidas necesarias para el reconocimiento, evaluación y control de dichos riesgos ocupacionales, potenciales o presentes asociados a cada actividad laboral ejecutada por los empleados.

Se procederá a analizar el ambiente de trabajo en relación a los procesos, materiales, equipos de protección, horarios de trabajo, infraestructura de las instalaciones.

Todos los trabajadores deben ser capacitados de manera tal que se promueva la protección de ellos mismos.

#### **5. Medidas de control de los factores generadores de accidentes**

El resultado del análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo debe ser considerado para establecer las metas, objetivos y plan de acción para controlar los factores generadores de accidentes.

Una vez identificados los factores que propician accidentes laborales, se deben establecer las medidas correspondientes, a fin de reducir en lo posible la existencia de dichos factores, entre algunas medidas aplicables para Cosalta, principalmente en las áreas de elaboración y fabricación, mantenimiento, depósito de productos terminados, se proponen:

- Realizar campañas de limpieza con la participación de todos los empleados de determinado departamento, cada dos semanas además de la limpieza que se realiza a diario, esto para trabajar en áreas limpias, libres de polvo y humedad.
- Antes de iniciar las actividades laborales los empleados deben realizar un recorrido de cinco minutos en su lugar de trabajo a fin de verificar que los pisos estén libres de obstáculos y sin ningún tipo de líquido derramado, corrigiendo cualquier eventualidad.
- Antes de realizar alguna actividad el empleado deberá verificar que el equipo de protección personal este en buen estado.
- En los departamentos donde utilicen algún tipo de equipo o herramientas, como las plantas de elaboración y producción, por ejemplo, los jefes de departamento deberán cerciorarse que los empleados se familiaricen con las mismas leyendo los manuales que el productor proporciona, aclarándoles cualquier duda.
- Proporcionar a cada empleado, según el caso, del equipo de protección personal que se detalla más adelante acorde a las actividades que realizará y hacer énfasis en que el empleado reporte cualquier anomalía de su equipo.
- Los jefes de los departamentos deben estar pendientes que cada empleado utilice su equipo de protección personal y no permitir que dejen de utilizarlos porque les resulta incómodo.
- Colocar carteles con las reglas de seguridad que deben practicar los empleados dentro del área de trabajo y a su vez carteles ilustrativos sobre las condiciones o actos de inseguridad que deben evitarse en el área de trabajo.

## **6. Equipos de protección**

El uso del equipo de protección personal constituye una consideración importante y necesaria en el desarrollo de un plan de seguridad ocupacional, puesto que garantiza el resguardo en cada una de las acciones realizadas por el empleado.

Cosalta debe proporcionar el equipo de protección personal adecuado en base a la realización de sus tareas laborales a todos los empleados municipales, así como también el Coordinador del Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional será el encargado de hacer las demostraciones en cuanto al uso correcto del equipo de protección.

Las autoridades de la empresa deben evaluar las condiciones del equipo de protección y si este se encuentra en mal estado deberá cambiarlo.

La tabla siguiente muestra los precios con IVA incluido y el costo total estimado de los equipos de protección personal para los empleados de los departamentos de Línea de Procesamiento de Leche Pasteurizada y ultrapasteurizada, Cámaras y depósito de almacenamiento de productos terminados, y el Centro de Distribución ya que son los más propensos a sufrir accidentes.

Estas estimaciones son las más básicas para iniciar el programa y una vez implementado será necesario evaluar el tiempo de deterioro de los mismos para realizar nuevas adquisiciones.

COSTOS ESTIMADOS PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			
Descripción	Precio Unitario	Unidades Requeridas	COSTO TOTAL
Chaleco Arnés	\$ 1.200,00	30	\$ 36.000,00
Guantes de latex (x100 un)	\$ 120,00	1	\$ 120,00
Guantes de tela	\$ 40,00	30	\$ 1.200,00
Botas de goma	\$ 95,00	30	\$ 2.850,00
Casco	\$ 159,00	30	\$ 4.770,00
Orejeras (protector de oídos)	\$ 109,00	20	\$ 2.180,00
Gafas	\$ 59,00	30	\$ 1.770,00
Delantales	\$ 220,00	30	\$ 6.600,00
Cofias descartables (x100 un)	\$ 150,00	1	\$ 150,00
Indumentaria (prenda de vestir)	\$ 535,00	30	\$ 16.050,00
<b>COSTO TOTAL</b>			<b>\$ 71.690,00</b>

Fuente: Safer Systems

\*Los precios incluyen IVA

## 7. INFRAESTRUCTURA

### a. ORDEN Y LIMPIEZA EN INSTALACIONES

- Cada puesto de trabajo ocupado por el empleado perteneciente a la Cosalta deberá mantenerse en excelentes condiciones de limpieza (barrido, trapeado, etc.) así como también libre de derrame de líquidos y de obstrucciones que eviten el libre paso o que puedan provocar caídas o resbalones en el personal, para ello cada empleado ocupante de un puesto de trabajo dentro de la empresa será el responsable de mantener limpio y ordenado su lugar de trabajo y en caso de presentarse situaciones que requieran mayor atención, llamar a los encargados de la limpieza en este caso a los ordenanzas de la alcaldía.
- El polvo, basura, y desperdicios deben removerse diariamente, efectuándose esta labor de preferencia fuera de las horas de trabajo, de tal forma que se evite cualquier incomodidad o molestia a los trabajadores, para ello la institución cuenta con personal para que realice tareas de limpieza. La evacuación de la basura y el polvo generado por los empleados y visitantes deberá realizarse en horas no laborales para no interrumpir el desarrollo de las actividades laborales.

- Se deben utilizar recipientes herméticos para la recolección y tratamiento de la basura en la empresa, y en cada área de trabajo donde se encuentre los empleados. Los costos estimados son los siguientes:

<b>COSTOS ESTIMADOS PARA MEJORAR EL ORDEN Y LA LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Unidades Requeridas</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Recipientes plásticos para la basura</b>	\$ 1.400,00	3	\$ 4.200,00
<b>Jabón anti bacterial para manos</b>	\$ 30,00	10	\$ 300,00
<b>Aromatizante</b>	\$ 90,00	10	\$ 900,00
<b>Trapeador</b>	\$ 290,00	12	\$ 3.480,00
<b>Escobas</b>	\$ 42,00	12	\$ 504,00
<b>COSTO TOTAL</b>			<b>\$ 9.384,00</b>

Fuente: Master Clean

\*Precios ya incluyen I VA

### **b. RIESGOS DE INCENDIOS**

En caso de presentarse una situación de riesgo de incendio dentro de la empresa, se debe disponer de extintores de incendios en cada área o departamento específico dentro de las instalaciones de la organización; así como también en los vehículos recolectores de basura, estos deben ser aparatos que se deben accionar manualmente y que contienen un agente extintor que puede ser proyectado y dirigido hacia el fuego.

<b>COSTOS ESTIMADOS PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Unidades Requeridas</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Extintores de fuego x5kg</b>	\$ 1.679,00	5	\$ 8.395,00
<b>Manguera de 15 mts.</b>	\$ 5.715,99	1	\$ 5.715,99
<b>TOTAL PROPUESTA</b>			<b>\$ 14.110,99</b>

Fuente: Extingnort

\*Precios incluyen IVA

### **Medidas para evitar incendios:**

- Respetar la prohibición de fumar si así está establecido.
- No arrojar colillas a las papeleras.
- No sobrecargar los enchufes, ni usar tomacorrientes múltiples.
- Al finalizar la jornada no dejar enchufados equipos, aparatos.
- Leer las instrucciones de los equipos extintores.

## **Normas de actuación en caso de incendio**

- Debe utilizarse el extintor más próximo al incendio, que seguramente será el idóneo. En todo caso asegurarse de ello.
- No deben abrirse ni puertas ni ventanas que producirían el efecto chimenea al actuar de tiro, lo que favorecería la expansión del incendio.
- A falta de equipo autónomo de respiración o filtro, colocarse una prenda húmeda tapando las vías respiratorias y procurar ir agachado, porque el humo tiende a ir hacia arriba por su menor densidad.
- Un extintor utilizado mucho o poco, no se debe colocar en su sitio sin haberlo recargado.
- Actuar con varios extintores a la vez, tomando la precaución de no enfrentarlos.

### **c. PISOS RESBALADIZOS**

Muchas de las lesiones que resultan de caídas pueden ser evitadas. La clave es estar consciente del peligro potencial y evitarlo siempre que sea posible. Las superficies resbaladizas frecuentemente no parecen peligrosas hasta que se pisa sobre ellas, y entonces es demasiado tarde. Se deben limpiar de grasa, agua y otras formas de derrame en cuanto se noten.

Las caídas son la causa principal de accidentes dentro de Cosalta , así como una de las causas de ocurrencia de lesiones. Para disminuir la ocurrencia de las caídas se recomienda fregar constantemente los pisos, como así también controlar que las instalaciones estén en condiciones y no exista derrame alguno de agua. Los costos estimados son los siguientes:

COSTOS ESTIMADOS PARA LIMPIEZA DE PISOS RESBALADIZOS			
Descripción	Precio Unitario	Unidades Requeridas	COSTO TOTAL
Trapeador	\$ 290,00	3	\$ 870,00
Escobas	\$ 42,00	3	\$ 126,00
Palas plásticas	\$ 62,00	3	\$ 186,00
Desinfectantes para pisos	\$ 67,00	5	\$ 335,00
<b>TOTAL PROPUESTA</b>			<b>\$ 1.517,00</b>

**Fuente: Master Clean**

**\* Precios incluyen IVA**

#### **d. SEÑALIZACIÓN EN LAS INSTALACIONES**

La señalización en Cosalta será una medida de tipo preventivo que se utilizará para advertir de los peligros a tiempo, y ayudar a reforzar y recordar las normas de comportamiento y las obligaciones. Con el objeto de garantizar la seguridad, en todos los lugares de un centro de trabajo en que se realicen labores peligrosas se pondrán avisos con gráficas alusivas, colores distintivos y rótulos explicativos lo suficientemente grandes y claros para que sean de visibilidad y comprensión general.

**Precauciones de seguridad a tomar antes de accionar un medio de primera intervención:**

- Accione inmediatamente un sistema de emergencia (bomberos y paramédicos si fuese necesario).
- Sólo debe ser utilizado por personal con conocimiento.
- El tiempo es un factor fundamental.
- Asegúrese de contar con una salida de emergencia antes de iniciar la operación y verifique regularmente que la misma no ha sido obstruida.
- Evalúe siempre las condiciones medio ambientales (viento, temperatura, peligro de explosión, etc.)
- Si ve que el fuego se sale de su control abandone el lugar inmediatamente.

Las señales de seguridad son fundamentales para ayudar a reconocer obstáculos e indican por ende la ruta a seguir para una correcta evacuación, evitando accidentes personales y reduciendo el pánico.

<b>COLOR</b>	<b>SIGNIFICADO</b>	<b>INDICACIONES Y APLICACIÓN</b>
<b>ROJO</b>	Señal de prohibición Peligro-alarma Equipos de lucha contra incendios	Comportamientos peligrosos Dispositivos de desconexión de emergencia. Evacuación Identificación y localización
<b>AMARILLO</b>	Señal de advertencia	Atención, precaución, verificación
<b>VERDE</b>	Señal de auxilio - evacuación	Puertas, salidas de emergencia
<b>AZUL</b>	Señal de obligación	Obligación de utilizar un equipo de protección individual

Las señales que se implementarán en las instalaciones de la empresa son:

### SEÑALES DE PROHIBICIÓN Y DE COMBATE DE INCENDIOS



## SEÑALIZACIÓN DE ADVERTENCIA



## SEÑALIZACIÓN DE EVACUACIÓN



## SEÑALIZACIÓN DE OBLIGACIÓN



## **e. CAPACITACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

### **1. Objetivos**

- Capacitar a largo plazo a todos los empleados de Cosalta.
- Lograr la reducción de todas las prácticas inapropiadas sobre Higiene y Seguridad Laboral.
- Dar a conocer las distintas normas, leyes, reglamentos que deben seguir, para proteger la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.

### **2. Políticas**

- Toda capacitación se realiza dentro del horario de la jornada laboral.
- Las capacitaciones se notificarán a los empleados con quince días de anticipación.
- La empresa debe mantener relaciones éticas con el empleado y su familia en caso de ocurrir un accidente laboral o sufrir una enfermedad profesional.

### **3. Finalidad**

Mantener un programa destinado a proteger a los empleados, priorizando la prevención y control de accidentes, y sobre todo contribuir a la protección de la salud de los trabajadores.

### **4. Alcance**

Este programa va dirigido a todos los empleados de Cosalta, haciendo énfasis a todo el personal de la producción debido a las áreas donde se realizan las actividades laborales, ya que corren un alto riesgo de sufrir accidentes y enfermedades laborales.

### **5. Responsabilidad**

El departamento de Recursos Humanos es el encargado de lograr la participación en el programa de todos los empleados de la empresa; así mismo, estos tienen la

responsabilidad de participar en las diferentes capacitaciones organizadas para reducir los accidentes y enfermedades laborales.

### **6. Plan de capacitación y contenido**

A continuación se presenta el plan general de capacitación en Higiene y Seguridad Laboral, con el fin de que los empleados tengan los conocimientos suficientes y necesarios para cumplir con creces sus principales actividades dentro de la organización. La capacitación se realizará mediante módulos, cuyo contenido es totalmente distinto uno de otro pero son complementarios. Al tratarse de un enfoque flexible, la capacitación puede realizarse en cualquier horario y en varios periodos de tiempo, constituyendo una solución a la empresa; las mismas se llevarán a cabo por parte de la consultora Masysso, quienes brindaran la información actualizada y correspondiente en cada una de ellas a partir del servicio que brindan los Técnicos en Higiene y Seguridad abalados por un Licenciado destacado en la misma área. El contenido de las mismas, se detallan a continuación:

<b>PLAN BÁSICO DE CAPACITACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE COSALTA (PROPUESTA)</b>				
<b>Contenido</b>	<b>Capacitador</b>	<b>Duración</b>	<b>Personal a capacitar</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Curso Básico de Seguridad Laboral</b>	<b>MASYSO</b>	<b>10 horas</b>	<b>20 personas</b>	<b>1° semana</b>
<b>Curso Básico de Higiene y Salud Laboral</b>	<b>MASYSO</b>	<b>10 horas</b>	<b>20 personas</b>	<b>2° semana</b>
<b>Prevención y combate de incendios</b>	<b>MASYSO</b>	<b>10 horas</b>	<b>20 personas</b>	<b>3° semana</b>
<b>Primeros auxilios (Evaluación y rescate)</b>	<b>MASYSO</b>	<b>10 horas</b>	<b>20 personas</b>	<b>4° semana</b>

De esta manera se propone realizar un curso a la semana capacitado a un total de 20 empleados cada 7 días, de manera tal de capacitar a los 75 empleados en su totalidad. El contenido que abordará cada uno de los cursos se detalla a continuación:

<b>Nombre del curso</b>	<b>Curso Básico de Seguridad Laboral</b>				
<b>Objetivo</b>	Proporcionar a los participantes el conocimiento teórico básico sobre las medidas esenciales para prevenir accidentes de trabajo.				
<b>Duración</b>	10 horas				
<b>Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Accidentes de Trabajo</li> <li>2. Acciones inseguras</li> <li>3. Condiciones inseguras</li> <li>4. Inspección de áreas de trabajo</li> </ol>				
<b>Duración</b>	<b>Contenido</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>
Dos horas	Accidentes de trabajo	Explicar conceptos y ejemplos de accidentes de trabajo.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Dos horas	Acciones inseguras	Brindar conceptos y ejemplos de acciones inseguras.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Tres horas	Condiciones inseguras	Ofrecer conceptos y ejemplos de acciones inseguras.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Tres horas	Inspección en Áreas de Trabajo	Explicar métodos y técnicas para identificar riesgos	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.

<b>Nombre del curso</b>	<b>Curso Básico de Higiene y Salud Laboral</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Proporcionar a los participantes el conocimiento teórico básico sobre las medidas esenciales para prevenir enfermedades profesionales.</b>				
<b>Duración</b>	<b>10 horas</b>				
<b>Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enfermedades profesionales</li> <li>2. Riesgos físicos</li> <li>3. Riesgos químicos</li> <li>4. Riesgos biológicos</li> </ol>				
<b>Duración</b>	<b>Contenido</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>
Dos horas	Enfermedades profesionales	Explicar conceptos y ejemplos de accidentes de trabajo.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Dos horas	Riesgos físicos	Brindar conceptos y ejemplos de riesgos físicos.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Tres horas	Riesgos Químicos	Ofrecer conceptos y ejemplos de riesgos químicos.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Tres horas	Riesgos Biológicos	Brindar conceptos y ejemplos de riesgos biológicos.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.

<b>Nombre del curso</b>	<b>Prevención y combate de incendios</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Proporcionar a los participantes el conocimiento teórico básico sobre las medidas esenciales para prevenir y combatir incendios.</b>				
<b>Duración</b>	<b>10 horas</b>				
<b>Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Definición de incendio</b></li> <li><b>2. Tipos de fuego</b></li> <li><b>3. Clasificación, uso y manejo de extintores</b></li> </ol>				
<b>Duración</b>	<b>Contenido</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>
Tres horas	Definición de incendio	Explicar concepto de incendio.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Tres horas	Tipos de fuego	Brindar conceptos y ejemplos de incendios.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Cuatro horas	Clasificación, uso y manejo de extintores.	Explicar clasificación y uso de extintores.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.

<b>Nombre del curso</b>	<b>Primeros auxilios</b>				
<b>Objetivo</b>	Proporcionar a los participantes el conocimiento teórico básico sobre las medidas esenciales para suministrar primeros auxilios.				
<b>Duración</b>	10 horas				
<b>Contenido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición</li> <li>2. Heridas</li> <li>3. Herramientas</li> <li>4. Fracturas</li> <li>5. Transporte de víctimas</li> </ol>				
<b>Duración</b>	<b>Contenido</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>
Una hora	Definición	Explicar conceptos de primeros auxilios.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Una hora	Heridas	Explicar procedimiento en caso de heridas.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Dos horas	Hemorragias	Explicar métodos y procedimiento en caso de hemorragia.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Dos horas	Fracturas	Explicar técnicas y procedimiento en caso de fracturas.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Dos horas	Transporte de víctimas	Explicar técnicas y procedimiento para transportar víctimas de accidentes.	Expositiva- Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.

Nombre del curso	Evaluación y rescate				
Objetivo	Proporcionar a los participantes el conocimiento teórico básico sobre las medidas esenciales en caso de desastres.				
Duración	10 horas				
Contenido	1. Incendios ¿Qué hacer antes, durante y después? 2. Sismos ¿Qué hacer antes, durante y después? 3. Simulación de simulacros				
Duración	Contenido	Objetivo	Metodología	Responsable	Recursos
Cuatro horas	Incendios ¿Qué hacer antes, durante y después?	Explicar métodos y técnicas a efectuar antes, durante y después de ocurrido un incendio.	Expositiva-Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Cuatro horas	Sismos ¿Qué hacer antes, durante y después?	Explicar métodos y técnicas a efectuar antes, durante y después de ocurrido un sismo.	Expositiva-Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.
Dos horas	Simulación de simulacros	Explicar métodos y técnicas a efectuar antes, durante y después de ocurrido un sismo/incendio.	Expositiva-Participativa	Técnico en Higiene y Seguridad Laboral	Computadoras, proyector de imágenes, laser para indicar en la pantalla.

#### **f. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

El Proyecto de Higiene y Seguridad Laboral, tiene como finalidad proporcionar una normativa que regule lo referente a medidas de higiene y seguridad laboral, todas guiadas con el fin de alcanzar óptimas condiciones de salubridad en las instalaciones de trabajo, mediante la participación activa de todos los empleados de la empresa; teniendo en cuenta que es responsabilidad de todos, acatar las normas y disposiciones que el reglamento contiene. El mismo se empleará con el fin de lograr la reducción de riesgos, enfermedades y accidentes laborales. Dicha herramienta se detalla a continuación:

**COSALTA: COOPERATIVA  
SALTEÑA DE TAMBEROS  
LTDA.**



**PROYECTO: REGLAMENTO  
DE HIGIENE Y SEGURIDAD  
LABORAL**

## **CONTENIDO**

**Capítulo 1: Disposiciones preliminares y definiciones.**

**Capítulo 2: Comité de Higiene y Seguridad Laboral.**

**Capítulo 3: Obligaciones y prohibiciones generales.**

**Capítulo 4: Orden y limpieza.**

**Capítulo 5: Equipo de protección personal.**

**Capítulo 6: Instalaciones físicas.**

**Capítulo 7: Uso de herramientas manuales.**

**Capítulo 8: Uso de electricidad.**

**Capítulo 9: Uso de equipo de prevención de incendio.**

**Capítulo 10: Seguridad en la oficina.**

**Capítulo 11: Responsabilidad y Sanciones.**

**Capítulo 12: Disposiciones finales.**

**REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL PARA  
COSALTA EN LA CIUDAD DE SALTA – CAPITAL**

**CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES PRELIMINARES Y DEFINICIONES**

**Objeto del Reglamento**

**Artículo 1º:** El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones de orden técnico y administrativo aplicables a la Higiene y Seguridad Laboral dentro de la empresa Cosalta en Salta Capital, así como promover el buen desempeño de sus actividades laborales, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la detección y reducción de riesgos laborales, de conformidad a las regulaciones establecidas en la legislación laboral vigente en la República Argentina y la Provincia de Salta.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 2º:** Las disposiciones del presente reglamento se aplican a todos los empleados de la empresa de Cosalta.

**Artículo 3º:** Para los efectos de este reglamento, “Cosalta”, se designará en adelante como la “empresa”, y las personas que prestan su servicio en ella en virtud de un trabajo, cualquiera sea la actividad que realicen, se designaran como “Los empleados”, “El personal” o “Los trabajadores”.

**Definiciones**

**Artículo 4º:** Se entiende por:

- **Seguridad Laboral:** Son todas aquellas técnicas utilizadas para la detección, evaluación y control de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, con la finalidad de prevenir y/o minimizar los accidentes de trabajo.

- **Higiene Laboral:** Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.
- **Riesgos laborales:** Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores por motivo del desarrollo de su trabajo.
- **Accidente de trabajo:** Toda lesión que el trabajador sufra, dicha lesión es producida por una acción repentina del esfuerzo realizado.
- **Condición insegura:** Estado, situación o circunstancia que puede ser causante de accidentes de trabajo, que puede y debe protegerse apropiadamente en forma de evitar su ocurrencia.
- **Lesión:** Es el daño físico que produce un accidente a las personas, consecuencia de una serie de factores, cuyo resultado es el accidente mismo.

## **CAPÍTULO 2: COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

### **Estructura organizativa**

**Artículo 5º:** Se creará el Comité de Higiene y Seguridad Laboral como unidad administrativa que dependerá directamente del Gerente General de la empresa, que cumplirá la función de Director del Comité, este designará un encargado o Coordinador de Higiene y Seguridad Laboral, y tendrá colaboradores en cada área de la organización.

**Artículo 6º:** El Comité estará integrado por siete personas empleados de Cosalta, de los cuales dos empleados serán representantes del área administrativa, dos empleados del área operativa (producción) y dos empleados del área comercial, así

como un Presidente quien reportará al Gerente General de la empresa, y un representante del Ministerio de Trabajo de la provincia de Salta quién realizará funciones de asesoramiento.

**Artículo 7º:** El Presidente del Comité es el encargado de seleccionar a los miembros del Comité de Higiene y Seguridad Laboral.

**Artículo 8º:** Los integrantes del Comité permanecerán un año en el cargo, una vez que concluya este período pueden ser reelectos total o parcialmente.

### **CAPÍTULO 3: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES.**

#### **Obligaciones generales**

**Artículo 9º:** Son obligaciones generales de todos los empleados de la empresa:

- Prestar atención al trabajo y estar alerta de lo que ocurre alrededor, ya que la falta de atención es una de las principales causas de accidentes.
- Comunicar a los miembros del comité inmediatamente, cuando se detecte algún daño en la infraestructura, materiales o cualquier elemento dentro de su lugar de trabajo.
- Comunicar al encargado de Higiene y Seguridad Laboral del comité cada vez que se realicen trabajos de alto riesgo.
- Reportar cualquier acto o condición insegura.
- Cumplir todas las disposiciones que impongan el presente reglamento y demás fuentes de obligaciones en materia laboral.

## **Prohibiciones generales**

**Artículo 10º:** Son prohibiciones generales de todos los empleados de la empresa:

- Acceder a la institución con cualquier tipo de arma.
- Ingresar bebidas alcohólicas, drogas o cigarros a las instalaciones de trabajo, así como la presencia de empleados bajo la influencia de estas sustancias, y/o que promuevan el consumo de las mismas.
- Permanencia de personal ajeno a las instalaciones de la institución, sin la debida autorización.
- Descuidarse de su trabajo para atender otro asunto.
- Realizar juegos o similares, así como correr dentro de todas las instalaciones.
- Asignar o intentar hacer un trabajo para el cual no está capacitado.
- Todas las que impongan el presente reglamento y demás fuentes de obligaciones en materia laboral.

## **CAPÍTULO 4: ORDEN Y LIMPIEZA**

**Artículo 11º:** Todo empleado deberá colocar la basura en el depósito indicado.

Los recipientes de basura deben vaciarse cada día al finalizar la jornada laboral.

**Artículo 12º:** Es responsabilidad de todo empleado dejar limpio su lugar de trabajo y regresar las herramientas y equipo de trabajo al lugar correcto.

**Artículo 13°:** Todo derrame de agua deberá ser evitado tanto en el piso como cerca de cables, así como ser notificado para que sea limpiado y secado lo más pronto posible.

**Artículo 14°:** Los pasillos y áreas de trabajo, deben ser mantenidos todo el tiempo libres de obstáculos.

**Artículo 15°:** Todo empleado deberá siempre obedecer las señales y rótulos sobre Higiene y Seguridad Laboral, poniendo atención a las áreas marcadas que indiquen equipo contra incendio, salidas de emergencia, etc.

## **CAPÍTULO 5: EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**Artículo 16°:** El director del comité de Higiene y Seguridad Laboral debe facilitar al Presidente de dicho Comité el equipo de protección personal para todos los empleados que están expuestos a sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

**Artículo 17°:** Es responsabilidad del Presidente vigilar que todo empleado porte el equipo de protección suministrado.

**Artículo 18°:** Cada empleado es responsable del buen uso y mantenimiento del equipo de protección asignado para realizar su trabajo.

**Artículo 19°:** El área de Saneamiento Ambiental deberá portar completo el uniforme brindado por la Institución así como también el equipo de protección en el momento de realizar su trabajo de lo contrario la empresa no se hará responsable de cualquier accidente ocasionado a causa de la no utilización del equipo de protección.

**Artículo 20°:** Todo empleado, principalmente los del departamento de elaboración y producción deberá utilizar guantes del tipo apropiado para proteger sus manos de cortaduras, raspones, quemaduras o lesiones causadas por herramientas o líquidos.

**Artículo 21°:** Todo empleado debe utilizar anteojos o gafas de seguridad para proteger sus ojos de partículas que puedan lastimarlo, algunas de ellas si no toman las precauciones apropiadas, le pueden causar problemas a la vista.

## **CAPÍTULO 6: INSTALACIONES FÍSICAS**

**Artículo 22°:** Los techos deben cumplir con las características necesarias para un desarrollo efectivo de las actividades laborales según las inclemencias del tiempo, sea lluvia, calor, frío, etc.

**Artículo 23°:** Los pisos y patios deberán ser de un material impermeable y con inclinación y canalización que favorezca el fluido de los líquidos para evitar estancamiento de los mismos, por lo tanto no deben de ser resbaladizos y que sean fácil de limpiar.

**Artículo 24°:** Las paredes deben ser de materiales que ayuden a la solidez de las mismas para proteger a los empleados de cualquier actividad sísmica y a su vez deben de estar pintadas de colores que favorezcan la iluminación y así contribuir al ahorro de la energía.

**Artículo 25°:** Los pasillos deberán cumplir con densidad necesaria para el tránsito de las personas que trabajan en la organización, así como también a los visitantes con el fin de evitar congestionamiento dentro de la Institución.

**Artículo 26°:** La empresa deberá identificar y señalar las áreas de riesgos con rótulos o distintivos que faciliten la comprensión del peligro existente dentro de las instalaciones.

**Artículo 27°:** La empresa deberá contar con un botiquín de primeros auxilios en el momento de ocurrir algún accidente inesperado, en todo caso incluye las capacitaciones necesarias sobre primeros auxilios a los empleados municipales por parte del encargado del Programa de Higiene y Seguridad Laboral.

**Artículo 28°:** Sobre las condiciones de la iluminación, como primera opción se debe utilizar la luz solar permitiendo el ingreso a todas las instalaciones de Cosalta a través de ventanas, tragaluces; específicamente durante las horas laborales así como también en lugares en donde no ilumine la luz natural, se tendrá que hacer uso de la energía artificial, utilizando lámparas que favorezcan una buena iluminación para el desarrollo de las actividades laborales dentro de la institución.

**Artículo 29°:** La empresa deberá mantener una muy buena ventilación sea de manera natural o artificial a una temperatura agradable al ser humano así como también a la fácil evacuación de malos olores, gases, vapores, etc., de forma que ayude a la realización de todas las actividades laborales.

**Artículo 30°:** El Ministerio de Trabajo de la República Argentina y de la Provincia de Salta hace constar que todo trabajador debe estar protegido de los ruidos que excedan de ochenta decibeles que afecten el desarrollo normal de cada trabajador; para evitar el ruido generado por las herramientas, sobre todo para el área de talleres, se recomienda mantenerlas sobre una base nivelada y que se encuentren bien lubricadas y ajustadas, aun cuando se haga efectivo todas las recomendaciones y persista el ruido se deberá utilizar tapones para los oídos.

**Artículo 31°:** Dentro de las instalaciones se deberá contar con purificadores de aguas así como también de oasis con sus respectivos vasos desechables.

**Artículo 32°:** Los baños deberán contar con los materiales necesarios para el buen uso del mismo como por ejemplo: papel higiénico, jabón, agua, recipientes para los desechos, etc. así como también deben estar muy identificados diferenciando los servicios de damas y caballeros.

## **CAPÍTULO 7: USO DE HERRAMIENTAS Y MANUALES**

**Artículo 33°:** Es responsabilidad de todo empleado comunicar al Presidente de Seguridad Laboral del comité, cualquier herramienta que se encuentre en mal estado o que tenga algún desperfecto, así como los extravíos que ocurran de las mismas.

**Artículo 34°:** Las herramientas dañadas deberán ser desechadas, reemplazadas o reparadas adecuadamente.

**Artículo 35°:** Se debe utilizar únicamente la herramienta apropiada para cada labor designada por la institución.

**Artículo 36°:** Cada empleado es responsable de guardar sus herramientas apropiadamente en cajas provistas para tal fin, evitando dejarlas tiradas y/o extraviarlas.

## **CAPÍTULO 8: USO DE ELECTRICIDAD**

**Artículo 37°:** El acceso a subestaciones, controles eléctricos, cajas de fusibles, etc., está limitado para personal autorizado únicamente. Siendo solamente los electricistas competentes los autorizados para mantener, ajustar o reparar el equipo eléctrico.

**Artículo 38°:** Cualquier falla eléctrica debe ser reportada de inmediato.

## **CAPÍTULO 9: USO DE EQUIPO DE PREVENCIÓN DE INCENDIO**

**Artículo 39°:** Los tipos de extintores a ser utilizados dentro de la empresa son los siguientes:

- **Agua.** Efectiva para los fuegos con materiales sólidos tales como cartón, papel, tela, etc. Este extintor jamás debe usarse para combatir fuegos donde intervienen aparatos eléctricos.
- **Extintor.** El cilindro es de color rojo, es efectivo para los fuegos con materiales como plástico, diesel, gasolina y también fuegos donde intervienen aparatos eléctricos.

**Artículo 40°:** Las características de extintores a ser utilizados dentro de la Alcaldía deben ser verificadas así:

- Verifique que la presión del extintor es buena antes de usarlo, revise el manómetro el cual si la aguja se encuentra en la zona verde es que éste se encuentra bien cargado.
- Deben tener un pasador de seguridad con un sello plástico que impide operar la válvula, en caso de que no cuenten con esto, es posible que el mismo haya sido utilizado y no recargado.

## **CAPÍTULO 10: SEGURIDAD EN LA OFICINA**

**Artículo 41°:** Al terminar su trabajo, cada empleado deberá desconectar el equipo de oficina que ya no se utilizará.

**Artículo 42°:** Es responsabilidad de cada empleado mantener limpio su espacio de trabajo, utilizando los basureros para depositar los desperdicios.

**Artículo 43°:** En ningún momento se deberá obstruir los pasillos ni áreas de trabajo ó de acceso en general.

**Artículo 44°:** Cada trabajador debe estar siempre atento a denunciar el deterioro de los pisos, techos, alfombras o cualquier otra condición que pueda causar un accidente.

**Artículo 45°:** Siempre que se estén limpiando los pisos, es de carácter obligatorio colocar avisos de advertencia.

**Artículo 46°:** No se deben dejar cables colgando detrás de los escritorios o cerca de áreas de tránsito de personal ya que puede ocasionar un tropezón a alguien.

**Artículo 47°:** Los artículos pesados deben ser guardados en estantes bajos, asegúrese de que el estante es sólido y puede soportar peso.

**Artículo 48°:** Todo objeto punzante tales como tijeras, tachuelas, etc., deben mantenerse por separado guardadas en gavetas.

**Artículo 49°:** Si algún trabajador necesita alcanzar algo que se encuentra a cierta altura deberá siempre utilizar una escalera apropiada, nunca deberá subirse a las sillas, bancos, etc.

## **CAPÍTULO 11: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

**Artículo 50°:** Todo empleado que no cumpla con el Reglamento de Higiene y Seguridad Laboral o prohibiciones que le impone la ley deberá ser sancionado en base a las disposiciones disciplinarias siguientes:

- Amonestación verbal, de 1 a 5 faltas.
- Amonestación escrita, de 6 a 10 faltas.
- Suspensión por un día de trabajo, de 11 a 15 faltas.
- Suspensión por más de uno y hasta treinta días, de 16 a 20 faltas.

**Artículo 51°:** El responsable de la aplicación a las sanciones mencionadas en el artículo anterior será el Presidente del comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.

## **CAPÍTULO 12: DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 54°:** Lo no previsto en este reglamento de Higiene y Seguridad Laboral se resolverá de conformidad con lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

**Artículo 55°:** El presente reglamento de Higiene y Seguridad Laboral entrará en vigencia quince días después de ser aprobado por el Ministerio de Trabajo.

**g. ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ PROPUESTO SOBRE HIGIENE  
Y SEGURIDAD LABORAL**

El Comité de Higiene y Seguridad Laboral será el responsable de la implementación del Programa de Higiene y Seguridad Laboral. Dicho comité dependerá del Gerente General de la institución el cual designará a un Presidente.

**1. OBJETIVOS DEL COMITÉ**

- Lograr la participación de todo el personal de la institución para mejorar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional.
- Instruir a los trabajadores sobre los riesgos que pueden sufrir en el desempeño de su trabajo, con el objeto de minimizar las acciones y condiciones inseguras.
- Realizar inspecciones periódicas en los sitios de trabajo con el propósito de detectar condiciones y acciones inseguras para recomendar las medidas respectivas con el fin de evitar los accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Indagar sobre las circunstancias en las que se presenten los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales con miras a determinar sus causas y recomendar medidas para evitar que se sigan presentando.
- ✓ Velar por el cumplimiento del presente programa y promover la actualización del mismo, en su totalidad o en aquellas áreas que lo ameriten, en el tiempo que considere adecuado acorde a las circunstancias que se presenten.

## **2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

### **FUNCIONES DE LOS MIEMBROS**

#### **✓ Presidente del Comité**

##### **a) Perfil**

- Ser empleado de Cosalta por lo menos un año antes de la entrada en vigencia de este programa.
- Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo, sentido
- de responsabilidad.
- Poseer conocimientos generales en materia de Higiene y Seguridad Laboral
- Conocer de forma general el marco legal en materia de Higiene y Seguridad
- Laboral vigente que establece la legislación Argentina.
- Capacidad para comunicarse y relacionarse con todos los empleados de la alcaldía.
- Tener capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios.
- Tener capacidad de coordinar equipos de trabajo.

##### **b) Funciones**

- Coordinar el trabajo de los miembros del comité.
- Informar al Gerente General del avance en materia de Higiene y Seguridad que se de en la organización, así como de cualquier eventualidad.
- Vigilar la ejecución del programa de higiene y seguridad en coordinación con todos los miembros de la institución.
- Monitorear y evaluar por lo menos una vez al mes las condiciones de Higiene y Seguridad en la empresa, con colaboración de todos los miembros de la institución.

- Coordinar con otras instituciones relacionadas con el tema inspecciones especiales cuando las circunstancias lo ameriten.
- Fortalecer los mecanismos que promuevan la participación de todos los empleados en la prevención de los riesgos laborales.
- Establecer los procedimientos necesarios para el registro de accidentes y enfermedades ocupacionales que se presenten.
- Elaborar y presentar los informes respectivos a las autoridades.
- Recomendar a las autoridades la adopción de medidas o prácticas encaminadas a mejorar la salud de los trabajadores.

✓ **REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA**

**a) Perfil**

- Ser empleado de Cosalta y pertenecer al área administrativa por lo menos un año antes de la entrada en vigencia de este programa.
- Ser de conducta honorable y haber desempeñado satisfactoriamente su cargo.
- Capacidad para comunicarse y relacionarse con otros empleados de la empresa.
- Tener capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios.

**b) Funciones**

- Colaborar en la ejecución del programa de higiene y seguridad laboral.
- Monitorear constantemente las condiciones de Higiene y Seguridad en su área de trabajo.
- Escuchar a las compañeras y compañeros de trabajo sobre cualquier eventualidad que se presente en su puesto de trabajo y puedan representar riesgo a su salud.

- Escuchar e informar en las sesiones de trabajo las inquietudes y recomendaciones que sus compañeras y compañeros de trabajo le han manifestado para mejorar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional.
  - Informar inmediatamente al coordinador del comité de las eventualidades que observe o le informen otros compañeros y compañeras de trabajo.
  - Participar en las sesiones de trabajo que el comité programe.
  - Elaborar, proponer y participar de las acciones de prevención y de control de los factores que generan accidentes y enfermedades ocupacionales.
  - Todas las demás que sean necesarias en pro de mejorar las condiciones actuales de higiene y seguridad laboral en la institución.
- ✓ **REPRESENTANTE DEL ÁREA COMERCIAL**

El perfil requerido y las funciones a desempeñar por parte de los representantes del área comercial serán iguales a las requeridas para los representantes del área administrativa.

#### **h. ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN DEL COMITÉ, A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO.**

Para que el comité de Higiene y Seguridad Laboral pueda funcionar satisfactoriamente, es necesario que esté acreditado por el Ministerio de Trabajo, específicamente en el Departamento de Seguridad e Higiene Laboral que tiene como propósito reforzar la capacidad de las empresas de administrar sus programas de prevención de riesgos laborales mediante el incremento de las acciones de promoción en las empresas, para que estas conformen –con el apoyo del Departamento-, Consultoras especializadas, Comités de Seguridad e Higiene Laboral para que a través de ellos, implementen las

recomendaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo a través de sus visitas de inspección y a su vez, sean estos quienes planifiquen las actividades de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades en el trabajo.

#### **i. COSTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ**

El funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad Laboral no representará mayores erogaciones para la empresa ya que según información proporcionada por el Gerente General Ing. Mauricio Zolezzi, se tiene previsto que sesione una vez por semana y lo pueden hacer en las mismas instalaciones de la empresa. Por otra parte, los integrantes del comité son parte de la misma organización y el tiempo que duren las horas de reunión serán tomadas como parte del horario normal de trabajo.

Se prevén costos menores como refrigerio y papelería únicamente ya que se cuentan con algunos recursos, como los son computadora portátil e impresora.

<b>Costos estimados para el funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad Laboral</b>				
<b>Descripción</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Unidades</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
<b>Tinta para impresora</b>	<b>\$ 450,00</b>	<b>2</b>	<b>\$ 900,00</b>	<b>\$ 10.800,00</b>
<b>Resmas de papel A4</b>	<b>\$ 152,99</b>	<b>1</b>	<b>\$ 152,99</b>	<b>\$ 1.835,88</b>
<b>Refrigerios</b>	<b>\$ 120,00</b>	<b>75</b>	<b>\$ 9.000,00</b>	<b>\$ 108.000,00</b>
<b>Total del funcionamiento del Comité</b>			<b>\$ 10.052,99</b>	<b>\$ 120.635,88</b>

#### **j. COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA**

Para llevar a cabo la implementación del Programa de Higiene y Seguridad Laboral dirigido a los empleados de Cosalta habrá que determinar los costos necesarios para poner en marcha el plan por lo tanto se debe visualizar no como un costo si no como una inversión que a medida el plan se lleve a cabo se podrán determinar los beneficios adquiridos por la implementación del programa.

Es importante tomar en cuenta que se tiene que hacer énfasis en aquellos departamentos o unidades de la institución que realizan las actividades más

propensas a adquirir una enfermedad laboral o de sufrir un accidente de trabajo. La tabla siguiente muestra las estimaciones hechas en base a los departamentos de Línea de Procesamiento de Leche Pasteurizada y ultrapasteurizada, Cámaras y depósito de almacenamiento de productos terminados, y el Centro de Distribución ya que son los más propensos a sufrir accidentes, ya que según el diagnóstico respectivo son los más numerosos y los que más presentan incidencia de enfermedades y accidentes laborales, además todos los costos necesarios para poner en marcha el programa.

<b>COSTOS TOTALES</b>	
<b>CONCEPTO</b>	<b>COSTO</b>
<b>1. Higiene Laboral</b>	
Mejoras en la temperatura	\$ 228.277,00
Mejoras en la iluminación	\$ 5.978,00
<b>2. Seguridad Laboral</b>	
Adquisición de equipo de protección	\$ 71.690,00
Mejoras en orden y limpieza de las instalaciones	\$ 9.384,00
Prevención de incendios	\$ 14.110,09
Pisos resbaladizos	\$ 1.517,00
Funcionamiento del Comité	\$ 10.052,99
<b>TOTAL (1 + 2)</b>	<b>\$ 341.009,08</b>
<b>(+) 10% por variación de costos</b>	<b>\$ 34.100,90</b>
<b>COSTO TOTAL</b>	<b>\$ 375.109,98</b>

#### **k. FINANCIAMIENTO**

Se realizará por medio de recursos propios por los montos del proyecto, y la forma de adquisición será por libre gestión según información proporcionada por la Gerencia General a cargo del Ingeniero Mauricio Zolezzi.

#### **l. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación del programa se llevará a cabo de forma trimestral en reunión ordinaria del Comité de Higiene y Seguridad Laboral. El principal insumo de evaluación será las opiniones y sugerencias que los miembros del comité recolecten de los mismos empleados de la institución.

También será de suma importancia que los miembros del comité expongan las fallas y dificultades que han podido observar en su implementación e iniciar acciones para fortalecer o mejorar los vacíos que presente.

Es importante que de la evaluación correspondiente se analice las posibilidades de mejorar la asignación de recursos si es necesario, además se debe verificar los beneficios observados en los empleados que trabajan en Cosalta, a través de la reducción de la ocurrencia de accidentes y de enfermedades ocupacionales. Algunos criterios que se propone para que sean evaluados por el comité y puedan darle el seguimiento respectivo al programa son:

- Verificar si se están cumpliendo los objetivos del programa.
- Determinar si el programa produjo cambios en el desempeño laboral de los empleados, es decir cómo están trabajando los empleados con las nuevas reglas de Higiene y Seguridad Laboral.
- Verificar si los resultados obtenidos en la implementación del programa concuerdan con los objetivos de la institución.
- Realizar una revisión total del programa y su desarrollo, de forma trimestral durante el primer año de implementación y después de forma anual.
- Realizar revisiones periódicas o de avances que ha tenido el programa en la empresa, cada trimestre o cada mes si así lo estima conveniente el comité cuando se produzca alguna eventualidad.
- Determinar aquellos departamentos donde sea necesaria una revisión permanente, es decir que sea diaria y enfocada al autocontrol, donde cada uno de los empleados asuman la responsabilidad de verificar las acciones que se están ejecutando, debido al alto riesgo que representa las actividades realizadas.

**M. CRONOGRAMA PROPUESTO A LAS AUTORIDADES DE COSALTA**

Actividades	TIEMPO EN MESES											
	Primer mes				Segundo mes				Tercer mes			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del Programa de Higiene y Seguridad Laboral												
Autorización de Cosalta (autoridades)												
Formación del Comité de Higiene y Seguridad Laboral												
Coordinación de tareas del Comité de Higiene y Seguridad Laboral												
Implementación del programa												
Adquisición de materiales de limpieza												
Adquisición de equipo de protección personal												
Mejoramiento de iluminación y ventilación												
Señalización de áreas												
Cursos de capacitación a empleados												
Evaluación y control del desarrollo del programa												
Seguimiento y autogestión para el programa												

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LIBROS**

- BERNAL, Cesar Augusto. “Metodología de la investigación”
- DE ZUANI, Elio Rafael; “Introducción a la administración de organizaciones”; Editorial Hannes; Salta-Capital 2010
- Mg. Lic. GONZALES DE CRUZ, Cecilia. “Curso de metodología de la investigación científica para las ciencias sociales”. Salta : Virtudes Editorial Universitaria, 2008
- IDALVERTO, Chiavenato. “Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones”.
- Lic. RUBIO, Edila Beatriz “Administración del Personal”.
- ROBERT, F. HERRIK “Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo”.
- RAMIREZ, CESAR CAVASSA “Seguridad Industrial: Un enfoque integral”

### **Páginas web**

- <http://www.frc.utn.edu.ar/BibliotecaCentral/busqueda.asp?1=1&tm=99&tx=HIGIENE%20Y%20SEGURIDAD%20LABORAL&bp=Tema&bb=EQU&av=1&p=1>
- [http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen9\\_numero1/articulo\\_6.pdf](http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_6.pdf)
- <https://www.gestiopolis.com/higiene-y-seguridad-del-trabajo/>
- <https://www.gestion.org/seguridad-y-higiene-empresarial/>
- <http://occupationalhealth.com.mx/es-importante-el-clima-laboral-en-las-empresas/>
- <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

- <http://cosalta.com.ar/bkp/empresa.php?Titulo=Historia&Contenido=Historia>
- <https://www.ambb.org.ar/hps/comites/645-comite-de-higiene-y-seguridad-en-el-trabajo>
- <https://www.argentino.com.ar/masyso-consultora-F1409C2021AD7>
- <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/comite-de-seguridad-y-salud>
- <https://es.calameo.com/books/001696665241d0052ec0c>
- <https://www.indlemer.com.mx/productos-y-servicios/se%C3%B1alamientos/>
- <https://fce.unl.edu.ar/iecal/descargas/file/2017-libro-cambios-estructurales.pdf>
- [http://www.sanutricion.org.ar/files/upload/files/lacteos\\_y\\_derivados.pdf](http://www.sanutricion.org.ar/files/upload/files/lacteos_y_derivados.pdf)
- <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6423/1/UPS-QT05001.pdf>
- <https://www.gestiopolis.com/manual-de-organizacion-de-una-empresa-de-lacteos/>

### **Tesis**

- ASHCERI, Germán. “Análisis de condiciones de higiene y seguridad en planta de Arcor Colonia Caroya”. Córdoba Argentina 2012
- OLIVER, María Florencia “Proyecto de seguridad e higiene para el rubro específico de hormigón armado”. La Plata, provincia de Buenos Aires Argentina. 2011.
- CARUSO, Mariano “Higiene y Seguridad en establecimiento agropecuario” Tapalque, Provincia de Buenos Aires. Universidad De La Fraternidad De Agrupaciones Santo Tomás De Aquino. Facultad de Ingeniería. 2016

- BRITZ, Alejandro “Plan de Prevención de Riesgos en el Departamento Servicios Generales” Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires. Universidad FaMAF 2016.

### Leyes

- **Ley sobre Riesgos de Trabajo N° 24.557**
- **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744** - Texto Ordenado Por Decreto 390/1976.
- **Ley 11.317** de Trabajo de Mujeres y Menores de 18 años. Ocupaciones prohibidas, artículos 10 y 11. (B.O. 19/11/1924)
- **Ley 11.544** de Jornada de Trabajo. Artículo 2. (B.O. 17/09/1929)
- **Ley 12.205** de la Silla. Establece que todo local de trabajo, deberá estar provisto de asientos con respaldo. (BO 05/10/1935)
- **Ley 12.713** sobre Trabajo a Domicilio. Artículo 9°; Condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres. (BO 15/11/1941).
- **Ley (Decreto Ley) 19.587/1972** de Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/04/1972).
- **Ley 24.557** sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 04/10/1995)
- **Ley 26.773**: Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012)
- **Ley 26.940**: Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral. (B.O. 02/06/2014).

- **Ley 27.348** Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 24/02/2017)

**ANEXO I: ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE LA EMPRESA COSALTA EN SALTA- CAPITAL.**

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre la situación de la Higiene y Seguridad Laboral y su incidencia en el clima laboral en los empleados de la empresa Cosalta, para elaborar un Programa que brindará medidas de seguridad y protección en el desarrollo de las actividades, fortaleciendo el ambiente de trabajo de los empleados.

**1- ¿Posee la empresa COSALTA un departamento de Higiene y Seguridad Laboral?**

**SI ..... NO.....**

.....  
.....  
.....

**2- ¿Tiene la empresa registros de las enfermedades y accidentes ocurridos? Si la respuesta es afirmativa, explique de qué tipo.**

**SI ..... NO .....**

.....  
.....  
.....

**3- ¿Se proporciona capacitación a los nuevos empleados que ingresan a la empresa?**

**SI ..... NO .....INDUCCION O QUE TIPO?**

.....  
.....  
.....

**4- ¿Se proporciona capacitación a los empleados sobre primeros auxilios, higiene, seguridad laboral? En caso de ser así ¿Cada qué tiempo?**

**SI ..... NO .....**

.....  
.....  
.....

**5- ¿La empresa proporciona equipos de protección personal a sus empleados?**

**SI ..... NO .....**

**6- ¿Qué equipo de protección se le proporciona al trabajador para realizar su trabajo?**

.....  
.....  
.....

.....  
...

**7- ¿Cada qué tiempo se renueva el equipo de protección personal?**

- 6 meses .....
- 1 año .....
- 2 años .....
- Más .....

**8- ¿Los trabajadores utilizan el equipo de protección?**

SI ..... NO .....

.....  
.....  
.....

**9- ¿Ocurrieron accidentes en la empresa? Si su respuesta es afirmativa, ¿De qué tipo fueron?**

SI ..... NO .....

.....  
.....  
.....

**10- ¿Se realizan periódicamente evaluaciones de riesgos en los distintos puestos de trabajo?**

SI ..... NO .....

**11- ¿Posee la empresa en sus diferentes departamentos un botiquín de primeros auxilios?**

SI ..... NO .....

**12- ¿Cuál es la enfermedad más común que presentan los trabajadores?**

.....  
.....  
.....

**13- ¿Cuál es el accidente más común en la empresa?**

.....  
.....

**ANEXO II: CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA COSALTA EN SALTA CAPITAL.**

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre la situación de la Higiene y Seguridad Laboral y su incidencia en el clima laboral en los empleados de la empresa Cosalta, para elaborar un Programa que brindará medidas de seguridad y protección en el desarrollo de las actividades, fortaleciendo el ambiente de trabajo de los empleados.

**1. ¿En qué departamento desarrolla sus actividades dentro de la empresa?**

.....

**2. ¿Cuál es su antigüedad dentro de la empresa?**

.....

**3. ¿Recibió capacitación sobre Higiene y Seguridad Laboral dentro de la empresa?**

SI ..... NO .....

**4. ¿Considera que en el desarrollo de su trabajo está expuesto a padecer enfermedades y/o sufrir accidentes laborales?**

SI ..... NO .....

**5. ¿Padeció alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?**

SI ..... NO .....

**6. Si la respuesta es afirmativa, ¿En qué consistió esa enfermedad?**

Alergias .....

Gripes .....

Problemas del sistema nervioso .....

Problemas de la vista .....

Problemas de la vía respiratoria .....

Problemas de la piel .....

Otros: .....

**7. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?**

Malos olores .....

Humo o gases tóxicos .....

Bacterias .....

Sol .....

Lluvia .....

Polvo .....

Iluminación .....

Otras: .....

**8. ¿Qué medidas o acciones se toman para la prevención de enfermedades?**

Charlas .....  
Equipo de protección personal .....  
Asistencia médica .....  
Capacitaciones .....  
Otras: .....

**9. ¿Sufrió algún accidente de trabajo en el desempeño de sus actividades?**

SI ..... NO .....

**10. Si su respuesta fue afirmativa, ¿En que consistió ese accidente?**

Caídas por Resbalones .....  
Quemaduras .....  
Heridas .....  
Golpes con objetos diversos .....  
Electrificación .....  
Amputación .....  
Torceduras .....

**11. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige? Si su respuesta es positiva, ¿Qué equipo de protección personal posee?**

SI ..... NO .....

.....  
.....

**12. ¿Usted utiliza su equipo de protección personal? En caso de ser negativa su respuesta indique el por qué:**

SI ..... NO .....

Le causa incomodidad al trabajar .....

No es del tamaño o talla adecuada .....  
No le gusta .....  
No es necesario .....  
Le causa alguna alergia, irritación o sofocación .....  
No es el adecuado .....  
No está en optimas condiciones .....

**13. ¿La empresa cuenta con un equipo contra los incendios?**

SI ..... NO .....

**14. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?**

SI ..... NO .....

**15. ¿Cómo es la iluminación en las instalaciones de trabajo?**

**Suficiente** .....  
**Normal** .....  
**Insuficiente** .....

**16. El ruido en el trabajo es:**

**Suave** .....  
**Normal** .....  
**Excesivo** .....

**17. La temperatura en su lugar de trabajo es:**

**Fresca** .....  
**Normal** .....  
**Caliente** .....

**18. La ventilación en las instalaciones de trabajo es:**

**Excelente** .....  
**Muy buena** .....  
**Normal** .....  
**Mala** .....

**19. ¿Existe en su área de trabajo algún tipo de señalización? Si es así, ¿De qué tipo es?**

**SI** ..... **NO** .....

**Prevenir accidentes** .....  
**En caso de terremotos** .....  
**En caso de incendios** .....

**20. ¿La empresa cuenta con un plan en caso de emergencias?**

**SI** ..... **NO** .....

**21. ¿Tiene conocimientos sobre Programas de Higiene y Seguridad Laboral?**

**SI** ..... **NO** .....

**22. ¿Cree que la implementación de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?**

**SI** ..... **NO** .....

**ANEXO III: GUÍA DE OBSERVACIÓN**

	<b>Se observó</b>	<b>No se observó</b>
<b>1. Orden en las instalaciones</b>		
Orden y limpieza	<b>X</b>	
Señalización en las instalaciones		<b>X</b>
Pisos húmedos o resbalosos	<b>X</b>	
Obstáculos en áreas de circulación	<b>X</b>	
<b>2. Puestos de trabajo</b>		
Herramientas desgastadas o defectuosas	<b>X</b>	
Herramientas inadecuadas		<b>X</b>
Derrame de sustancias líquidas en áreas de trabajo	<b>X</b>	
Objetos extraños en el área de trabajo		<b>X</b>
<b>3. Equipo de protección personal</b>		
Personal utilizando su equipo de protección		<b>X</b>
Equipo de protección acorde al tipo de trabajo	<b>X</b>	
Equipo de protección en buen estado	<b>X</b>	
Equipo de protección en existencia	<b>X</b>	
<b>4. Manejo de materiales</b>		
Productos químicos debidamente rotulados	<b>X</b>	
Espacio adecuado en Cámaras y Depósitos de productos terminados	<b>X</b>	
Materiales almacenados adecuadamente	<b>X</b>	

### 5. Riesgos de incendios

Instalaciones eléctricas sobrecargadas

X

Manejo inadecuado de fuentes de calor y de llamas abiertas

X

Almacenamiento inadecuado de líquidos inflamables y gaseosos

X

### 6. Prevención de incendios

Presencia de extintores en instalaciones

X

Extintores libres de obstáculos

X

Se encuentran con carga adecuada

X

### 7. Primeros auxilios

Presencia de botiquín de primeros auxilios

X

Botiquín de primeros auxilios completo

X

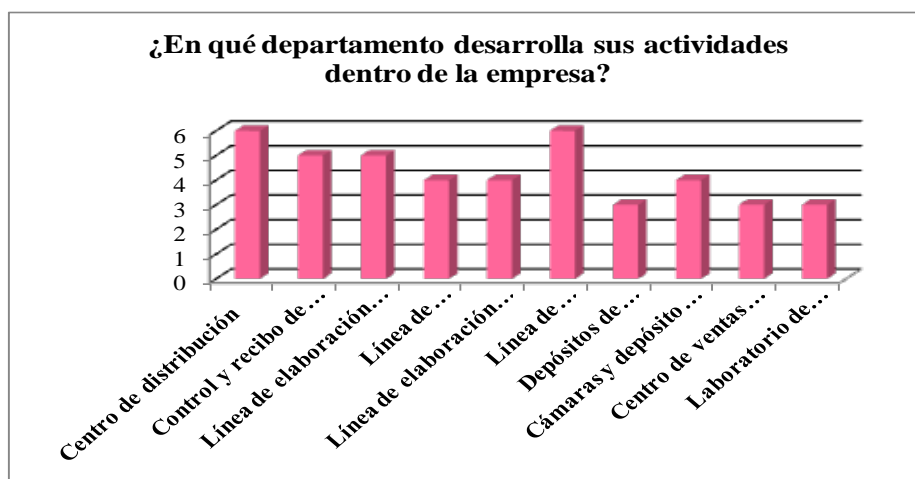
## ANEXO IV: TABULACIÓN DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS DE COSALTA EN SALTA CAPITAL

### DATOS GENERALES

**Pregunta N° 1: ¿En qué departamento desarrolla sus actividades dentro de la empresa?**

**Objetivo:** Conocer en qué departamento realiza sus actividades laborales cada empleado, considerado dentro de la muestra encuestada.

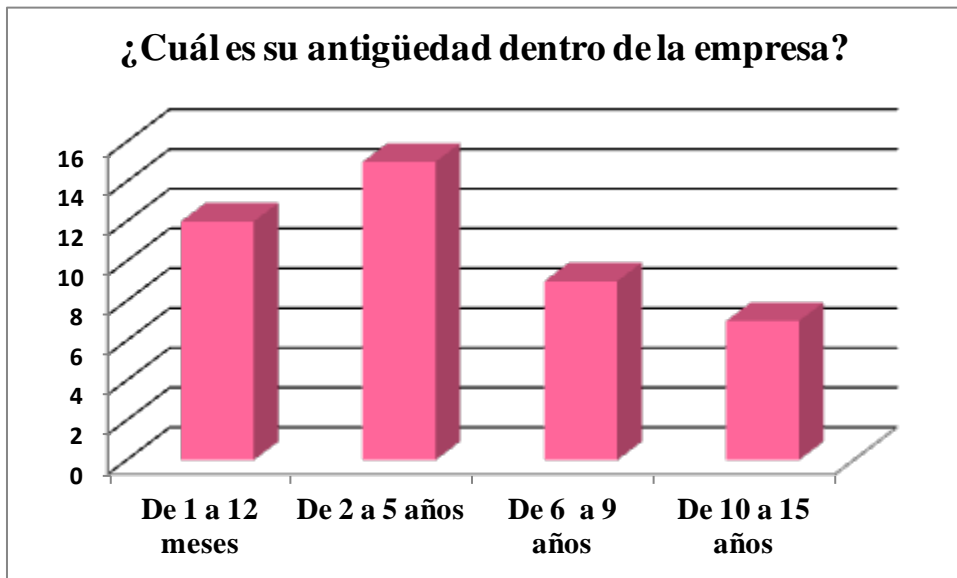
Línea o Departamento	Frecuencia	%
Centro de distribución	6	14%
Control y recibo de leche cruda, enfriamiento almacenamiento y pasteurización.	5	12%
Línea de elaboración de Dulce de Leche y Crema de Leche	5	12%
Línea de Elaboración de Quesos	4	9%
Línea de elaboración de Yogures	4	9%
Línea de Procesamiento de Leche Pasteurizada y ultrapasteurizada	6	14%
Depósitos de Maduración de Quesos	3	7%
Cámaras y depósito de almacenamiento de productos terminados	4	9%
Centro de ventas (comercial)	3	7%
Laboratorio de Control de Calidad	3	7%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



El departamento que más personal posee la empresa de Cosalta es el Centro de Distribución y la Línea de Procesamiento de leche pasteurizada y ultrapasteurizada, lo cual es muy importante para el desarrollo de esta investigación, porque son departamentos en los que el empleado tiende a correr riesgo alguno al realizar sus actividades. Sin embargo, para realizar un mejor análisis se considero a todo el personal que trabaja en la empresa para obtener una muestra y datos representativos.

**Pregunta N° 2: ¿Cuál es su antigüedad dentro de la empresa?**

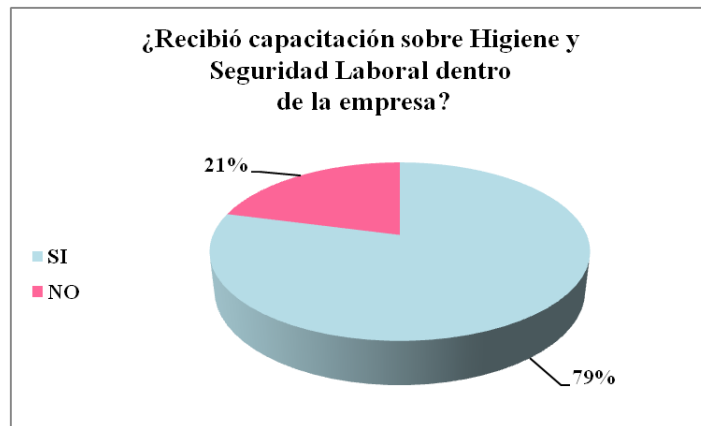
Línea o Departamento	Frecuencia	%
De 1 a 12 meses	12	28%
De 2 a 5 años	15	35%
De 6 a 9 años	9	21%
De 10 a 15 años	7	16%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



Se puede observar que la empresa ha incorporado nuevo personal en el último año, debido a que el 28% de los empleados tienen una antigüedad menor a 12 meses. Seguido de un rango del 35% entre 2 a 5 años. Y un rango del 16% comprendido por los empleados con antigüedad entre 10 a 15 años, lo cual es muy relevante ya que Cosalta cuenta con personal que posee la experiencia suficiente para llevar a cabo cambios en la organización.

**Pregunta N° 3: ¿Recibió capacitación sobre Higiene y Seguridad Laboral dentro de la empresa?**

Alternativas	Frecuencia	%
SI	34	79%
NO	9	21%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



Existe la necesidad de implementar medidas encaminadas a concientizar e informar a los empleados acerca de las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral. Si bien mas del 50% de los mismos respondió que si recibió capacitaciones de sobre la temática en cuestión dentro de la empresa, es importante que el 21% de los mismos logren reforzar sus conocimientos, a fin de que también gocen de un digno ambiente laboral con medidas que les garanticen la seguridad ante algún inesperado accidente de trabajo.

**Pregunta N° 4: ¿Considera que en el desarrollo de su trabajo está expuesto a padecer enfermedades y/o sufrir accidentes laborales?**

Alternativa	Frecuencia	%
SI	33	77%
NO	10	23%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



A partir de los resultados de esta pregunta, se considera que en Cosalta es necesario mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo mediante la prevención de riesgos y control de factores que desembocan en en accidentes y enfermedades. También se debe garantizar la seguridad en las instalaciones y en el uso obligatorio de los equipos

de protección, ya que, el 77% de los empleados considera que están expuestos a padecer accidentes y enfermedades profesionales.

**Pregunta N°5: ¿Padeció alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?**

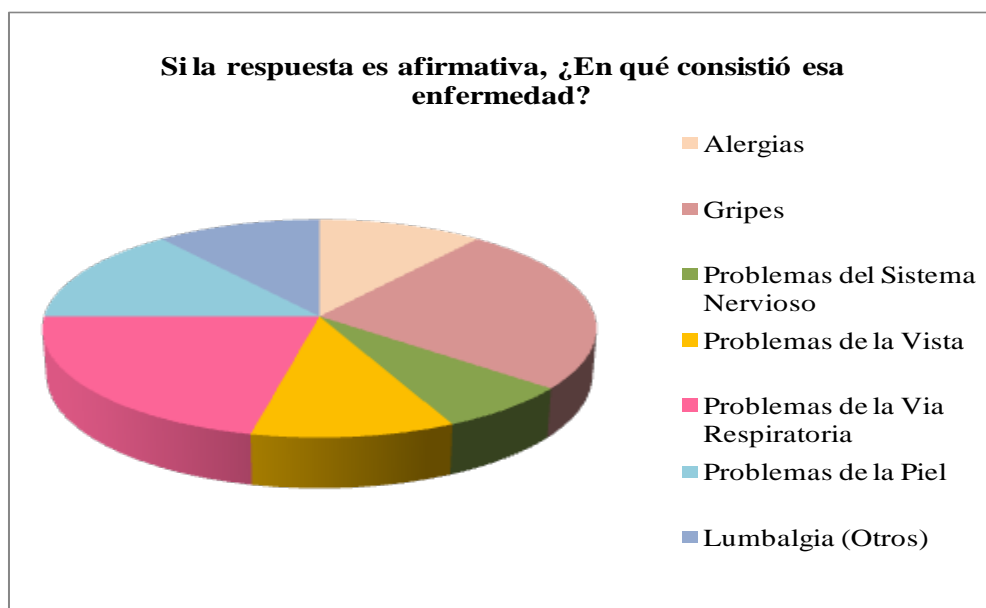
Alternativa	Frecuencia	%
SI	28	65%
NO	15	35%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



Es importante conocer cuáles son los motivos por los cuales los empleados están propensos a contraer alguna enfermedad por la actividad que desarrollan dentro de las instalaciones de la empresa, ya que el 65% de los empleados ha padecido algún tipo de enfermedad y teniendo en cuenta que los departamentos donde se presenta con mayor incidencia el padecimiento de enfermedades son: las Cámaras y Depósitos de productos terminados, y en la Línea de Procesamiento de Leche Pasteurizada y ultrapasteurizada.

**Pregunta N° 6: Si la respuesta es afirmativa, ¿En qué consistió esa enfermedad?**

Alternativa	Frecuencia	%
Alergias	3	11%
Gripes	7	25%
Problemas del Sistema Nervioso	2	7%
Problemas de la Vista	3	11%
Problemas de la Via Respiratoria	6	21%
Problemas de la Piel	4	14%
Lumbalgia (Otros)	3	11%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

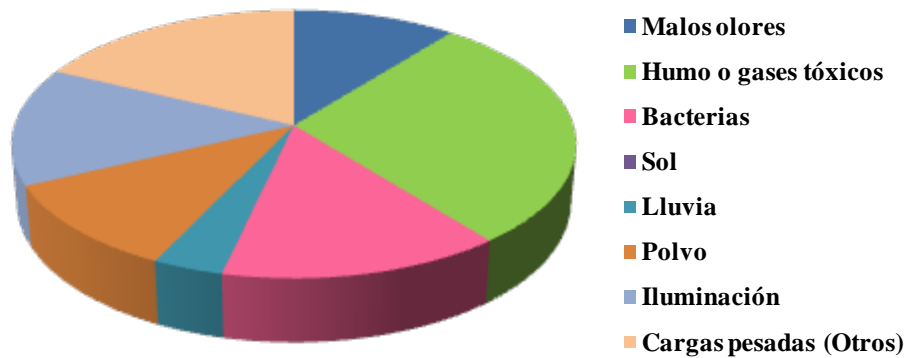


La gripe, los problemas respiratorios y los problemas en la piel son las enfermedades más comunes entre el personal. Se puede determinar que existe la exposición a agentes nocivos para la salud como pueden ser contacto con bacterias, humedad y gases tóxicos, así como también el contacto con elementos químicos que perjudican y causan graves problemas a la salud; se debe hacer conciencia en los empleados para que no se expongan a estos agentes en situaciones innecesarias y si así fuese el caso que tomen las precauciones pertinentes y siempre utilizando el equipo de protección que se les proporciona.

**Pregunta N°7: ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?**

Alternativa	Frecuencia	%
Malos olores	3	11%
Humo o gases tóxicos	8	29%
Bacterias	4	14%
Sol	0	0%
Lluvia	1	4%
Polvo	3	11%
Iluminación	4	14%
Cargas pesadas (Otros)	5	18%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?

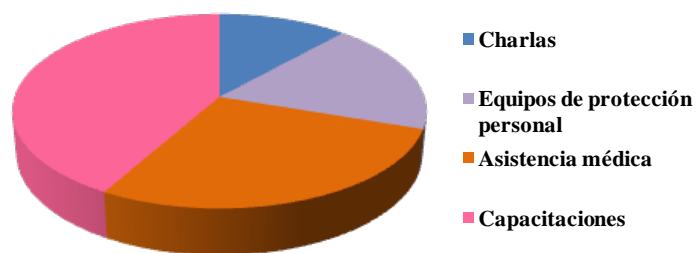


Las bacterias, el humo o gases tóxicos, y las cargas pesadas, pueden ser las principales causas de las enfermedades que padecen los empleados. Es por ello, que es necesario, hacer uso completo del equipo de protección que se les proporciona, el uso de delantales, botas, gafas, guantes, barbijos. Y sobre todo generar un mayor control con respecto a los agentes que causan las enfermedades, a través de la limpieza en las distintas áreas de trabajo.

### Pregunta N° 8: ¿Qué medidas o acciones se toman para la prevención de enfermedades?

Alternativa	Frecuencia	%
Charlas	5	12%
Equipos de protección personal	8	19%
Asistencia médica	12	28%
Capacitaciones	18	42%
<b>TOTALES</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

### ¿Qué medidas o acciones se toman para la prevención de enfermedades?



Aquí cabe destacar que la empresa cuenta con asistencia médica durante toda la jornada de trabajo ante algún inconveniente que se presente en la organización, y a su vez la misma reúne esfuerzos para dictar capacitaciones a sus empleados sobre la temática de Higiene y Seguridad Laboral para intensificar acciones que ayuden a proteger a los trabajadores.

**Pregunta 9: ¿Sufrió algún accidente de trabajo en el desempeño de sus actividades?**

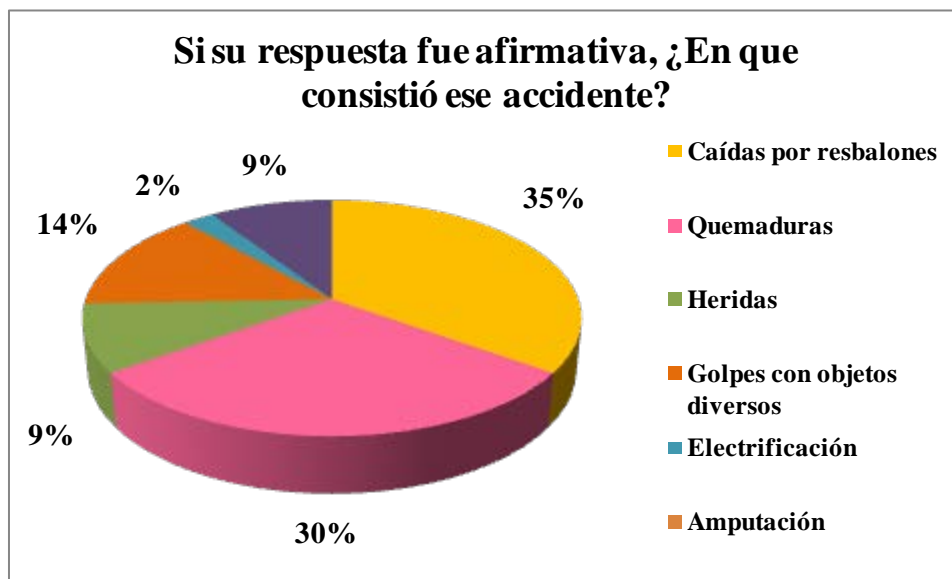
Alternativa	Frecuencia	%
SI	36	84%
NO	7	16%
TOTAL	43	100%



Según los resultados el 16% de los empleados de Cosalta han sufrido algún accidente de trabajo, esto se debe a que en la institución no se ha implementado un programa para controlar los riesgos potenciales que atentan contra el bienestar del personal, adoptando un sistema de prevención de accidentes labores en lugar de tratar con estas situaciones en el momento de ocurrido; a demás de fomentar un mayor interés en los empleados a cumplir con sus actividades laborales de la manera más segura y sin atentar contra su seguridad, acatando las indicaciones correspondientes.

**Pregunta 10: Si su respuesta fue afirmativa, ¿En qué consistió ese accidente?**

Alternativa	Frecuencia	%
Caídas por resbalones	15	35%
Quemaduras	13	30%
Heridas	4	9%
Golpes con objetos diversos	6	14%
Electrificación	1	2%
Amputación	0	0%
Torceduras	4	9%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



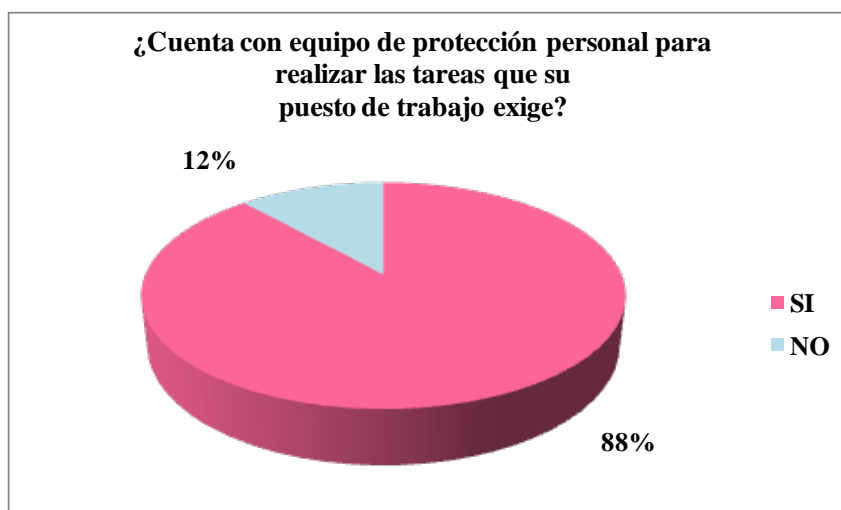
De acuerdo a la opinión de los encuestados, la mayoría de los accidentes fueron por caídas por resbalones, lo cual sucede porque en las instalaciones se observó constantemente agua y líquidos en el suelo. También las quemaduras representan uno de los accidentes más comunes, seguido por los golpes con objetos diversos. Es necesario prestar especial atención, debido a que estos representan un costo para la institución, así como también una deficiente calidad de atención al cliente, puesto que el empleado se ausenta de sus labores.

No obstante estos accidentes se verán reducidos o eliminados con la puesta en marcha de un

Programa para identificar, evaluar y controlar los accidentes laborales.

**Pregunta N° 11: ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?**

Alternativas	Frecuencia	%
SI	38	88%
NO	5	12%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



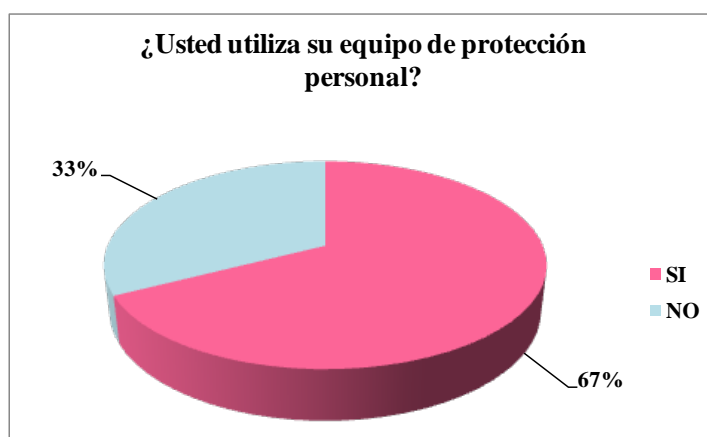
Aquí se puede observar que la empresa muestra un gran interés en proveer el equipo de protección a sus empleados para garantizarles la seguridad en el desarrollo de sus actividades. Si bien, el 88% de los trabajadores afirmaron que cuentan con el equipo de protección adecuado, hay que considerar la respuesta negativa del 12% para revertir esa situación, y cumplir con las expectativas de todos los empleados.

**Si su respuesta es positiva, ¿Qué equipo de protección personal posee?**

Por lo general, la mayoría de los encuestados respondió, que según la línea de producción en la que se encuentren, pueden usar las orejeras para evitar el ruido de las instalaciones, gafas protectoras para evitar los humos y gases tóxicos que pueden desembocar en problemas para la vista. Guantes, barbijos, cofias, delantales, botas; en el caso de la distribución de productos, el uso de arnés para evitar lesiones futuras.

**Pregunta N° 12: ¿Usted utiliza su equipo de protección personal?**

Alternativa	Frecuencia	%
SI	29	67%
NO	14	33%
TOTAL	43	100%



La gran mayoría de los empleados (el 67%) utilizan adecuadamente su equipo de protección personal, es decir, cumplen con las normas y demuestran interés en fomentar un ambiente laboral exento de accidentes dentro de las instalaciones, mientras un 33% no lo utiliza correctamente, o bien no usan todos los elementos de manera completa. Es allí donde se debe prestar atención y capacitar a dichos empleados, para que todos se mantengan informados.

**En caso de ser negativa su respuesta indique el por qué:**

Alternativas	Frecuencia	%
Le causa incomodidad al trabajar	8	57%
No es del tamaño o talla adecuada	0	0%
No le gusta	0	0%
No es necesario	3	21%
Le causa alguna alergia, irritación o sofocación	1	7%
No es el adecuado	2	14%
No está en óptimas condiciones	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>



Se puede ver que el 57% de los empleados que no utilizan el equipo de protección, lo hacen porque les resulta incomodo a la hora de trabajar, lo cual es preocupante porque demuestra que tienen poco conocimiento sobre las medidas de seguridad laboral. A esto le sigue que un 21% de los mismos, no usa el material debido a que lo consideran innecesario. Es importante que la empresa Cosalta, logre revertir esta situación en sus empleados, para poder reducir la presencia de accidentes.

**Pregunta N° 13: ¿La empresa cuenta con un equipo contra los incendios?**

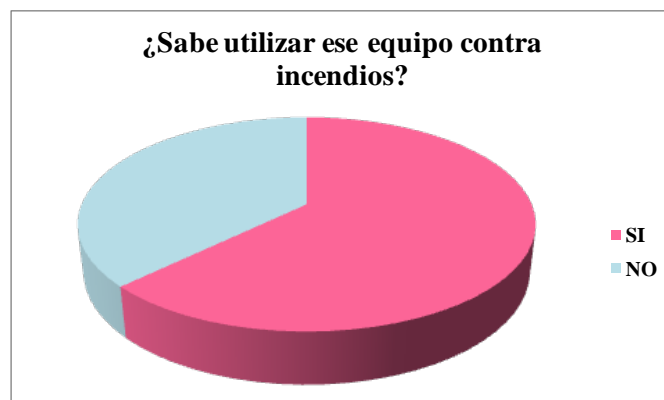
Alternativa	Frecuencia	%
SI	43	100%
NO	0	0
TOTAL	43	100%



En este interrogante, el 100% de los empleados manifestó que existe la presencia de un equipo contra incendios dentro de la empresa, lo cual es de gran importancia para poder prevenir la propagación de incendios que se pudiera presentar en un momento dado.

**Pregunta N° 14: ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?**

Alternativa	Frecuencia	%
SI	27	63%
NO	16	37%
TOTAL	43	100%



Esta pregunta es de suma relevancia, porque si bien un 63% de los empleados tiene conocimiento acerca de cómo usar el equipo contra incendios ante la manifestación de algún inconveniente, un 37% de los trabajadores no sabe hacer uso del mismo, por lo tanto la empresa debería tomar recaudos ante dicha situación, y prepararlos por si llega a manifestarse alguna eventualidad de este tipo.

**Pregunta N°15: ¿Cómo es la iluminación en las instalaciones de trabajo?**

Alternativa	Frecuencia	%
Suficiente	10	23%
Normal	24	56%
Insuficiente	9	21%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



En las instalaciones de Cosalta, el 56% de sus empleados considera que la iluminación es normal, y un 23% considera que es insuficiente, por lo que sería importante realizar un control en todas las instalaciones para determinar cuales son las áreas en las que se debe mejorar la iluminación.

**Pregunta N°16: El ruido en el trabajo es:**

Alternativas	Frecuencia	%
Excesivo	22	51%
Normal	19	44%
Suave	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

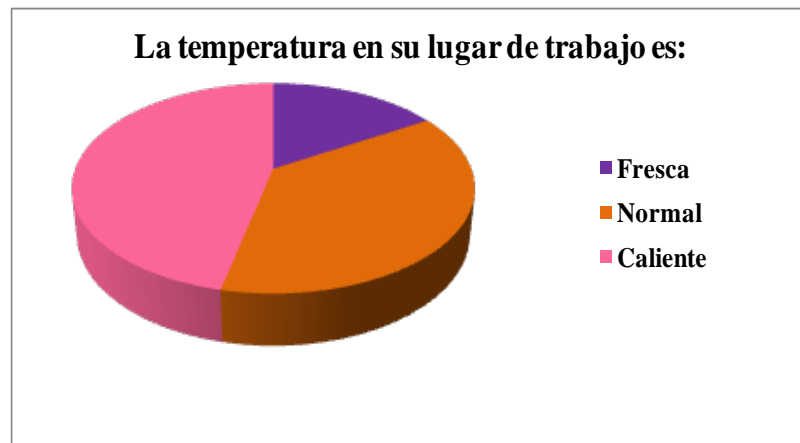


Si bien un 44% observa que el ruido es normal, el 51% de los trabajadores de la empresa, consideran que el ruido dentro de las instalaciones es excesivo, esto puede desencadenar

en problemas para ellos al momento de realizar sus actividades lo cual genera a su vez una repercusión el ambiente laboral.

**Pregunta N°17: La temperatura en su lugar de trabajo es:**

Alternativas	Frecuencia	%
Fresca	7	16%
Normal	16	37%
Caliente	20	47%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



En términos generales, el 37% de los empleados consideran que la temperatura es apropiada para realizar las actividades dentro de la empresa, sin embargo el 47% considera que la misma es caliente, pero esto se debe relacionar según el área donde desarrollan el trabajo. Lo cual, es un dato importante para la empresa, ya que debe controlar dicha situación para mejorar la calidad laboral dentro de las instalaciones.

**Pregunta N° 18: La ventilación en las instalaciones de trabajo es:**

Alternativas	Frecuencia	%
Excelente	4	9%
Normal	17	40%
Muy buena	8	19%
Mala	14	33%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



Según los resultados, la empresa no presenta una ventilación adecuada, a pesar de que el 40% de ellos considera una ventilación normal a la hora de realizar sus actividades. Esto es un hecho que debe considerarse para mejorar el ambiente físico de trabajo y disminuir la incidencia de enfermedades que el personal padece a consecuencia de la falta de ventilación apropiada que genera una mayor concentración de agentes nocivos para la salud como por ejemplo el polvo.

**Pregunta N° 19: ¿Existe en su área de trabajo algún tipo de señalización?**

Alternativa	Frecuencia	%
SI	26	60%
NO	17	40%
TOTAL	43	100%



Aquí es importante que la empresa realice labores en cuanto a la señalización dentro de las instalaciones, ya que es de suma importancia que los empleados conozcan las indicaciones de las áreas en las cuales se puede presentar algún tipo de peligro y que lugares se pueden desarrollar o no ciertas actividades.

**Pregunta N° 20: Si es así, ¿De qué tipo es?**

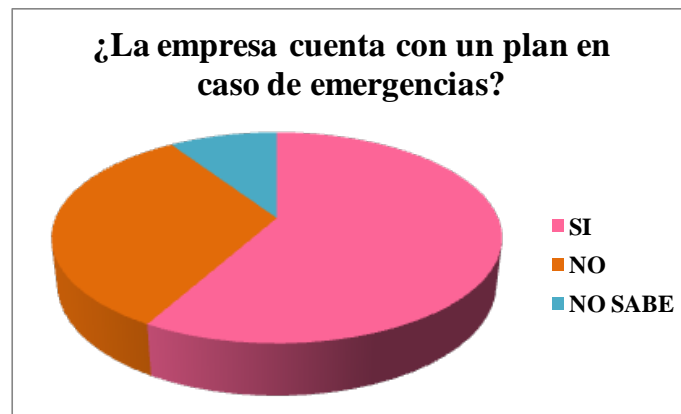
Alternativas	Frecuencia	%
Prevenir accidentes	13	30%
En caso de terremotos	0	0%
En caso de incendios	30	70%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



Este dato demuestra que dentro de la empresa existe una carencia de señalización, y muchos de los empleados desconocen la presencia de las mismas. Por lo cual, es muy importante que la empresa tenga en cuenta este dato, e implemente medidas nuevas para que todos los trabajadores se mantengan constantemente informados.

**Pregunta N° 21: ¿La empresa cuenta con un plan en caso de emergencias?**

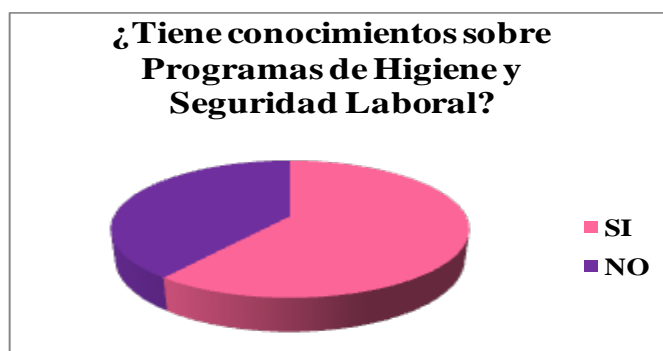
Alternativas	Frecuencia	%
SI	25	58%
NO	14	33%
NO SABE	4	9%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



El 58% de los empleados encuestados manifiestan que Cosalta si posee un plan de acción en caso que se presente una emergencia, sin embargo, aún existe un 9% que desconocen la presencia del mismo, por lo tanto deben realizarse esfuerzos por que todo el personal conozca el contenido del plan y para actuar rápidamente y salvaguardar tanto su integridad física así como la de personas que se encuentren en las instalaciones al momento de presentarse alguna emergencia.

**Pregunta N° 22: ¿Tiene conocimientos sobre Programas de Higiene y Seguridad Laboral?**

Alternativas	Frecuencia	%
SI	26	60%
NO	17	40%
TOTAL	43	100%



Los resultados de esta pregunta son relevantes por el hecho de que el 40% de los empleados no tiene conocimientos sobre Higiene y Seguridad Laboral, si bien el 60% de los mismos poseen información acerca de estos programas, es necesario que todos los trabajadores en su totalidad sepan cuáles son las medidas que deben tener en cuenta para gozar de un ambiente digno de trabajo.

**Pregunta N° 23: ¿Cree que la implementación de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?**

Alternativas	Frecuencia	%
SI	41	95%
NO	2	5%
TOTAL	43	100%



El 95% de los empleados considera que con la implementación de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral se disminuirá la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, por lo que puede apreciarse la importancia que tendrá un programa de esta índole y el impacto que generará la iniciativa en el bienestar de los empleados mediante la reducción de enfermedades y accidentes laborales, además de beneficiar económicamente a la institución.

## VISITAS A COSALTA (Cooperativa Salteña de Tamberos limitada)



















