

**Diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
conforme al estándar OHSAS 18.001 para la sucursal Uriburu de
Supermercados Landete.**

Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo

Trabajo Final de Graduación

ANDRÉS LUIS SIERRA

Neuquén, Argentina, 2018.

Resumen

Este Trabajo Final de Graduación comprende el diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) conforme la norma OSHAS 18.001:2007 para el Supermercado Landete Sucursal Uriburu, ubicado en la ciudad de Chos Malal, al norte de la provincia de Neuquén.

Una particularidad en este trabajo surge de la inclusión del análisis de riesgos psicosociales en la evaluación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores del establecimiento. En la Argentina, y particularmente en la Región Patagónica este campo es prácticamente territorio virgen.

A partir de la evaluación de riesgos realizada, estructuramos un SGSST en el que desarrollamos objetivos, metas y programas, mecanismos de prevención y de control para abordar los diferentes riesgos detectados.

Este sistema nos permite la integración del ciclo de Deming, Planificar, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA) en el funcionamiento de la organización, impulsando y consolidando la mejora continua.

Abstract

This Final Graduation Paper consists of the design of a Health and Safety at Work Management System (HSWMS) according to OSHAS 18.001: 2007. The organization where we have been working is Supermarket Landete Branch Uriburu, located in the Chos Malal city, north in the province of Neuquén.

A special feature of this paper lies in the inclusion of the analysis of psychosocial risks in the evaluation of the risks to which the organization's workers are exposed. In Argentina, particularly in the Patagonian Region, this field has hardly been explored

Based on the risk assessment, we structured an HSWMS within which we set objectives, goals and programs, prevention and control mechanisms to address the different risks detected.

This system allows us to integrate Deming circle, Plan, Do, Check, Act (PDCA) into the organization's performance, promoting and consolidating continual improvement.

Tabla de Contenidos

UNIVERSIDAD SIGLO 21	I
DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO CONFORME AL ESTÁNDAR OHSAS 18.001 PARA LA SUCURSAL URIBURU DE SUPERMERCADOS LANDETE.....	I
CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN	1
Justificación	3
CAPÍTULO 2 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
CAPÍTULO 3 MARCO TEÓRICO.....	6
Evolución histórica del concepto de Salud y Seguridad en el Trabajo. Aspectos culturales, sociales y psicológicos.....	6
Aspectos culturales de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Identidad y Cultura.	13
Cultura organizacional	16
Liderazgo	17
Abordaje integral de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.	20
Salud Mental.....	20
Abordaje de los riesgos psicosociales. El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-PSQCAT).....	22

El estándar OHSAS 18.001:2007.	26
Características del estándar.....	27
Aspectos significativos de la implementación de un SGSST:.....	28
Estructura del sistema según el estándar OHSAS 18001:2007:	30
Estructura del estándar OHSAS 18.001:2007:.....	31
CAPÍTULO 4 DISEÑO METODOLÓGICO	33
Tipo de estudio:.....	33
Metodología:.....	33
Descripción del Método Simplificado De Evaluación De Riesgos (William Fine):	33
Técnica:.....	37
Técnicas de investigación cuantitativa e instrumentos	38
Población y muestra o corpus de análisis, criterio muestral y muestra o recorte del corpus de análisis.....	39
Cronograma de actividades.....	40
Corrección y adecuación del marco teórico:.....	40
Elaboración del cronograma de implementación del SGSST.....	40
Preparación y confección de las listas de control.	40
Análisis de las actividades de Higiene y Seguridad realizadas actualmente en la organización.....	41
Presentación del SGSST a la Dirección del establecimiento.....	41

Propuesta a la Gerencia de conformación de un Comité de Seguridad.	41
Redacción del Manual de SGSST.....	41
Redacción Preliminar del informe final	42
Redacción definitiva del informe final.	42
Cronograma de actividades:.....	43
CAPÍTULO 5 MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL	44
Datos de la empresa:	44
Descripción obra civil:.....	45
Estructura organizacional y organigrama:	45
Cantidad de empleados en el establecimiento	47
Descripción de los sectores.....	47
CAPÍTULO 6 DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. DIAGNÓSTICO.....	53
Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.	53
Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.	54
Recursos, funciones, responsabilidades y autoridad.....	55
Diagnóstico. Evaluación de riesgos.	56
Identificación de peligros.....	56
Diagnóstico. Estado de situación y evaluación de riesgos.....	62

Análisis de los resultados del cuestionario:	64
Riesgos ergonómicos.	66
Resultados de la evaluación de riesgos.....	67
Actividades relacionadas con riesgos e impactos a la salud y seguridad que requieran un tipo de control.	69
CAPÍTULO 7 DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. DESARROLLO.....	75
Análisis FODA.....	75
Método de control operacional y procedimientos.....	76
Fichas técnicas	77
Plan de respuesta a emergencias	77
Objetivos y Programas	78
Objetivo 1: Eliminar o moderar el nivel de los riesgos presentes (NR I y NR II).....	79
Objetivo 2: Abordar la prevención de riesgos psicosociales.	83
Objetivo 3: Cumplimentar los requisitos legales obligatorios en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral.	85
Programa de capacitaciones y formación	87
Cursos de Capacitación:.....	88
Cursos de Inducción:.....	90
Participación, consulta y comunicaciones.	90

Investigación de incidentes	91
Permisos de Trabajo.....	92
Trabajos en frío:	93
Trabajos en caliente:	93
Trabajos eléctricos:	93
Trabajo en altura:	93
Trabajo en espacio confinado:	93
Excavaciones:	94
Actividades de medición y control.	94
Auditoría Interna.....	95
Programa de Auditoría Anual	96
Cronograma de auditorías	97
Análisis económico de la propuesta.....	98
Costos de implementación	99
Beneficios de la implementación del SGSST	101
CAPÍTULO 8 CONCLUSIONES	103
LISTA DE REFERENCIAS	105
APÉNDICE.....	110
APÉNDICE A: CUESTIONARIO COPSOQ PSQCAT.....	111

APÉNDICE B: LISTA DE CONTROL DE RELEVAMIENTO DE RIESGOS.....	118
APÉNDICE C: PROTOCOLO DE ERGONOMÍA RES. SRT 886/15	124
APÉNDICE D: PLANO DEL ESTABLECIMIENTO.....	136
APÉNDICE E: RECURSOS, FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDAD.	137
APÉNDICE F: MARCO LEGAL.	141
APÉNDICE G: LISTA DE CONTROL DE RELEVAMIENTO DE RIESGOS	143
APÉNDICE H: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS A LAS ENCUESTAS COPSOQ PSQCAT.	151
APÉNDICE I: MEMORIA DE CÁLCULO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	155
APÉNDICE K: FICHAS TÉCNICAS.	178
APÉNDICE L: PLAN DE RESPUESTA A EMERGENCIAS	188
APÉNDICE M: COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.	196
APÉNDICE N: PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES.	199
APÉNDICE Ñ: PERMISOS DE TRABAJO.....	201
APÉNDICE O: PERMISO DE TRABAJO EN FRÍO / CALIENTE.	205
APÉNDICE P: PERMISO DE TRABAJO EN ALTURA.....	206
APÉNDICE Q: PERMISO DE TRABAJO EN ALTURA	207
APÉNDICE R: PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTIVAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN.	208

APÉNDICE S: PLANILLA DE REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE NO CONFORMIDADES	211
APÉNDICE T: PROCEDIMIENTO PARA LA AUDITORÍA INTERNA.....	212
APÉNDICE U: LISTA DE CONTROL PARA LA VERIFICACIÓN CONFORMIDAD A LA NORMA OHSAS 18.001:2007	218
VITA.....	227

Capítulo 1

Introducción

La sociedad, y fundamentalmente el mundo empresarial, comienza a tomar conciencia de la importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) desde hace un tiempo relativamente corto (Molano Velandia y Arévalo Pinilla, 2013). Esto explica que la SST sea un área en continuo crecimiento, desarrollo e innovación.

Si bien en un principio se abordaron las cuestiones de seguridad e higiene más groseras (Quintana Ramírez, 2003), actualmente el desarrollo de la SST abarca un abanico disciplinar y científico que incluye desde los riesgos causados por agentes físicos, químicos y biológicos hasta la influencia de los factores económicos, psicológicos y sociales en el ambiente laboral.

Los avances realizados en la materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en las últimas décadas son evidentes. Se trata de un cambio significativo en las condiciones de vida del trabajador. Aun así, la situación general es variable: hay sectores de la industria con altos niveles de estandarización y con sistemas de gestión integrados en Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad en el Trabajo; y hay otros sectores en los que los métodos artesanales de producción, la flexibilización laboral y la informalidad o ausencia total del Estado imponen condiciones laborales inaceptables.

El abordaje de los riesgos psicosociales aparece en escena hace un tiempo relativamente corto. En este sentido, hay desarrollos teóricos de gran valor, y el volumen de la bibliografía específica crece constantemente.

Sin embargo, cuando se emprende la búsqueda de ejemplos prácticos de abordaje de los riesgos psicosociales en la República Argentina, y más específicamente, en la Región Patagónica, los resultados son magros.

Alcanzar la máxima eficiencia en la Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo requiere trabajar sobre factores culturales, teniendo en cuenta no sólo los riesgos físicos, químicos, ambientales, etc., sino también los factores psicosociales en un sentido amplio. Es necesario trabajar sobre una “Cultura de la Seguridad y la Salud” (Martínez Oropesa y Cremades, 2012). La Cultura de la Seguridad se construye, y como principal herramienta de intervención, utilizaremos el Sistema de Gestión de SST.

Estos parecieran ser tiempos de transición hacia una organización del trabajo que tiende a poner a la persona en el centro de la escena, más allá de ciertos vaivenes circunstanciales con origen en los cambios de color político de los gobiernos. Todos los aportes que se puedan realizar en ese sentido, contribuyen a dinamizar el proceso global, con repercusiones directas e indirectas tanto en la calidad de vida laboral, como en la calidad de vida de la sociedad en general.

En el presente trabajo nos proponemos aportar experiencia práctica en la integración del análisis de los riesgos psicosociales en el diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al estándar OHSAS 18.001:2007.

El establecimiento sobre el cual nos proponemos trabajar, es la sucursal Uriburu de Supermercados Landete, sita en la ciudad de Chos Malal, en la provincia de Neuquén, en la Patagonia Argentina.

Con este trabajo realizaremos entonces, en primer, lugar un análisis de riesgos del establecimiento, mediante el Método simplificado de evaluación de riesgos (William Fine), integrando al mismo el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-PSQCAT) y el Protocolo de Ergonomía de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dispuesto en la resolución número 886 del año 2015.

Una vez obtenido un diagnóstico, desarrollaremos la implementación de la norma OHSAS 18.001:2007 para el establecimiento, integrando en ella el abordaje de los riesgos psicosociales. El presente trabajo abarcará todos los aspectos del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST) que sean necesarios para garantizar la conformidad al estándar de referencia.

Justificación

La implementación de un SGSST que incluya una evaluación de los Riesgos Psicosociales en el trabajo, significa un avance importante en la creación y consolidación de una cultura organizacional que valore la preservación de la salud y la seguridad laboral.

Con este trabajo se busca mejorar sensiblemente la gestión en salud y seguridad laboral en el establecimiento, sistematizando los diferentes aspectos de la misma, ampliando la participación del personal y la dirección del establecimiento, y en definitiva, desarrollando una cultura que ayude a mejorar la calidad de vida tanto laboral como social de todos sus integrantes.

Como consecuencia se espera una mejora tanto a nivel organizacional, como a nivel individual en el desarrollo de cada uno de sus miembros, con una mejoría en la

calidad de los productos y servicios que se ofrecen, la preservación de la salud de los trabajadores en todas sus dimensiones, la motivación de los mismos, el cumplimiento de la normativa legal (y la autoimpuesta), y un menor impacto sobre el medio ambiente.

Capítulo 2

Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo general

Diseñar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme el estándar OHSAS 18001:2007 para la sucursal Uriburu de Supermercado Landete.

Objetivos específicos

- Desarrollar una política de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) para el establecimiento,
- Establecer objetivos y procesos para alcanzar los compromisos declarados la política de SST,
- Incorporar las variables psicosociales en el análisis de riesgos y la planificación de las medidas de prevención y las medidas correctivas,
- Generar un marco propicio para la modelación de una cultura de seguridad consciente y activa en todos los miembros de la organización,
- Introducir el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) en la empresa para la mejora continua,
- Integrar la evaluación de los riesgos psicosociales en el diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de acuerdo al estándar OHSAS 18.001:2007.

Capítulo 3

Marco teórico

Evolución histórica del concepto de Salud y Seguridad en el Trabajo. Aspectos culturales, sociales y psicológicos.

La historia de la humanidad está íntimamente ligada a la historia del trabajo. Engels (2014) afirma que el trabajo ha sido la causa principal de la conformación física, social y cultural del hombre moderno. El ser humano sería un producto del trabajo. En cambio Lewis (1967) le asigna al trabajo un rol secundario, poniendo en relieve el desfase observado entre un acervo artístico, lingüístico y cultural complejo y un desarrollo rudimentario de las herramientas de trabajo en las sociedades. Según este último autor, el ser humano prehistórico incluso se encontraba rezagado respecto a otras especies en el desarrollo tecnológico. Por este motivo Lewis descarta el trabajo como el factor determinante en la diferenciación del homo sapiens con el resto de las especies. En este sentido, el factor determinante que transformó al hombre moderno sería su capacidad lingüística y cultural, que le permitió crearse a sí mismo. El desarrollo tecnológico sería una consecuencia tardía del desarrollo cultural y no su origen.

De todas formas, el trabajo acompañó al ser humano desde sus orígenes. Tomando una definición amplia de trabajo, podemos decir que incluso la caza y recolección de alimentos significan la realización de un trabajo, independientemente del desarrollo tecnológico alcanzado.

El trabajo, la cultura, y la tecnología se relacionan íntimamente entre sí y se retroalimentan desde que el hombre comienza a transformarse a sí mismo, y con ello al

ambiente que lo sostiene. Son estos tres factores los que, en mayor o menor medida, han moldeado la conformación social, las relaciones sociales, la conformación psicológica y la economía del ser humano a lo largo de su existencia. Por ello consideramos que trabajo, economía y psicología deben ser estudiadas en su interrelación.

Aún si consideramos que el desarrollo cultural fue el que permitió el progreso tecnológico (Lewis, 1967), y con ello la conformación de la cultura pastoril y los asentamientos agrarios; podemos concluir que ése desarrollo tecnológico permitió un excedente de producción respecto de las necesidades sociales y económicas de las sociedades pastoril y agrícola. Ése excedente permitió el sostenimiento de personas que no dedicaran su tiempo a las actividades productivas. Entonces el desarrollo tecnológico permitió la diferenciación entre el trabajo manual y el intelectual, y el surgimiento de nuevas ocupaciones en relación al desarrollo de la técnica, de la cultura y de la defensa del territorio (Engels, 1981).

Cuando la producción sólo alcanzaba para la subsistencia, la defensa de las áreas de caza, recolección, pastoreo y agricultura eran un problema de toda la comunidad. El surgimiento de actores especializados, dedicados exclusivamente a estas tareas, significó un cambio cualitativo no sólo en la conformación social, sino también en la cultura y en el desarrollo de la tecnología (Engels, 1981).

El surgimiento de actores sociales que pudieron dedicarse exclusivamente a la producción intelectual, sea religiosa o científica, al gobierno, y a la defensa de las comunidades, condujo a una mejora tecnológica aun mayor, y a la obtención de más y mejores tierras y a la disputa y guerra con otras comunidades. Las guerras, y los

prisioneros de guerra, traerían consigo la agudización de las diferencias entre el trabajo manual y el intelectual, y, en un proceso, las clases sociales (Engels, 1981).

Con el surgimiento de la esclavitud, se produce una revolución en la relación entre el hombre y el trabajo. El trabajo ya no sería naturalmente parte de la vida, y propiedad de toda la comunidad, sino que sería una dura carga casi exclusiva de los esclavos. Se rompe así la relación íntima entre el hombre y el producto de su trabajo. El trabajo ya no le pertenece al productor o a su comunidad, sino al dueño del productor. Comienza aquí una era en la que predomina la alienación del trabajo, y con ella, un desdoblamiento entre el trabajo y el producto del trabajo, entre producción y apropiación, y en consecuencia un desdoblamiento entre el trabajo y la satisfacción de las propias necesidades. El trabajo deja de ser en sí la satisfacción de una necesidad vital, para ser transformado en el medio forzado para satisfacer las necesidades fuera del trabajo. De este modo, la alienación del trabajo se convierte en la principal causa de los conflictos sociales e individuales. La psiquis de la persona está fuertemente determinada por el rol que desempeña en la sociedad, respecto a la producción (Pérez Hernández, 1989).

Las diferentes sociedades, al tener diferentes grados de desarrollo tecnológico, han pasado en diferentes momentos históricos por el esclavismo. Algunos, como los bosquimanos en África, o los guaraníes, en América del Sur, nunca llegaron a la esclavitud, otros, como los Mayas o los Incas, la estaban transitando a la llegada de los españoles. Otras civilizaciones la vivieron algunos milenios antes, como la egipcia, la griega o la romana.

Sobre la base de este nuevo orden social, a medida que se fue consolidando, se fue generando una superestructura que fue sostén del mismo. Surgieron nuevas instituciones,

leyes, ideologías, y mutaron las religiones, para consolidar y justificar el orden social vigente (Marx, 1980).

Durante el desarrollo de la comunidad primitiva, el trabajo era parte indisoluble de la vida cotidiana sin diferenciación alguna, por lo que la seguridad y la salud en el trabajo no podrían haberse constituido en una disciplina específica, más allá de que no existieran las condiciones técnicas y teóricas para tal constitución. Durante el desarrollo de la sociedad esclavista, la seguridad y la salud en el trabajo, no tuvieron desarrollo debido a factores superestructurales: los esclavos y prisioneros de guerra eran fácilmente reemplazables. Ideológica y culturalmente se concebían las enfermedades laborales, como “enfermedades de los esclavos”, con la misma importancia que la enfermedad de una mula o un buey. La seguridad y la salud laboral eran prácticamente un problema veterinario (Molano Velandia y Arévalo Pinilla, 2013).

Con los cambios sociales producidos por la caída del esclavismo en la sociedad occidental, el feudalismo llegó a ser dominante, transformando las relaciones sociales de producción. Con este orden social se extiende la servidumbre como principal relación social de producción. El producto del trabajo deja de pertenecer en su totalidad al dueño del esclavo, para pertenecer al campesino, que por medio de un sistema coercitivo, debe entregar una parte del producto al Señor feudal.

Sobre la base de las nuevas relaciones de producción se desarrolla una nueva superestructura ideológica, institucional y religiosa que las consolida. La producción familiar en parcelas aisladas genera las condiciones del oscurantismo medieval. Los santos eran los protectores de los trabajadores, y los “monjes y los charlatanes reinaban

en lo terapéutico valiéndose de reliquias y amuletos” (Molano Velandia y Arévalo Pinilla, 2013, p. 22).

Recién hacia el año 1700 de nuestra era, Bernardino Ramazzini, considerado el padre de la medicina laboral, publica *De Morbis Artificum Diatriba* (Discurso de las enfermedades de los artesanos), donde analiza 54 enfermedades laborales, con un enfoque preventivo.

La publicación de Ramazzini, se da en el contexto del crecimiento de las urbes (burgos) y la decadencia del feudalismo. Es el momento previo a las revoluciones burguesas y el reemplazo del modo de producción feudal por el capitalista.

Las monarquías y los feudos caen, las tierras son repartidas a los campesinos (con el máximo exponente en la revolución francesa), y el poder estatal pasa a estar bajo la dirección de los propietarios de la naciente industria de las ciudades. La revolución industrial acelerará este proceso, con una importantísima migración de campesinos despojados de sus tierras hacia las ciudades, proveyendo de forma constante de la mano de obra necesaria durante el proceso de industrialización (Marx, 1975).

Al igual que en las etapas anteriores, la implantación de las relaciones de producción capitalistas será despareja y en diferentes momentos en las diferentes regiones del mundo, hasta extenderse al globo entero. Incluso hoy, en la Argentina, subsisten algunas relaciones de tipo precapitalistas en el campo, como las que se dan con pastajeros, tanteros, puesteros, etc., donde no es contratada la mano de obra del trabajador, sino que trabaja por su cuenta y paga al dueño de la tierra en especies (Vargas, 1992).

La alienación del trabajo, y sus consecuencias, sigue presente. Bajo el modo de producción capitalista, el trabajador alquila su fuerza de trabajo por un salario. El dueño del medio de producción es dueño del producto elaborado por el trabajador, por lo que las condiciones psicosociales siguen siendo fuertemente condicionadas por estas relaciones de producción (Pérez Hernández, 1989).

Con la revolución industrial llegaron las máquinas, y los riesgos laborales se multiplicaron. Fueron norma las jornadas laborales excesivamente extensas, empleo de mujeres y niños para trabajos mortificantes, condiciones insalubres (ambientes oscuros, y contaminados por polvo, humos, gases y vapores) y accidentes producidos por las máquinas. Con salarios insuficientes para la supervivencia, el promedio de vida del trabajador industrial era de 30 años (Quintana Ramírez, 2003). En un principio casi no hubo legislación que proteja las condiciones de vida de los trabajadores, más allá de la declaración formal de la igualdad y la libertad.

El fin del oscurantismo medieval, y el progreso de la ciencia y la técnica, permitieron el desarrollo de la medicina, y un mejor conocimiento de las causas de las enfermedades y sus posibles tratamientos. Destaca en esos años el trabajo de Karl Bernhard Lehmann en el control del ambiente industrial.

Con la industria, la producción se socializa. El trabajo familiar en la parcela aislada es reemplazado por el trabajo colectivo de grandes cantidades de trabajadores en las fábricas, en la ciudad. En consecuencia, nacen las primeras organizaciones obreras, y surgen las huelgas como mecanismos de reclamo y negociación. También surgen los partidos políticos y las rebeliones obreras, con la Comuna de París como antecedente temprano.

Con la primera guerra mundial, llegaría la revolución bolchevique en Rusia, en octubre de 1917. Su autodefinición como liberadora de las penurias que imponen las relaciones de producción del sistema capitalista y sus logros, conmocionan al mundo.

Finalizada la primera guerra mundial, en parte como un intento de contrarrestar la influencia de la revolución comunista rusa en las masas trabajadoras, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según este organismo, su objetivo es jugar un rol fundamental en la “la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.” (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Con la segunda guerra mundial, llegan las revoluciones a Europa del este, y a China. En Europa occidental, en respuesta al peligro rojo, se impone el Estado de Bienestar. Comienza a ser una política de estado el bienestar de toda la población, la protección de la salud, y la seguridad en todos los ámbitos. Esto le dará un impulso enorme a los estudios sobre la gestión de la Seguridad y la Salud Laboral.

En 1950, el Comité Mixto de la OIT fija los objetivos de la Medicina del Trabajo. A partir de entonces, numerosos estudios y trabajos de diferentes organizaciones, tanto nacionales como internacionales comienzan un desarrollo acelerado en el cual la salud y la seguridad del trabajador comienza a tomar un rol central. Recién en 1981 la OIT publica el convenio 155 “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”, ratificado por la República Argentina en el año 2011.

En las últimas décadas ha habido desarrollos importantes en cuanto a la Gestión de la Calidad, de la Seguridad y la Salud Laboral, la Gestión ambiental y la Gestión y

desarrollo de Recursos Humanos (RRHH). Sin embargo, tanto en países desarrollados, como en los que están en vías de desarrollo, la situación es variable: hay sectores de la industria con altos niveles de estandarización y con sistemas de gestión integrados en Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad en el Trabajo, y hay otros en los que los métodos artesanales de producción, la flexibilización laboral y la informalidad o ausencia total del Estado imponen condiciones laborales inaceptables.

Así nos encontramos con empresas tecnológicas como Yahoo, con programas anti estrés para sus trabajadores, y talleres textiles donde hay condiciones de semi-esclavitud.

Realizando un recorrido a lo largo de la historia de la humanidad, podemos decir entonces, que la prevención de los riesgos laborales se ha desarrollado de acuerdo a las condiciones materiales de existencia del hombre y de la superestructura emanada de ella. Es decir, la forma en que se entiende y desarrolla la prevención está determinada por las relaciones sociales de producción (organización social en cada etapa de la humanidad), el concepto de trabajo (la superestructura ideológica que condiciona la relación del hombre con el trabajo), y el concepto de salud hegemónico en cada una de estas etapas (también determinado por la superestructura ideológica) (Molano Velandia y Arévalo Pinilla, 2013).

Aspectos culturales de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Identidad y Cultura.

Como hemos descrito, existe una estrecha relación histórica entre el trabajo y el desarrollo social, cultural y psicológico del ser humano. Esto hace que el trabajo tenga un rol fundamental en la vida social, cultural y psicológica del trabajador. No se puede pensar la salud integral del trabajador sin tener en cuenta esta relación fundamental.

El trabajador se identifica con su trabajo a tal punto, que en la autodefinición de la persona, su puesto de trabajo u oficio, juega un rol central (Dressors y Guiho Bailly, 1998). Cuando se indaga en la identidad auto-percibida de una persona, la misma suele incluir como elementos determinantes en su propia descripción, referencias a su actividad laboral: “Soy albañil”, “Soy carpintero”, “Soy Ingeniero”, “Soy empresario”, etc.

La relación del ser humano con el trabajo es contradictoria. Por un lado puede ser fuente de socialización, crecimiento, realización, conocimiento e identidad, y por el otro puede convertirse en una carga que oprime, asfixia y deprime, afectando negativamente su vida familiar y social.

Resulta necesario entonces abordar la Salud y la Seguridad Laboral de forma multicausal, intentando abarcar de la manera más amplia todos los aspectos que afectan la calidad de vida.

Así como el trabajo genera en el trabajador una identidad y es determinante para su salud, también los factores externos al trabajo son condicionantes del desempeño laboral. La cultura, la religión y las creencias de la sociedad en la que se inserta la empresa, tienen una influencia directa en el funcionamiento y desarrollo de la misma. Blasco (2000) relata una situación que ilustra claramente la influencia de las creencias y la cultura en la seguridad laboral: en un diálogo con cortadores de caña de azúcar de una república del caribe, los trabajadores desestimaron la necesidad de medidas de seguridad, ya que, afirman, los accidentes suceden indefectiblemente, sólo dependen de la voluntad divina.

Siguiendo a Blasco (2000), podemos clasificar los riesgos en dos tipos: riesgos objetivos y riesgos subjetivos. Los primeros existen más allá de las percepciones y

deseos de las personas, y operan independientemente de la subjetividad del observador. Son la probabilidad matemática objetiva de que un peligro existente se concrete en un accidente o incidente. En cambio, los riesgos subjetivos, o percibidos, son una estimación personal, y en ella operan sus necesidades, creencias, valores y cultura. Estas necesidades, creencias, valores y cultura, influyen sobre cada trabajador de una manera diferente (Rodríguez Garzón, Martínez Fiestas y López Cuellar, 2015).

La importancia de los riesgos subjetivos, radica en que éstos son percibidos por el sujeto como riesgos objetivos. La subestimación de un riesgo objetivo no sólo lo incrementa, sino que posibilita la generación de nuevos riesgos objetivos asociados. Por este motivo uno de los principales desafíos del trabajo en seguridad y salud ocupacional es hacer converger la percepción subjetiva del riesgo con la magnitud objetiva de ese riesgo (Blasco, 2000).

La gestión de riesgos, para ser efectiva e integral, debe manejar estas variables. No es suficiente analizar y gestionar los riesgos ambientales, los físicos, químicos y biológicos, sino que es necesario un análisis de los riesgos psicosociales que permita una visión amplia del problema.

Se debe tener en cuenta que está fuera del alcance del Licenciado en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo operar directamente sobre los factores sociales y culturales de la comunidad en la que se inserta la empresa. Pero sí puede incidir e influenciar la cultura organizacional. A su vez, la organización, y los trabajadores, al ser parte viva de la sociedad, influyen y transforman a la sociedad misma.

Si se cuenta con un contexto social favorable, el desarrollo de una cultura sólida respecto de la seguridad es potenciado, si el contexto fuere desfavorable, la tarea se torna

más difícil. La dificultad ninguna manera debe ser motivo para que no se realicen todos los esfuerzos necesarios para lograr una gestión de la salud y la seguridad laboral sólida e integral.

Cultura organizacional

La cultura de seguridad de una organización sintetiza las concepciones, valores, políticas, normas, las acciones cotidianas y las actitudes individuales y colectivas frente al trabajo.

En su trabajo, Roque-López (2011) expone que la cultura organizacional está determinada por condicionantes que actúan en tres niveles o esferas de influencia:

En primer lugar, el contexto social, que actúa sobre la empresa desde los fenómenos políticos, económicos, jurídicos, sociales, y desde factores a menor escala, como los problemas familiares o personales del trabajador que no son producto directo de su rol en el trabajo.

En segundo lugar, el contexto organizacional, determinado por las políticas organizacionales, el estilo de liderazgo, el control, las relaciones interpersonales, el clima de trabajo, la forma de organización, entre otros factores que dan identidad a la organización.

En tercer lugar, los factores individuales, principalmente concernientes a la actitud del trabajador respecto al apego a las normas laborales, a los procedimientos, y la autoridad, la relación con sus compañeros de trabajo, y su concepción acerca de la seguridad en el trabajo.

Estos tres factores interactúan y se retroalimentan, condicionando y conformando la cultura de la empresa. Esta interacción no es simple, ya que actúa en cada uno de los miembros de la organización de acuerdo a condicionantes individuales. La cultura organizacional a su vez se expresa a través de cada uno de sus miembros en una relación dialéctica. Esta interrelación de cada uno de los miembros de la organización conformando un organismo colectivo vivo, determinan la cultura de seguridad (Roque-López, 2011).

La cultura de seguridad de una organización no es estática, sino que cambia constantemente. Estos cambios pueden ser graduales, casi imperceptibles, o pueden ser bruscos. La cultura de seguridad puede ser moldeada de forma activa y consciente, o puede modificarse de forma involuntaria. A su vez, los cambios pueden ser positivos o negativos.

La fuerte influencia de la cultura en la seguridad y la salud de los trabajadores imponen a la empresa un rol activo, sistemático y consciente en el desarrollo de una cultura y un clima de seguridad que tenga como principal valor la salud de todos los miembros de la organización y su entorno social.

Las herramientas fundamentales que la organización debe desarrollar en la construcción de la cultura organizacional, son las políticas, los programas, las prácticas, los procedimientos operativos y los controles diseñados para prevenir los riesgos (Martínez Oropesa y Cremades, 2012). La sistematización de estas herramientas conforma un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Liderazgo

Martínez Oropesa y Cremades (2012) sostienen que el liderazgo que se ejerza desde la gerencia y los mandos medios es uno de los elementos básicos para la construcción de una cultura de la seguridad sólida. Cambiar la cultura para orientarla hacia la seguridad es un proceso que va desde la máxima autoridad de la organización hacia abajo, hasta el trabajador de menor rango, y requiere el protagonismo de la gerencia en primer lugar, de los mandos medios y de los trabajadores de línea. Este cambio requiere entonces centrar la atención en la modificación de valores, principios, adecuando políticas, programas en general, atendiendo las nuevas prioridades, y garantizando el financiamiento de las iniciativas tendientes a cambiar la forma de hacer las cosas.

El liderazgo se consolida no sólo a partir del ejemplo de los líderes en el respeto por las normas y procedimientos, sino también y fundamentalmente a través de la participación de los mandos medios y la gerencia en las actividades de capacitación, el diálogo permanente con los trabajadores, y el interés permanente por el desarrollo de las actividades y su seguridad. Los líderes, deben ser líderes de equipo, comprometidos con su desempeño y su bienestar.

En su trabajo, Martínez Oropesa y Cremades (2012) sostienen que el fortalecimiento de la cultura de seguridad se logra mediante la creación de un ambiente que estimule la participación activa y libre de todos los miembros de la organización, un compromiso real y efectivo con la seguridad en todos los niveles, un enfoque flexible para enfrentar las situaciones de forma segura y pro-activa, y la incorporación por parte de los empleados de la visión y actitudes de la organización de forma tal que se transformen en acciones seguras.

Ishikawa (1997) sostiene que es necesario un cambio de concepción de las direcciones respecto de sus trabajadores. Es necesario que la confianza sea recíproca, que los directivos confíen en los trabajadores de línea, destinando menos recursos a controles estrictos y más a la educación de los trabajadores. Si no hay errores, disminuye la cantidad de recursos necesarios para corregirlos. Por lo tanto, la confianza, la participación, la formación, la delegación, y la colaboración, son características imprescindibles de quienes deben liderar los cambios culturales respecto de la seguridad y la salud en el trabajo.

Para lograr estas condiciones, resulta necesaria una gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que aborde los diferentes aspectos de forma integral. Por lo tanto resulta necesario que sean desarrollados en dicho sistema, como mínimo, los siguientes aspectos.

- Política de seguridad
- Análisis de riesgos, con inclusión de los riesgos psico-sociales
- Programas y objetivos
- Formación e información
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Procedimientos
- Análisis de incidentes y accidentes
- Controles operativos y del sistema de gestión

Abordaje integral de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Salud Mental.

Los riesgos psicosociales, de acuerdo a lo expuesto, están determinados por la relación de la persona con su trabajo, y su relación con sus compañeros y superiores en el trabajo. La identidad del trabajador se moldea a través del trabajo (Dressors y Guiho Bailly, 1998).

Dressors y Guiho Bailly (1998) desde la teoría psicodinámica, plantean que el reconocimiento del trabajo que realiza el trabajador, tiene una importancia fundamental en la salud psicológica, ya que implica la gratificación del sujeto con respecto a las expectativas de su propia realización.

El enfoque psicodinámico no resuelve el problema de fondo, que es la alienación del trabajo. Pero proporciona una herramienta importante para el Licenciado en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo en el contexto en el que se desenvuelve.

La psicodinámica introduce el concepto de normalidad. Se define la normalidad como un equilibrio en la relación contradictoria del ser humano con el trabajo. Anteriormente afirmamos que “la relación del ser humano con el trabajo es contradictoria. Por un lado puede ser fuente de socialización, crecimiento, realización, conocimiento e identidad, y por el otro puede convertirse en una carga que oprime, asfixia y deprime, afectando negativamente su vida familiar y social”. Este equilibrio definido como normalidad es inestable, condicional, precario y cambiante. La psicodinámica busca evaluar las formas en las que el *sufrimiento* causado por las

condiciones laborales puede ser reconvertido hacia el placer (Dressors y Guiho Bailly, 1998).

Como se expuso anteriormente, la identidad del trabajador se desarrolla y determina a través del trabajo. Podemos entender la identidad como la auto-comprensión, subjetiva, socialmente insertada. La identidad no se desarrolla de forma aislada e individual, sino en un marco social, de forma colectiva (Dressors y Guiho Bailly, 1998).

La psicodinámica asume que toda descompensación psicopatológica, se debe a un desequilibrio o crisis de identidad, por lo que la búsqueda de la normalidad, se centra en las acciones alrededor del fortalecimiento de la identidad de los empleados. Esto quiere decir que el sufrimiento causado por las condiciones laborales va a intentar ser reconvertido en placer a través de la realización del trabajador (Dressors y Guiho Bailly, 1998).

La realización del trabajador se da a través de la contribución del mismo a las necesidades y responsabilidades sociales, es decir, la necesidad sentir que el trabajo que se realiza tiene utilidad social, y que el aporte es importante tanto para la organización como para la sociedad en general.

El sufrimiento, desde esta perspectiva, tiene como principal mecanismo de transformación en placer al reconocimiento objetivo y subjetivo de la tarea realizada, gratificando al sujeto respecto de sus expectativas de propia realización (Dressors y Guiho Bailly, 1998).

El reconocimiento del trabajador se expresa a través de diferentes factores dentro de la organización, entre los principales destacan:

- Remuneración
- Calidad del trabajo: Trabajo en blanco, estabilidad, jornada laboral, etcétera.
- Posibilidad de progreso dentro de la empresa
- Formación e información
- Relaciones con los compañeros
- Relaciones con los superiores
- Clima laboral y clima de seguridad
- Beneficios sociales

Abordaje de los riesgos psicosociales. El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-PSQCAT).

Como herramienta para abordar los riesgos psicosociales, en el presente trabajo se propone la versión corta del cuestionario CopSoQ-PSQCAT. El mismo está basado en la metodología internacional CoPsoQ, desarrollada originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca, para la evaluación de los riesgos psicosociales. La versión corta está adaptada para organizaciones de no más de 25 trabajadores.

El cuestionario CopSoQ-PSQCAT fue desarrollado para su aplicación en Europa. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la República Argentina (SRT), en conjunto con la Universidad Nacional de Avellaneda (UNA), se encuentra en este momento desarrollando un estudio de adaptación y validación para argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (Superintendencia de Riesgos del Trabajo y

Universidad Nacional de Avellaneda, 2015). Al haber cierta posibilidad de desfases entre la realidad epidemiológica europea y la argentina, adquiere mayor relevancia el análisis del Grupo de Trabajo Paritario, que evalúa los resultados y decide sobre las medidas necesarias. Este análisis busca, con la participación de todos los niveles de la organización y del responsable de Higiene y Seguridad, sobre la base del conocimiento que cada uno tiene de la empresa desde su lugar de trabajo, minimizar los desvíos y obtener resultados lo más ajustados posibles a la realidad. Incluso debe evaluarse la intervención de un profesional de psicología laboral si fuere necesario. Consideramos, en este marco, que es válida la utilización de ésta herramienta, a la espera de los resultados del desarrollo de la SRT y la UNA.

Principales características del método.

De acuerdo a lo especificado en el Manual del método CoPsoQ PSQCAT, las características principales del método son las siguientes (Molinero Ruiz, 2015):

Utiliza el método científico: El método ha sido desarrollado, estandarizado y validado a partir de conocimiento científico de la materia con metodologías adecuadas.

Es un proceso participativo: Desde el principio, el proceso es participativo y pautado, partiendo siempre del acuerdo colectivo en su desarrollo y las medidas preventivas que se desprenden del diagnóstico realizado. El proceso es voluntario y requiere la participación de todas las partes para poder ser llevado adelante.

Facilita la acción sobre el origen de los riesgos: Con este método se pueden detectar los riesgos psicosociales presentes y propone acciones preventivas sobre sus causas.

Garantiza la participación: Es condición del método la participación de todos los actores de la organización, de manera tal que los conocimientos técnicos se complementan con la experiencia práctica de los trabajadores, ayudando a mejorar la calidad de la evaluación de riesgos y la prevención.

Está adaptado a las pequeñas empresas.

Es aplicable a cualquier empresa: El método está desarrollado para ser aplicado a cualquier tipo de empresa.

Factores de riesgo que abarca el método

El método valora 15 dimensiones de riesgos psicosociales, que se detallan a continuación:

- Exigencias psicológicas cuantitativas: Son las exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo que debe realizar el trabajador.
- Ritmo de trabajo: Se corresponde con la exigencia psicológica debida a la intensidad del trabajo, es decir la combinación de la cantidad de trabajo con el tiempo disponible para hacerlo.
- Exigencias psicológicas emocionales: aborda las exigencias psicológicas para trabajadores de servicios. Son exigencias relacionadas con el trato con clientes y compañeros, manejo de personas, situaciones estresantes, etcétera.
- Doble presencia: Se refiere a la sobrecarga y posible interferencia entre las tareas domésticas y las laborales. Las tareas domésticas imponen una doble jornada laboral, por cuestiones sociales, predominantemente a las mujeres. A su vez el exceso de

trabajo puede afectar negativamente el desarrollo de las tareas domésticas y provocar conflictos intrafamiliares y laborales.

- **Influencia:** Es el margen de decisión que tiene el trabajador para decidir sobre el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, el grado de autonomía y participación en el trabajo de la organización.

- **Posibilidad de desarrollo:** Se refiere a la posibilidad concreta de poner en práctica las habilidades, experiencia y conocimientos, y adquirir nuevos.

- **Sentido del trabajo:** Se refiere al sentido que tiene para el trabajador el trabajo que realiza. Adquieren valor la importancia social, la utilidad, el aprendizaje, entre otras variables.

- **Calidad de liderazgo:** Se refiere a la gestión de los mandos inmediatos del trabajador, a su relación, la capacidad de dirigir los grupos, la planificación, entre otras cosas.

- **Previsibilidad:** Se refiere a la disponibilidad de la información para la correcta realización de las tareas y la adaptación del trabajador a los cambios. Hace centro en la comunicación y la transparencia.

- **Claridad de rol:** Se refiere al conocimiento que tiene el trabajador acerca de las tareas que debe realizar, sus objetivos, herramientas, margen de autonomía, etcétera.

- **Conflicto de rol:** Se refiere a los conflictos éticos que puede generar en el trabajador ciertas tareas que se les ordena realizar. Por ejemplo, en un supermercado, la alteración de la fecha de vencimiento de productos alimenticios, o la expulsión de un indigente del local.

- Inseguridad sobre el empleo: Expresa la inseguridad respecto de la estabilidad laboral, y de la posibilidad de conseguir un empleo igual o mejor en caso de quedar desempleado.

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: se refiere a la incertidumbre acerca de la conservación de las condiciones de trabajo actuales. Por ejemplo, reestructuraciones en la empresa, reducción de la jornada laboral y salario, pérdida de prestaciones asistenciales, etcétera.

- Confianza vertical: se refiere a la confianza que se tiene a los superiores. Se relaciona con la confianza del trabajador en la competencia del superior en su desenvolvimiento, incluyendo los valores éticos y las competencias técnicas.

- Justicia: se refiere a la equidad en el trato hacia los trabajadores, la arbitrariedad o no en relación a las decisiones, la posibilidad de cuestionar con argumento las indicaciones o participar en las decisiones, la razonabilidad de la disciplina, etcétera.

Con la inclusión del cuestionario psicosocial de Copenhague, se potencia el sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral del que es objeto este trabajo. Dicho cuestionario será incluido como un apartado especial de la evaluación de riesgos prevista en el estándar OHSAS 18.001:2007.

El estándar OHSAS 18.001:2007.

El objetivo del presente trabajo es diseñar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme el estándar OHSAS 18001:2007 para la sucursal Uriburu de Supermercado Landete. La inclusión en el mismo del cuestionario CoPsoQ-PSQCAT, nos va a permitir trabajar el cumplimiento de los objetivos planteados al inicio

del presente trabajo en el apartado correspondiente. Esto se condice con el enfoque que hemos adoptado en este trabajo: el abordaje integral de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) requiere el abordaje sistemático de los factores psicosociales que condicionan todos los aspectos de la calidad de vida laboral. El comportamiento de los trabajadores está condicionado por estos factores. Un sistema de gestión sólido es la mejor herramienta para lograr que los riesgos objetivos sean dimensionados en su real magnitud, y que la prevención y el comportamiento de los trabajadores dependan en mucho menor grado de las percepciones subjetivas.

Características del estándar

El estándar OHSAS ha sido diseñado para brindar herramientas que permitan a las organizaciones de cualquier tipo, tamaño y localización, desarrollar un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

El estándar OHSAS 18001:2007 es compatible con las normas ISO 9001:2008 (Gestión de la Calidad) e ISO 14001:2004 (Gestión Ambiental), por lo que es factible su integración. El estándar OHSAS 18002:2008 consigna que la serie OHSAS quedará anulada cuando se dicte la norma internacional (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2008).

El estándar OHSAS 18.001 se basa en la metodología del ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2007).

Planificar: Establecer la política de SST, objetivos, y procesos necesarios para conseguir los resultados buscados.

Hacer: Implementar en la organización los procesos planificados.

Verificar: Realizar el seguimiento de los procesos implementados y verificar su concordancia con la política y los objetivos fijados por la organización.

Actuar: Implementar acciones de mejora que permitan corregir las desviaciones y plantear nuevos objetivos.

La implementación del SGSST requiere un fuerte compromiso de la dirección de la empresa y un protagonismo vertical, con participación de toda la organización.

Aspectos significativos de la implementación de un SGSST:

Cultura de seguridad y Salud:

- Establecer un Sistema de Gestión estandarizado en Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) impulsa el desarrollo de una cultura de seguridad y salud en la empresa. De esta manera se incrementa el compromiso colectivo y se mejora el control de los peligros y la disminución de los riesgos.

- También permite el establecimiento de objetivos y metas claras, y que cada uno asuma formalmente responsabilidades dentro de la empresa.

- La participación de todo el personal impulsa la calidad en el trabajo y la mejora continua.

Aumento de la eficiencia:

- El sistema de gestión estandarizado permitirá la reducción del número de accidentes y el tiempo perdido por esta causa en el trabajo. Esto redundará en un aumento de la eficiencia, ya que mejora la cantidad de horas/hombre trabajadas

- El sentimiento de seguridad en el personal es un estimulante para la mejora de la productividad.

Requerimientos legales:

- El SGSST establece un sistema de seguimiento del cumplimiento de la legislación que permitirá estar al día y detectar falencias respecto.

Ahorro y mejora financiera:

- Al cambiar las estrategias de tipo reactivo por estrategias de tipo preventivo, se produce un ahorro, al evitar pérdidas de tiempo de trabajo, organización de operaciones de limpieza, pago de multas o sanciones por incumplimientos de la legislación, etc.

Calidad del trabajo:

- La gestión adecuada, con centro en la Salud y la Seguridad del trabajador, redundará en un crecimiento importante de la calidad del ambiente laboral, la empatía de los empleados, y la aprehensión de los valores de la empresa. Sentirse protegido y escuchado es un gran incentivo para la mejora continua del trabajo.

Imagen positiva de la empresa:

- Cuida a sus trabajadores: Los trabajadores tendrán una imagen positiva de la empresa si se sienten protegidos por el empleador.

- Cuida a la comunidad: Los clientes y la comunidad toda sabrán apreciar la responsabilidad de la empresa en el cuidado de los trabajadores, de los clientes y del medio ambiente.

- Mejor relación: a mejor imagen ayuda a mejorar la relación con clientes, autoridades públicas, y la sociedad en general.

Estructura del sistema según el estándar OHSAS 18001:2007:

Política de SST:

- Establece la orientación general.
- Contempla responsabilidades.
- Demuestra el compromiso de la gerencia para la mejora continua en SST

Planificación:

- Identificación y evaluación de riesgos, y planificación de las acciones para controlarlos.
- Establece los objetivos en SST y los programas para conseguirlos

Implementación y funcionamiento:

- Fija recursos, funciones y responsabilidades, y acciones a desarrollar para llevar a cabo todos los aspectos del SGSST.

Verificación y acción correctiva:

- Se establecen los parámetros claves para dar cumplimiento a la política de SST, con el objetivo de determinar:
 - Grado de cumplimiento de objetivos
 - Efectividad de los controles de riesgo
 - Efectividad de las capacitaciones, entrenamiento y comunicación.

Revisión por la dirección:

- Revisión periódica del sistema asegurando el compromiso de la dirección con los objetivos y la mejora continua del SGSST.

Estructura del estándar OHSAS 18.001:2007:

La norma consta de la siguiente estructura, que contiene los aspectos descritos en el punto anterior.

- 1 Objeto y campo de aplicación
- 2 Publicaciones para consulta.
- 3 Términos y definiciones
- 4 Requisitos del sistema de gestión de la SST
 - 4.1 Requisitos generales
 - 4.2 Política de SST
 - 4.3 Planificación
 - 4.3.1 Identificación de Peligros, evaluación y control de riesgos
 - 4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos
 - 4.3.3 Objetivos y programas
 - 4.4 Implementación y operación
 - 4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
 - 4.4.2 Competencia, formación y toma de consciencia
 - 4.4.3 Comunicación, participación y consulta

4.4.3.1 Comunicación

4.4.3.2 Participación

4.5 Verificación

4.5.1 Seguimiento y medición del desempeño

4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal

4.5.3 Investigación de incidentes, no conformidades y acción correctiva y preventiva

4.5.3.1 Investigación de incidentes

4.5.3.2 No conformidades y acción correctiva y preventiva

4.5.4 Control de registros

4.5.5 Auditoría Interna

4.6 Revisión por la dirección

El estándar OHSAS es abierto. Es decir, presenta los lineamientos y requisitos básicos para la implementación de un SGSST. El contenido del mismo, su orientación y eficacia dependerá en gran medida de la orientación, objetivos e ideas de quienes lo lleven adelante. Esto convierte al estándar en una herramienta flexible que permitirá la implementación práctica de los conceptos desarrollados en el presente marco teórico.

Capítulo 4

Diseño Metodológico

Para la realización del diagnóstico del trabajo, resulta necesario adoptar una metodología adecuada que permita un conocimiento objetivo y exhaustivo de la situación en el establecimiento.

Tipo de estudio:

El tipo de estudio será predominantemente descriptivo. Se trata de una organización conocida, para la cual se desarrollará un SGSST de acuerdo al estándar OHSAS 18001:2007. Por lo tanto se requiere un conocimiento exhaustivo de las condiciones en las que se realizan las actividades en el establecimiento, así como de los diferentes procedimientos, normas internas, riesgos, condiciones de salud, entre otros aspectos importantes. A partir de ello será posible la planificación y el diseño propuestos.

Metodología:

Para el diagnóstico del presente trabajo se utilizará fundamentalmente el Método Simplificado de Evaluación De Riesgos (William Fine), una metodología cuantitativa. Para la evaluación de riesgos psicosociales, tal como se ha expuesto anteriormente, se utilizará el cuestionario CoPSoQ PSQCAT como herramienta específica con su propia metodología. Justifica la selección la necesidad de obtener un conocimiento cuantificable, sistemático y comprobable de la situación respecto a la Salud y la Seguridad en el Trabajo presentes en el establecimiento. Los datos así obtenidos serán la base para el análisis de riesgos presentes y el diseño del SGSST.

Descripción del Método Simplificado De Evaluación De Riesgos (William Fine):

La metodología que se utilizará permite evaluar la magnitud de los riesgos existentes y ordenar su prioridad de corrección (Bestratén Belloví y Pareja Malagón, 1991).

En esta metodología consideraremos que el nivel de probabilidad de un accidente es función del nivel de deficiencia y de la frecuencia o nivel de exposición a la misma. El nivel de riesgo (NR) será por su parte función del nivel de probabilidad (NP) y del nivel de consecuencias (NC) y puede expresarse como:

$$NR = NP \times NC$$

A continuación se detalla el proceso a seguir en la evaluación.

1. Consideración del riesgo a analizar.
2. Estimación del nivel de deficiencia del cuestionario aplicado.
3. Estimación del nivel de probabilidad a partir del nivel de deficiencia y del nivel de exposición.
4. Estimación del nivel de riesgo a partir del nivel de probabilidad y del nivel de consecuencias.

Nivel de deficiencia

Llamaremos nivel de deficiencia (ND) a la magnitud de la vinculación esperable entre el conjunto de factores de riesgo considerados y su relación causal directa con el posible accidente.

Tabla 1: Nivel de deficiencia, ND.

<i>Nivel de deficiencia</i>	<i>Código</i>	<i>ND</i>	<i>Significado</i>
<i>Muy deficiente</i>	MD	10	Se han detectado factores de riesgo significativos que determinan como muy posible la generación de fallos. El conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo resulta ineficaz.
<i>Deficiente</i>	D	6	Se ha detectado algún factor de riesgo significativo que precisa ser corregido. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes se ve reducida de forma apreciable.
<i>Mejorable</i>	M	2	Se han detectado factores de riesgo de menor importancia. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo no se ven reducidas de forma apreciable.
<i>Aceptable</i>	A	0	No se ha detectado anomalía destacable alguna. El riesgo está controlado. No se valora.

Nivel de exposición

El nivel de exposición (NE) es una medida de la frecuencia con la que se da exposición al riesgo. Para un riesgo concreto, el nivel de exposición se puede estimar en función de los tiempos de permanencia en áreas de trabajo, operaciones con máquina, etc.

Tabla 2: Nivel de exposición, NE.

<i>Nivel de exposición</i>	<i>Código</i>	<i>NE</i>	<i>Significado</i>
<i>Continua</i>	EC	4	Continuamente. Varias veces en su jornada laboral con tiempo prolongado
<i>Frecuente</i>	EF	3	Varias veces en su jornada laboral aunque sea con tiempos cortos.
<i>Ocasional</i>	EO	2	Alguna vez en su jornada laboral y con período corto de tiempo.
<i>Esporádica</i>	EE	1	Irregularmente

Nivel de probabilidad

En función del nivel de deficiencia de las medidas preventivas y del nivel de exposición al riesgo, se determinará el nivel de probabilidad (NP), el cual se puede expresar como el producto de ambos términos:

$$NP = ND \times NE$$

Tabla 3: Nivel de Probabilidad, NP.

<i>Nivel de probabilidad</i>	<i>Código</i>	<i>Valor</i>	<i>Significado</i>
<i>Muy alta</i>	MA	entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continuada, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
<i>Alta</i>	A	entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en el ciclo de vida laboral.
<i>Media</i>	M	entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda daño alguna vez.
<i>Baja</i>	B	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Nivel de consecuencias

Se establecen cuatro niveles para la clasificación de las consecuencias (NC).

Tabla 4: Nivel de consecuencias, NC.

<i>Nivel de consecuencias</i>	<i>NC</i>	<i>Significado</i>	
		<i>Daños personales</i>	<i>Daños materiales</i>
<i>Mortal o catastrófico (M)</i>	100	Un muerto o más	Destrucción total del sistema (difícil renovarlo)
<i>Muy grave (MG)</i>	60	Lesiones graves que pueden ser irreparables	Destrucción parcial del sistema (costosa reparación)
<i>Grave (G)</i>	25	Lesiones con incapacidad laboral transitoria (ILT)	Requiere paro de proceso para efectuar reparación
<i>Leve (L)</i>	10	Pequeñas lesiones que no requieren hospitalización	Reparable sin necesidad de paro de proceso

Nivel de riesgo y nivel de intervención

El nivel de riesgo ($NR = NP \times NC$) se ha dividido en cuatro niveles, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 5: Nivel de riesgo, NR.

<i>Nivel de intervención</i>	<i>NR</i>	<i>Significado</i>
<i>I</i>	4000 - 600	Situación crítica. Corrección urgente
<i>II</i>	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control
<i>III</i>	120 - 140	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su sustentabilidad.
<i>IV</i>	20	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.

Técnica:

De acuerdo a la metodología seleccionada, las técnicas de investigación serán preponderadamente cuantitativas. No se descarta la necesidad de inclusión de técnicas

cualitativas si el desarrollo del trabajo en algún momento lo requiriera, aunque en este primer momento no aparecen como necesarias.

Técnicas de investigación cuantitativa e instrumentos

Se utilizarán dos técnicas en el desarrollo del trabajo: encuestas y observación estructurada.

Encuesta: Para la evaluación de riesgos psicosociales, se utilizará el Cuestionario Psicosocial de Copenhague CoPsoQ PSQCAT. Se trata de 30 preguntas con opción múltiple, que permite la valoración por parte del encuestado de las 15 dimensiones descritas en el marco teórico en el apartado correspondiente al cuestionario. Los trabajadores completan el cuestionario de forma voluntaria y anónima.

Observación sistemática o estructurada: Será la principal técnica de relevamiento e investigación acerca de la situación en el establecimiento. Se realizarán visitas al establecimiento programadas en las que por medio de listas de control sistematizadas que permitirán el conocimiento del estado de situación en el establecimiento para luego poder realizar los diagnósticos pertinentes. Estas listas de control abarcarán control de documentación relativa a Seguridad e higiene, del estado de maquinarias, de cumplimiento de condiciones técnicas y legales, la realización de las mediciones ambientales correspondientes, el estado edilicio, entre otras.

Como herramienta adicional para el relevamiento y análisis de riesgos ergonómicos se utilizará el Protocolo de ergonomía correspondiente a la Resolución 886/15 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

En el Apéndice A: Instrumentos, se adjunta el cuestionario CoPsoQ-PSQCAT, en el Apéndice B, la lista de control de relevamiento de riesgos, y en el Apéndice C, el protocolo de ergonomía correspondiente a la Resolución 886/15 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Población y muestra o corpus de análisis, criterio muestral y muestra o recorte del corpus de análisis.

Debido a que es necesario identificar la totalidad de los riesgos del establecimiento y valorarlos, la población se corresponderá con todos los trabajadores que realizan tareas en el establecimiento, y la gerencia. Esto implica además que el análisis será realizado por un lado por puesto de trabajo, pero para el análisis de riesgos psico-sociales la muestra se corresponderá con la población total. La investigación entonces abarcará todas las tareas y procesos que se desarrollan en el establecimiento, y el establecimiento mismo.

Tabla 6: Ficha técnica

Tipo de investigación	Descriptiva
Metodología	Cuantitativa
Técnica	Encuesta y Observación estructurada
Instrumentos	Cuestionario CoPsoQ-PSQCAT / Guías de observación/Protocolo de Ergonomía SRT
Población	Todos los trabajadores del establecimiento. Condiciones Edilicias. Procesos.
Criterio muestral	Toda la población.

Cronograma de actividades.

Actividades a desarrollar para la elaboración del Trabajo Final de Graduación (TFG).

Corrección y adecuación del marco teórico:

Consiste en la adecuación del marco teórico para la redacción del Informe Final, de acuerdo con las observaciones realizadas por el tutor, y las que pudiere realizar la Comisión Académica Evaluadora (CAE).

Elaboración del cronograma de implementación del SGSST.

Se elaborará, en acuerdo con las autoridades de la empresa, el cronograma de implementación del SGSST. El mismo incluirá varias de las actividades del presente trabajo, y adicionalmente incluirá actividades posteriores correspondientes al funcionamiento del SGSST. Por ejemplo, la implementación total del sistema, se realizará una vez finalizado y aprobado el presente trabajo. También las actividades de auditoría anual del SGSST exceden al presente trabajo, aunque serán incluidas en el cronograma de marras.

Preparación y confección de las listas de control.

Elaboración de las listas de control para el relevamiento de los diferentes aspectos de SST a evaluar:

- Cumplimiento del marco legal
- Requisitos OHSAS que se cumplen y requisitos a cumplimentar.
- Situación SST.

- Condiciones y actos inseguros según decreto 351/79 y normativas complementarias.
- Cuestionario CoPSoQ-PSQCAT.

Análisis de las actividades de Higiene y Seguridad realizadas actualmente en la organización.

Consiste en el relevamiento y análisis del Plan de Prevención vigente en la organización. Se analizarán los programas y objetivos vigentes, los procedimientos, su implementación práctica, su documentación y su pertinencia. También se analizará el cumplimiento de los requisitos legales.

Presentación del SGSST a la Dirección del establecimiento.

Se realizará una presentación con proyector para la Gerencia y la Gerente Administrativa y de RRHH explicando las características y principales beneficios del SGSST basado en el estándar OHSAS 18001:2007 y el enfoque psico-social adoptado para su implementación.

Propuesta a la Gerencia de conformación de un Comité de Seguridad.

Se propondrá a la gerencia la conformación de un Comité de Seguridad para lograr la implantación del sistema en todos los sectores de la empresa, garantizando un carácter interdisciplinar y participativo del proceso.

Redacción del Manual de SGSST

Consiste en la preparación y redacción del Manual de Gestión, procedimientos y fichas técnicas. Este manual incluirá como mínimo las siguientes secciones:

- Introducción al SGSST
- Política de SST
- Organización, funciones y responsabilidades
- Plan de prevención
 - Evaluación de Riesgos. Incluye los riesgos evaluados mediante el cuestionario CoPsoQ-PSQCAT
 - Objetivos y programas
 - Vigilancia de la salud
 - Formación e información
 - Plan Anual de SST
- Procedimientos de trabajo seguro
- Procedimientos e instrucciones del SGSST

Redacción Preliminar del informe final

Redacción definitiva del informe final.

Cronograma de actividades:

Tabla 7: Cronograma de actividades

Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Corrección y adecuación del marco teórico	X				
Elaboración del cronograma de implementación del SGSST	X				
Preparación y confección de las listas de control	X				
Análisis de las actividades de Higiene y Seguridad realizadas actualmente en la organización		X X			
Presentación de SGSST a la dirección del establecimiento.		X			
Redacción del Manual de SGSST			X X	X X	
Redacción preliminar del informe final					X
Redacción definitiva del informe final					X

Capítulo 5

Marco de referencia institucional

Datos de la empresa:

Nombre de la empresa: Supermercado Landete Sucursal Uriburu

Razón Social: LANDETE GILBERTO NARCISO (Nombre de fantasía “Supermercado Landete”).

Tipo de Actividad: Venta al menor en supermercado con predominio de productos alimentarios y bebidas

CIU: 52112

Localización: El establecimiento se localiza en la Ciudad de Chos Malal, cabecera del departamento del mismo nombre, en el norte de la provincia de Neuquén.

El predio está conformado por un polígono demarcado por los siguientes puntos, expresados en coordenadas Gauss Krüger, que se presentan en la Tabla 2.

Tabla 8: Coordenadas del predio. Polígono.

Punto	X:	Y:
1	5865889.0247	2387361.4867
2	5865444.4461	2387780.7836
3	5865449.573	2387864.1648
4	5865437.3314	2387894.1148
5	5865416.0349	2387892.677

La dirección del predio es Landestoy 487 – Código Postal 8353. Chos Malal.

Descripción obra civil:

El establecimiento consta de dos edificaciones, un estacionamiento y un patio interno que actúa de amplia playa de maniobras.

La edificación principal cubre un área de 1,170 m², con 25 metros de ancho por 40 de largo. La construcción, que consta de un galpón de 13 metros de altura total, cuenta con paredes de 6 metros de alto, con techo de chapa a 22° de inclinación.

Las paredes son de estructura mixta, siendo las mismas de ladrillo macizo hasta los tres metros de altura, con un grosor de 20 cm, para luego, a partir de esa altura, conformarse de columnas y vigas triangulares de hierro redondo y paredes de chapa.

El piso de toda la edificación es recubierto con cerámicos de alto tránsito.

La edificación destinada a la elaboración de chacinados, tiene las mismas características que la edificación principal. Su superficie es de 100 m².

En el Apéndice D se expone una copia reducida del plano de planta del establecimiento.

Estructura organizacional y organigrama:

La Administración de las dos sucursales de Supermercado Landete se encuentra centralizada, y depende de la Gerencia Administrativa y de Recursos Humanos (RRHH). Las oficinas Administración se sitúan en la Sucursal centro. La oficina de la Gerente Administrativa y de RRHH se encuentra en la Sucursal Uriburu.

La Administración está compuesta por: Tesorería y Cuenta Corriente de proveedores; Cuenta Corriente de Clientes; Cartelería y Ofertas; y Control de Cargas de Proveedores.

Dentro de la Sucursal Uriburu encontramos la siguiente estructura orgánica:

- Encargada de cajas: De ella dependen las dos cajeras.
- Jefe de Salón: De él dependen los trabajadores de Fiambrería, Panadería y Verdulería, con un empleado cada sector.
- Panificación: Dos empleados.

La carnicería depende administrativamente de la carnicería de la sucursal centro. Cuenta con un empleado.

El depósito principal se encuentra en la Sucursal Centro, y desde allí se organiza la logística de ambas sucursales, no habiendo personal exclusivo de depósito en la Sucursal Uriburu.

Las cajeras y el empleado de fiambrería en los tiempos libres (cuando no tienen clientes para atender), realizan tareas de reposición en el salón.

La encargada de cajas, también se encarga de la reposición de las góndolas de perfumería, bazar y ropa.

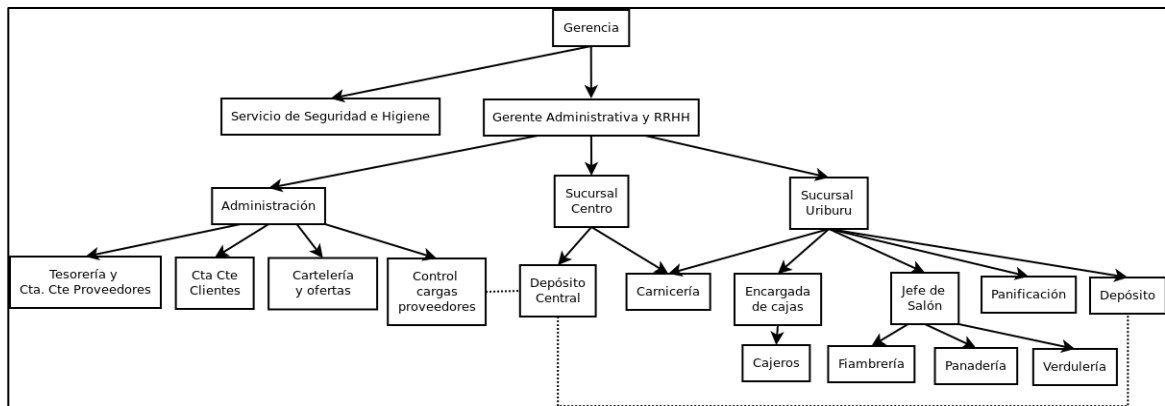


Ilustración 1: Organigrama

Cantidad de empleados en el establecimiento

En el establecimiento desempeñan tareas 13 (trece) empleados. Corresponden a una encargada de caja, dos cajeras, responsable de salón y depósito, dos panaderos, un fiambrero, un carnicero, un vendedor de panificados, un verdulero, un sereno, que también realiza las tareas de limpieza, y la gerente de recursos humanos, que tiene su oficina en el establecimiento.

Descripción de los sectores

A continuación, se realiza una descripción de los sectores del Supermercado, de acuerdo a sus características según el tipo de trabajo que se realiza:

Línea de cajas: En el sector de ingreso al edificio se encuentran la línea de cajas. La misma consta de ocho cajas con la correspondiente registradora. En este lugar los clientes realizan el pago de los productos que desean comprar. Normalmente, debido al flujo de clientes, sólo se encuentran abiertas dos o tres cajas con una cajera cada una.



Ilustración 2 - Línea de cajas.

Salón de ventas: Es el salón principal. En él se encuentran las góndolas con los productos que se venden al público, bajo la modalidad de autoservicio.

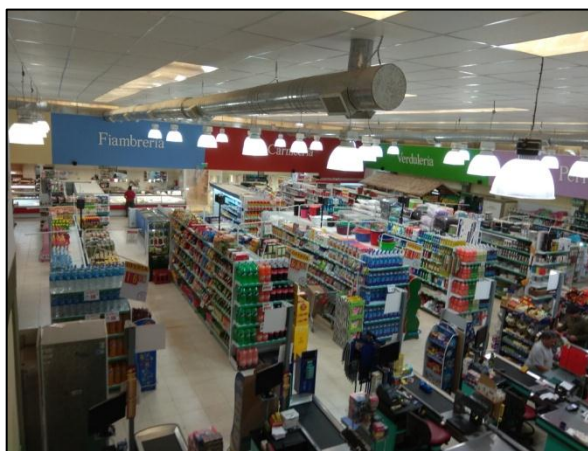


Ilustración 3 - Salón de ventas

Panadería: En el sector la empleada realiza el envasado y despacho de los productos de panadería que seleccionan los clientes para adquirir, previo paso por la línea de cajas. En el sector se cuenta con una balanza para realizar el pesaje de los productos y la impresión de los precios. Trabaja un empleado en el sector.

Fiambrería: En el sector se realiza el fraccionamiento y despacho de productos de fiambrería, principalmente embutidos y quesos. En el sector se cuenta con una máquina cortadora de fiambres y una balanza para realizar el pesaje de los productos y la impresión de los precios. También se utilizan cuchillos para realizar el fraccionamiento de productos. Trabaja un empleado en el sector.



Ilustración 4 - Adelante, Fiambrería, atrás, Panadería.

Carnicería: En el sector se realiza el fraccionamiento y despacho de productos cárnicos. En el sector se cuenta con una picadora de carne, cuchillos, sierra sinfín y una balanza para realizar el pesaje de los productos y la impresión de los precios.



Ilustración 5 - Carnicería

Verdulería: En el sector se encuentran los productos de verdulería. En el mismo trabaja un empleado que realiza el pesaje y etiquetado de los productos que seleccionan los clientes para la compra.

Oficina: En las oficinas trabaja la Gerente Administrativa y de Recursos Humanos. La misma consta con un archivo donde se guarda la documentación administrativa, bromatológica y de Higiene y Seguridad.

Depósito: Se encuentra ubicado en la parte trasera del local. Consta de dos plantas. Se realizan estibas tanto en estanterías amuradas a las paredes laterales como sobre pallets de madera. En dicho depósito se almacenan las mercaderías que se venden en las góndolas del local. El depósito se encuentra vinculado al sector de panificación a través de una puerta. A través del depósito se accede a las cámaras frigoríficas. El responsable de salón también lo es del depósito. Son los empleados de los diferentes sectores del supermercado los que colaboran en el mismo.



Ilustraciones 6 y 7 - Depósito

Cámaras Frigoríficas: El establecimiento cuenta con tres cámaras de frío. En ellas se almacenan verduras, lácteos y carnes respectivamente. Las tres cámaras trabajan en un rango de temperaturas que van desde los $-3\text{ }^{\circ}\text{C}$ hasta los $5\text{ }^{\circ}\text{C}$. Los mismos están dotados de mecanismos de apertura desde el exterior y desde el interior.



Ilustración 8 - Al fondo, Cámaras frigoríficas.

Panificación: En el sector se elaboran los productos de panadería y repostería. El equipamiento está compuesto por una cámara de calor, dos hornos, una amasadora industrial, una trinchadora, y una sobadora, entre otras. En el sector trabajan 2 personas.



Ilustración 9 - Panificación

Chacinería (en construcción): El sector se encuentra en la parte posterior del terreno, en el fondo del predio. Se está construyendo una sala donde se elaborarán los embutidos, y una en la que se instalará un espiedo, dos freidoras y una plancha, para la elaboración de alimentos listos para consumir. También contará, ubicada entre ambas salas, con una cámara frigorífica para la materia prima. La sala de chacinados no se encuentra equipada aún.



Ilustración 10 - Detrás del camión, la chacinería

Capítulo 6

Desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Diagnóstico.

En éste capítulo realizaremos, con la ayuda de las herramientas adoptadas, el diagnóstico que nos permitirá desarrollar los documentos fundamentales del Manual del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, conforme al estándar OHSAS 18001:2007 para la Sucursal Uriburu del Supermercado Landete. Dejaremos para los apéndices la documentación secundaria, de manera de no interrumpir el la continuidad del trabajo.

Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Como ordenador y director del sistema, en primer lugar se acuerda con la gerencia la política de salud y seguridad en el trabajo (SST) para la empresa. La misma, para ser conforme a la norma de referencia, debe cumplir con los siguientes requisitos, entre otros (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2008):

- a) Es apropiada a la naturaleza y escala de los riesgos en SST de la organización;
- b) Incluye un compromiso a la prevención de lesión y enfermedad, y mejoramiento continuo en la gestión y el desempeño en SST;
- c) Incluye un compromiso para cumplir los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus peligros en SST;
- d) Proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos en SST.

La política elaborada y acordada con la gerencia de la empresa es la siguiente:

Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

SUPERMERCADO LANDETE define la política que rige los aspectos de su Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) con el objetivo final de alcanzar los más altos estándares en la venta minorista de alimentos. Su política está sustentada en los siguientes compromisos:

1. Proporcionar un ambiente de trabajo sano, saludable y habitable para proteger la salud y el bienestar laboral de nuestros trabajadores y clientes, partiendo del cumplimiento de las leyes aplicables e intentando superar los estándares establecidos en miras de la excelencia en materia de Seguridad y Salud Laboral.

2. Establecer como valor cultural de la empresa la protección y conservación del Medio Ambiente, promoviendo el cuidado de los recursos que utilizamos y el perfecto mantenimiento de las maquinarias, aparatos, instalaciones y mercaderías; para que la actividad desarrollada sea amigable con el Medio Ambiente y las sociedad en la que se inserta la empresa.

3. Priorizar la minimización de los accidentes, lesiones y enfermedades laborales, con una actitud pro-activa en la identificación de los peligros y riesgos existentes en todas nuestras actividades y áreas de trabajo, con participación plena de todo el personal.

4. Desarrollar planes de formación, entrenamiento y concientización de nuestro personal para la excelencia de la prevención de accidentes y enfermedades laborales y el cuidado del medio ambiente.

5. Favorecer canales de comunicación adecuados que fomenten la participación. Incentivar la participación plena del personal del establecimiento en la prevención y diseño de políticas y planes, jerarquizando al máximo los recursos humanos disponibles.

6. Propiciar y sostener mejora continua del sistema de gestión de SST, de los procesos de trabajo y del desempeño relacionado con la seguridad, la salud ocupacional y el cuidado del medio ambiente.

En el marco de los valores y competencias acordados, todos y cada uno de los integrantes de la empresa es partícipe del cumplimiento de esta Política y, en consecuencia, nadie podrá ser relevado de la responsabilidad en cuanto a la Seguridad e Higiene.

Se comunicará al personal la presente política y determinará que la misma sea difundida, entendida, practicada y revisada en forma periódica en conjunto con todos los participantes de la Empresa.

Recursos, funciones, responsabilidades y autoridad

Para el correcto desarrollo del SGSST, y su adecuada implementación, es necesario que se designen los recursos necesarios, y que se definan las funciones que deben cumplir cada uno de los miembros de la organización en toda su estructura jerárquica, así como las autoridades competentes del sistema. Sin estas condiciones el sistema tarde o temprano deviene en abstracto y resulta inaplicable e inútil.

En el Apéndice E se adjunta el documento que se acuerda con la gerencia de la empresa para la designación de los recursos, funciones, responsabilidades y autoridad.

Diagnóstico. Evaluación de riesgos.

Para la etapa diagnóstica se evalúan diferentes aspectos respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a la metodología expuesta anteriormente, se realiza una ponderación de los riesgos, para su clasificación de acuerdo al nivel de intervención necesario.

La evaluación de riesgos no se realiza en un marco abstracto, sino que debe contemplar el marco legal y el aspecto normativo para lograr la conformidad con la norma OHSAS 18001:2007. En el Apéndice F se presenta un listado de la legislación aplicable para el caso en estudio.

Identificación de peligros

Para la identificación de peligros se combina el estudio empírico del puesto de trabajo, la bibliografía temática y la información basada en la experiencia que proporcionan la empresa y su personal. En el establecimiento se identifican los siguientes puestos de trabajo:

- Cajera
- Repositor
- Vendedora de panadería
- Fiambrera
- Carnicero
- Verdulero
- Panadero

- Trabajador de depósito (Encargado de Salón y Depósito)
- Gerente de Recursos Humanos
- Maestranza

Principales peligros por puesto de trabajo.

- Cajera

En este puesto de trabajo, destacan los riesgos ergonómicos: utilización repetitiva del teclado de la registradora, levantamiento de productos pesados en posiciones forzadas por mal diseño del puesto de trabajo, torsión del torso, entre otras.

Estos riesgos suelen provocar dolor en la parte baja de la espalda, lesiones por movimientos repetitivos, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, tenosinovitis, problemas de caderas y pies, entre otros (Markowitz, 2012).

También es común a las cajeras la carga mental por atención al público y el esfuerzo de concentración de la tarea.

Entre los riesgos ambientales se debe analizar la iluminación, el ruido, y el confort térmico. Éste último suele ser problemático en lugares donde las temperaturas son extremas y hay diferencias importantes entre el interior del establecimiento y el exterior. Las cajas están ubicadas cerca del acceso, por lo que podría haber exposición a corrientes de aire.

Es necesario evaluar también el riesgo eléctrico (las características y estado de la instalación eléctrica), riesgo de atrapamiento por cinta transportadora en mal estado, estado de la silla, etcétera.

- Repositores y trabajadores de depósito.

La principal característica de este puesto de trabajo es el movimiento permanente de grandes cantidades de mercaderías desde los camiones hacia los depósitos, y desde éstos hacia las góndolas. Los embalajes son variables tanto en forma y dimensiones como en peso (Markowitz, 2012).

Los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores del depósito y reposición se relacionan con:

1. Características de los productos: Dependiendo de las características físicas y químicas de los productos, pueden haber riesgos de incendio, de explosión, de contaminación, de envenenamiento, corrosión, etc.

2. Levantamiento, manipulación, traslado y estibaje de cargas: Riesgo de lesiones dorsolumbares por sobreesfuerzos, derrumbes de estibas, caídas de objetos durante carga/descarga de camiones, accidentes con el montacargas, atrapamientos, vuelcos, etc.

3. Características del depósito: las condiciones en las que se encuentran las instalaciones, tanto desde el punto de vista electromecánico, como el del orden y limpieza, iluminación, instalaciones eléctricas, agentes físicos, etc.

Normalmente, las cinco causas más comunes de incendio en depósitos son:

1) Chispas procedentes de operaciones de corte y soldadura o trabajos en caliente en general.

2) Chispas procedentes de carretillas industriales u otros equipos móviles debidas al mal funcionamiento o derrames de combustibles de tales elementos.

3) Pilas de materiales junto a unidades de calor o elementos eléctricos.

4) Fumar en los depósitos.

5) Incendios intencionales: debido a atentados, presencia de intrusos, falta de control de acceso al depósito.

Las herramientas para abrir los embalajes también deben ser evaluadas, ya que ellas implican riesgos de corte en manos y otras partes del cuerpo.

Vendedora de panadería.

Los principales riesgos para este puesto de trabajo provienen de la bipedestación y la atención al público. Como en el resto de los puestos de trabajo se deben analizar también los riesgos ambientales y las condiciones inseguras.

- Fiambrera.

En el sector se trabaja con cuchillos, afiladoras, cortadoras de fiambre, empaquetadoras, lo que supone riesgo de corte por la utilización de estos elementos, proyecciones, riesgo eléctrico en el caso de la fiambrera.

A su vez, el trabajo implica atención al público.

Al trabajar con alimentos perecederos, adquiere importancia el orden y limpieza, por el peligro de contaminaciones cruzadas y la generación de focos infecciosos por mala limpieza del área de trabajo y herramientas, y/o mala disposición de los residuos generados.

Algunas piezas pueden tener tamaños y pesos considerables. La manipulación de las mismas debe ser objeto de atención.

- Carnicero.

A los riesgos mencionados para el fiambrero, en este caso se deben agregar los generados por el trabajo en cámaras frigoríficas. Es normal en supermercados que no se le preste la debida atención a la necesidad de ropa adecuada para trabajar en ambientes con temperaturas extremadamente frías (Markowitz, 2012).

Normalmente se trabaja con medias reces, por lo que el volumen y peso de las piezas llega a ser considerable, haciendo necesario un análisis ergonómico de los procedimientos de trabajo.

Los líquidos y fluidos provenientes de productos cárnicos, pueden tornar resbaloso el piso, produciendo lesiones por caídas a nivel.

- Verdulero.

El verdulero participa de la descarga de mercadería cuando la misma pertenece a su sector. Normalmente la misma llega en cajones de madera o en bolsas de gran peso, por lo que el riesgo ergonómico debido al levantamiento y transporte de cargas debe ser analizado. Asimismo efectúa las tareas de reposición de mercaderías de su sector.

También están presentes los riesgos debido al trabajo en la cámara frigorífica, principalmente el estrés térmico.

Otro de los factores a analizar es el riesgo biológico.

Al realizar tareas de atención al público, los factores psicosociales adquieren trascendencia.

- Panadero.

En el sector de panificación se presentan peligros de diversa índole.

La utilización de maquinarias para amasado y sobado, representan un serio riesgo de atrapamiento. La utilización de hornos expone a posibles quemaduras y estrés térmico por altas temperaturas. La utilización de aparatos eléctricos implica el riesgo de choque eléctrico directo o indirecto.

La manipulación de las masas requiere levantamiento de cargas inestables, que a veces requiere la torsión del torso, entre otros riesgos ergonómicos que se deben evaluar.

La manipulación de harinas puede producir alergias si hubiere alguna susceptibilidad en los trabajadores. También genera polvos en suspensión.

En el sector se utilizan objetos cortantes como cuchillos, trinchetas o tijeras.

El almacenamiento debe ser en lugares adecuados para evitar contaminaciones, al igual que el enfriamiento de los productos.

- Gerente de Recursos Humanos (R.R.H.H.)

Para este puesto destacan los riesgos del trabajo en oficina. Dentro de los factores más importantes a analizar se encuentran la organización del trabajo, la estructura del trabajo, y su relación con el estrés, los riesgos ergonómicos, los riesgos ambientales, la violencia, etc. (Levenstein, Rosenberg y Howard, 2012).

La gerente de R.R.H.H. está expuesta a los riesgos típicos de oficina: las afecciones ergonómicas por postura de trabajo, afecciones a la visión por sobreesfuerzo visual o iluminación deficiente, agentes físicos, condiciones edilicias y de la instalación eléctrica, riesgos de incendio, estrés producido por la atención al público, las relaciones los trabajadores y la Gerencia General, etc.

- Maestranza

Las tareas de maestranza comprenden actividades de barrido, fregado y limpieza, así como sacar la basura.

Los principales problemas ergonómicos en las tareas de limpieza corresponden a aspectos posturales, la repetitividad y fuerzas realizadas.

Para las actividades de limpieza se utilizan diversos productos químicos, los cuales pueden ser irritantes o tóxicos.

- Riesgos comunes a todos los puestos de trabajo:

Dentro de esta categoría incluimos riesgos generales tales como el riesgo biológico derivado de la contaminación de los tanques de almacenamiento de agua potable, las plagas y otros vectores, orden y limpieza general, entre otros.

Diagnóstico. Estado de situación y evaluación de riesgos.

Durante los meses de febrero, marzo y abril del 2018 se realizaron varias visitas que permitieron el relevamiento del estado de situación, mediante las listas de control, entrevistas con el personal y la Gerente de RRHH, las encuestas CoPSoQ-PSQCAT Versión 2, y los protocolos de ergonomía de la SRT.

En el Apéndice G se adjunta la lista de control completada con los relevamientos realizados en el establecimiento.

Riesgos psicosociales

Del cuestionario participaron 8 empleados de un total de 13, logrando una participación del 61,5%. Con este número, se cumple con el mínimo de participantes requerido por el método.

En la siguiente tabla, se resume el resultado obtenido para cada una de las 15 dimensiones analizadas:

Tabla 9: Resumen de exposiciones.

Dimensiones	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
	Verde	Amarillo	Rojo
	(situación más favorable para la salud)	(Intermedia)	(Situación más desfavorable para la salud)
1. Exigencias cuantitativas	0	2	6
2. Doble presencia	3	3	2
3. Exigencias emocionales	6	2	0
4. Ritmo de trabajo	1	1	6
5. Influencia	2	3	3
6. Posibilidades de desarrollo	7	1	0
7. Sentido del trabajo	7	1	0
8. Claridad del rol	5	1	2
9. Conflicto de rol	3	2	3
10. Previsibilidad	5	1	2
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	5	2	1
12. Inseguridad sobre el trabajo	1	3	4
13. Confianza vertical	8	0	0
14. Justicia	2	4	2
15. Calidad del liderazgo	8	0	0

En el Apéndice H se resume la distribución de respuestas a las preguntas asociadas a cada dimensión de exposición a riesgos psicosociales.

Análisis de los resultados del cuestionario:

De los resultados obtenidos, se desprende que las situaciones más desfavorables para la salud corresponden a las dimensiones 1 (Exigencias cuantitativas), 4 (Ritmo de trabajo) y 12 (Inseguridad sobre el trabajo).

Respecto a las Dimensiones 1 (Exigencias cuantitativas) y 4 (Ritmo de trabajo), las respuestas obtenidas indican una distribución irregular del ritmo de trabajo y su consecuente dificultad para terminar las tareas en tiempo y forma.

Surge de entrevistas realizadas con el personal, que en el caso del trabajo en los depósitos, la carga de trabajo se acentúa con la llegada de los camiones con mercaderías, donde la jornada de trabajo se torna intensa, contrastando que períodos de dos o tres días de trabajo liviano.

En el caso de los trabajadores de panadería, verdulería, carnicería, fiambrería y cajeras, las variaciones del ritmo de trabajo dependen de la concurrencia de la clientela al establecimiento. Por momentos, especialmente durante los fines de semana, los empleados manifiestan sentirse desbordados por la cantidad de clientes.

Respecto a la Dimensión 12 (Inseguridad sobre el trabajo), puede observarse especial influencia de la pregunta N.º 24, que responde al temor a no conseguir trabajo nuevamente en caso de perderlo. El condicionamiento en esta dimensión corresponde a la situación percibida por los empleados respecto a la situación económico-social del país, la tasa de desempleo y la dificultad para conseguir uno nuevo.

El resultado obtenido en la Dimensión 2 (Doble presencia) muestra una preocupación importante de parte del personal respecto a su rol en la familia y cómo el trabajo afecta ese rol. La distribución de las respuestas puede explicarse en gran medida en la distribución de géneros de los empleados. Es frecuente en los comercios que trabajan con horario cortado, la sensación de los empleados de estar prácticamente todo el día en el trabajo con escaso tiempo para la familia. Esta sensación, por cuestiones culturales, se ve exacerbada en las mujeres.

Las Dimensiones 5, 9 y 14, Influencia, Conflicto de rol y Justicia, respectivamente, muestran una distribución relativamente pareja en toda la muestra. Presentan entre 5 y 6 casos de situaciones intermedias y desfavorables para la salud, por lo que la situación también debe ser atendida. Se observa cierta disconformidad de algunos empleados respecto a la resolución dada a situaciones recientes.

La Dimensión 3, Exigencias emocionales, se corresponde con la cantidad de cajeras que respondieron el cuestionario, y con las opiniones recabadas en las entrevistas personales. Es generalizada en el personal del establecimiento la percepción acerca de la conflictividad que se desarrolla en las cajas. Las cajeras reciben de forma concentrada las protestas y críticas de los clientes respecto a precios, calidad de productos o servicios, y todo tipo de situaciones. Debe atenderse la situación de las cajeras en esta dimensión.

La Dimensión 8, Claridad del rol, muestra mayoritariamente una situación favorable, aunque las situaciones divergentes sugieren que debe indagarse en el asunto.

Las Dimensiones 10 y 11, Previsibilidad e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, muestran una tendencia favorable. La segunda dimensión es afectada fundamentalmente por el temor a que no se actualicen los salarios, situación coherente

con la política gubernamental de paritarias con techo en los aumentos salariales por debajo de la inflación.

Las Dimensiones 6, 7, 13 y 15, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo, Confianza vertical y Calidad del liderazgo, presentan una situación favorable, que en principio no requieren intervención.

Riesgos ergonómicos.

Los riesgos ergonómicos se evalúan en primera instancia mediante el protocolo correspondiente a la Resolución 886/15 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, para luego ser integrados en la evaluación realizada con el Método Simplificado de Evaluación De Riesgos (William Fine).

Se debe tener en cuenta que la codificación del nivel de riesgo según la Resolución de la SRT N.º 886/15 difiere de la codificación del Método Simplificado de Evaluación De Riesgos (William Fine). A continuación se expone el criterio de la SRT.

Tabla 10: Niveles de riesgo según la Resolución 886/15 de la SRT.

Nivel de Riesgo 1	Tolerable	El nivel es tolerable, por lo que no se considera necesaria la implementación de medidas correctivas y/o preventivas para proteger la salud del trabajador.
Nivel de Riesgo 2	Moderadamente tolerable	El nivel es moderado, por lo cual se deberán implementar medidas correctivas y/o preventivas para proteger la salud del trabajador.
Nivel de Riesgo 3	No tolerable	El nivel es no tolerable, por lo que se deberán implementar medidas correctivas y/o preventivas en forma inmediata, con el objeto de disminuir el nivel de riesgo.

A continuación, se exponen en una tabla los resultados relevantes del análisis ergonómico de los puestos de trabajo.

Tabla 11: Resultados relevantes de la evaluación de riesgos mediante los protocolos de ergonomía de la SRT.

Puesto de trabajo	Factor de riesgo	Nivel de riesgo s/Res 886/15
Cajeras	Movimientos repetitivos	2
Panadero	Bipedestación	3
	Confort térmico	3

Resultados de la evaluación de riesgos

A continuación se presentan los resultados de la evaluación de riesgos realizada para todos los puestos de trabajo del establecimiento. En el Apéndice I se presenta la memoria de cálculo realizada de acuerdo al relevamiento realizado utilizando método simplificado de evaluación de riesgos (William Fine).

Tabla 12: Tabla ordenada de acuerdo a los niveles de riesgos ponderados, para los niveles de riesgo I y II.

Puesto de trabajo	Riesgo	Nivel de riesgo	NR	
Panadero	Riesgos ergonómicos	Bipedestación	I	2400
		Confort Térmico	I	2400
Repositores y encargado de salón y depósito	Caída de objetos		I	1800
Panadero	Inhalación de polvos		I	1440
Administración	Iluminación		I	1440

Tabla 12: Tabla ordenada de acuerdo a los niveles de riesgos ponderados, para los niveles de riesgo I y II. (Continuación)

Puesto de trabajo	Riesgo		Nivel de riesgo	NR
Repositores y encargado de salón y depósito	Caídas a distinto nivel		I	720
Panadero	Quemaduras		I	600
Cajeras	Riesgos ergonómicos	Movimientos repetitivos	II	480
Fiambrero	Bromatológicos	Contaminación cruzada	II	450
Carnicero	Bromatológicos	Contaminación cruzada	II	450
Verdulero	Bromatológicos	Contaminación cruzada	II	450
Fiambrero	Bromatológicos	Conservación de alimentos	II	360
Carnicero	Bromatológicos	Conservación de alimentos	II	360
Maestranza	Riesgo Químico		II	360
Carnicero	Proyecciones		II	300
	Riesgo Eléctrico	Contactos indirectos	II	240
Repositores y encargado de salón y depósito	Montacargas	Desprendimiento de cargas	II	240
	Características de los productos	Intoxicación	II	200
		Irritación/Quemaduras	II	200
	Cortes		II	200
	Incendios		II	200
Fiambrero	Riesgo de corte		II	200
Carnicero	Riesgo de corte		II	200
Panadero	Bromatológicos	Orden y limpieza	II	200

La evaluación de riesgos realizada sienta las bases para la construcción del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al estándar OHSAS

18.001:2007. La ponderación de los riesgos permite establecer un orden de prioridades y ordenar los objetivos y programas del sistema.

Actividades relacionadas con riesgos e impactos a la salud y seguridad que requieran un tipo de control.

Lo que la Norma OHSAS 18001:2007 (que tomamos como guía para el presente trabajo) denomina control operacional consiste en un método de control de los riesgos, y que requiere un conjunto de medidas que de manera resumida se pueden clasificar en (Calidad & Gestión, 2013):

- Medidas de ingeniería;
- Medidas de señalización de los riesgos;
- Medidas de procedimiento o instrucciones de operación y de seguridad;
- Programas de formación del personal;
- Utilización de equipos de protección personal (EPPs);

A partir de lo analizado en la evaluación de riesgos, y de acuerdo con la normativa, concluimos que es necesario implementar medidas de control en los siguientes puestos de trabajo:

- Panaderos:
 - Temperatura ambiental.

Del análisis realizado se desprende que las temperaturas ambientales alcanzadas en el sector de panificación cuando funcionan los hornos son demasiado altas. Por lo

tanto se debe adecuar la ventilación con un sistema de extracción forzada que elimine el calor generado, y se debe evaluar con un especialista un sistema de acondicionamiento de aire.

Se debe establecer un sistema de control de temperaturas que permita tener un registro de las condiciones de trabajo que permita evaluar si se logra cumplir con los parámetros normativos a lo largo del año.

- Tiempos de trabajo en bipedestación y descansos.

Se deben establecer descansos obligatorios de diez a quince minutos cada dos horas que permitan descansar las piernas.

- Control de polvos.

Debido a las altas temperaturas alcanzadas en el ambiente de trabajo, en reiteradas ocasiones los empleados evitan utilizar la protección respiratoria, ya que les dificulta la respiración.

Los empleados manifiestan ser conscientes de la necesidad de utilizar la protección, pero frente a la dificultad respiratoria que implica el calor y la protección en simultáneo, prefieren la exposición al polvillo. Dada esta situación, la solución depende de las medidas de acondicionamiento térmico.

- Control de contactos térmicos.

Se debe proveer al personal de guantes adecuados para la manipulación de objetos calientes.

- Depósito (Encargado de Salón y Depósito y repositores).

- Caídas de objetos.

Las mercaderías se almacenan en el depósito ubicado en el primer piso. Para transportar la mercadería hasta el lugar se utilizan dos métodos:

1.- Transporte manual subiendo por las escaleras.

2.- Utilizando el autoelevador se depositan los pallets con mercaderías en el primer piso a través de un sector sin baranda ni protección contra caídas.

El primer método implica un riesgo muy elevado de lesión en las rodillas de los empleados, por lo que no se recomienda como método cotidiano.

El segundo método, implica un riesgo de caída de mercaderías o pallets completos también elevado. Como medida de control se acuerda con la gerencia la instalación de un elevador fijo para llevar la mercadería hasta el primer piso. A su vez debe completarse la baranda para protección contra caídas en altura.

- Cortes.

Se observa que el personal no utiliza guantes para trabajar en depósito ni en reposición de mercaderías. Se debe suministrar guantes de trabajo al personal y controlar su utilización

- Carnicero

- Control de temperaturas de heladera mostrador

Para garantizar la calidad de los productos cárnicos se debe implementar un control de temperaturas de la heladera mostrador de carnicería.

- Bromatología

Los cestos de basura no son adecuados. No utiliza guantes para manipular alimentos. Se deben proveer cestos para basura con tapa tipo vaivén y guantes descartables para la manipulación y venta de productos cárnicos.

- Cortes

No se utilizan guantes anticorte para depostado, ni protección para los ojos. Se deben proveer guantes anticorte y antiparras.

La picadora y la sierra sinfín deberán contar con sistema de parada de emergencias. Las mismas deben limpiarse habiendo desenchufado el aparato para evitar accionamientos accidentales y choques eléctricos.

- Fiambrera

- Control de temperaturas de heladera mostrador

Para garantizar la calidad de los productos cárnicos se debe implementar un control de temperaturas de la heladera mostrador de fiambrería.

- Bromatología

Los cestos de basura no son adecuados. No utiliza guantes para manipular alimentos. Se deben proveer cestos para basura con tapa tipo vaivén y guantes descartables para la manipulación y venta de productos.

- Cortes

La empleada limpia la máquina de cortar fiambres haciéndola funcionar, para que la cuchilla gire y se limpie sosteniendo una esponja.

Se elabora la ficha técnica para la fiambrería y se planifica la capacitación correspondiente.

- Cajeras
 - Manipulación de cargas en caja.

Para cargas que no sean fácilmente manipulables, por su tamaño, o por su peso, debe estar expresamente establecido que no deben pasar por el lector de barras infrarrojo sino que sin mover la carga del carro, debe leerse el código e introducirlo en el sistema a través del teclado.

En general, además, se deben controlar periódicamente en establecimiento:

- Condiciones higiénico - sanitarias
 - Limpieza de tanques de agua potable
 - Análisis Bacteriológico y Fisicoquímico de agua potable
 - Libretas sanitarias
 - Botiquines
 - Orden y limpieza
- Iluminación
- Instalación eléctrica
- Instalación contra incendios
- Conservación de alimentos
- Cámaras frigoríficas

- Heladeras y freezers
- Condiciones edilicias del salón de ventas
- Estado de maquinarias por sector
- Manipulación y elaboración de alimentos
- Gestión de residuos

Capítulo 7

Desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Desarrollo.

Análisis FODA

Como orientador, utilizaremos la herramienta de análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA). El análisis FODA se presenta en una matriz de doble entrada donde se analizan los diferentes aspectos que influyen en el desarrollo del sistema de gestión en el cual estamos trabajando.

Definimos Fortalezas como todos aquellos factores internos positivos que favorecen o potencian a la organización en su desarrollo y crecimiento en sus diferentes dimensiones.

Las Oportunidades las definimos como aquellos factores externos positivos que de ser detectados y aprovechados, favorecen también el desarrollo de la organización y su crecimiento.

Las Debilidades las vamos a definir como aquellos factores internos que traban el desarrollo armónico de la organización y que una vez detectados pueden ser eliminados o atenuados.

Y por último, definimos las Amenazas como aquellas situaciones externas a la organización que perjudican a la organización en su desarrollo y crecimiento.

De acuerdo al análisis realizado, conformamos la siguiente matriz FODA:

Tabla 13: Matriz FODA

Factores internos		Factores externos	
Fortalezas		Oportunidades	
<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral ameno. • Edificio nuevo. • Buena predisposición por parte de la dirección y de los empleados respecto a los cambios. • Buena percepción de los trabajadores respecto del liderazgo en la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa bien posicionada en su rubro. • Socialmente es bien percibida la preocupación de las empresas por salud y la seguridad de los trabajadores. 		
Debilidades		Amenazas	
<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades críticas no se encuentran procedimentadas. • El control de cumplimiento de las medidas de salud y seguridad no es adecuado. • Se perciben conflictos de rol. 	<ul style="list-style-type: none"> • La recesión económica muchas veces condiciona recortes que repercuten en la inversión en salud y seguridad. • Con la crisis económica la competencia entre los comercios se exagera. 		

De acuerdo a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas evaluadas, estructuraremos el SGSST para el establecimiento.

Método de control operacional y procedimientos.

Como método de control operativo periódico para el establecimiento, se adopta, para su realización bimestral, una lista de control basada en el *Checklist Hipermercado* confeccionado por la Agencia Gubernamental de Control del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como parte de su programa de auditorías programadas.

La lista de control adaptada a las características particulares del establecimiento se expone en el Apéndice J.

Fichas técnicas

Para cada uno de los puestos de trabajo, se elaboran fichas técnicas, que permitirán, en primer lugar, establecer las principales tareas que realiza cada empleado, las medidas de seguridad que se deben tomar de forma rutinaria, los elementos de protección personal (EPP) que cada empleado debe utilizar, las herramientas y equipos, y las conductas que se deben adoptar. Estas fichas, en definitiva, sirven para establecer el perfil del puesto de trabajo, y la formación básica que debe recibir el empleado recién ingresado al personal.

En el Apéndice K encontramos las fichas técnicas para Carnicero, Fiambrero, Panadero, Cajero, y Encargado de salón y depósitos.

Plan de respuesta a emergencias

El principal objetivo de desarrollar un plan de respuestas a emergencias es formar al personal para actuar de forma adecuada ante situaciones que pongan en riesgo a las personas o los bienes materiales. Mediante la asignación de roles concretos para cada trabajador, todo el personal de forma activa actúa en la emergencia colaborando, en primer lugar, en el resguardo de la vida, y en segundo lugar, en la disminución de los daños materiales.

En el Apéndice L se presenta el plan de respuesta a emergencias desarrollado para el supermercado de marras. En él se asignan tareas de evacuación, corte de suministros de

energía, llamadas de emergencias, control de incendios, entre otras. También se consigna un punto de reunión para el personal evacuado.

Objetivos y Programas

En la evaluación de riesgos obtuvimos una ponderación de los niveles de riesgos a los que están expuestos los trabajadores del establecimiento. A partir de esta valoración se diseñarán los objetivos, y los programas para lograr dichos objetivos, de acuerdo al nivel de prioridad que surge de la ponderación.

De lo antedicho, consideramos necesario establecer objetivos y metas lo más concretas posibles, alcanzables, y teniendo en cuenta que son el puntapié inicial para la implantación del SGSST, por lo que se irán modificando y/o cambiando por objetivos progresivamente más ambiciosos a través de las sucesivas revisiones del SGSST que se vayan realizando.

Cada objetivo planteado debe tener un responsable explícito. A su vez debe contar con indicadores que permitan valorar si se han conseguido desarrollar exitosamente o no, y en qué grado.

Para cada objetivo, establecemos metas, y para cada meta, uno o varios programas en los que detallamos las acciones a implantar. Para ellas fijamos un responsable, una fecha de inicio, una fecha límite, una fecha de revisión, los recursos necesarios, la documentación a utilizar o generar, y cualquier observación necesaria.

Para el presente trabajo, de acuerdo a la evaluación de riesgo realizada, establecemos los siguientes objetivos:

- **Objetivo 1:** Eliminar o moderar el nivel de los riesgos presentes (NR I y NR II).
- **Objetivo 2:** Abordar la prevención de riesgos psicosociales.
- **Objetivo 3:** Cumplimentar los requisitos legales obligatorios en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral.

Estos tres objetivos implican la consecución de 9 metas y el desarrollo de 23 programas. Si bien la cantidad de tres objetivos puede parecer escueta, su amplitud, y el hecho de ser el primer ciclo PHVA, implican una cantidad de metas y un cambio tan profundo en la forma en la que se ha trabajado hasta el momento, que lejos está de ser liviana la tarea a desarrollar.

A continuación se desarrolla cada uno de los objetivos.

Objetivo 1: Eliminar o moderar el nivel de los riesgos presentes (NR I y NR II).

Responsable del objetivo: Gerencia General.

Responsable de la comunicación: RT HyS.

Indicadores:

- Actualización del cálculo de los niveles de riesgos en evaluación de riesgos.
- Índices de accidentes con y sin baja.

Meta 1.1: Adecuar del sistema de extracción y acondicionamiento de aire en panificación.

Tabla 14: Programas para cumplimentar Meta 1.1.

	Programa N.º		
	1	2	3
Acción a implantar	Cálculo de sistema de extracción y acondicionamiento de aire	Instalación del sistema de extracción y acondicionamiento de aire	Instalación termómetro Temperatura ambiental y humedad relativa con memoria P/Seguimiento
Responsable	Técnico especialista a contratar	Gerencia	Responsable de Salón y Depósito
Fecha de inicio	01/07/18	01/09/18	01/07/18
Fecha límite	01/09/18	01/11/18	01/08/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/19	28/02/19
Recursos	A presupuestar	A presupuestar de acuerdo a cálculo del sistema	\$800,00
Documento	Memoria de cálculo. Propuesta técnica	Certificación de obra	Planilla de control de temperatura
Observaciones	Su inicio depende del informe técnico, el costo y disponibilidad de fondos.		

Meta 1.2: Establecer de descansos obligatorios en Panificación.

Tabla 15: Programas para cumplimentar Meta 1.2.

	Programa N.º	
	1	2
Acción a implantar	Establecer descansos de 10 a 15 minutos cada 2 horas	Fomentar la realización de actividades físicas y deportes
Responsable	Gerente de recursos Humanos	RT Seguridad e Higiene
Fecha de inicio	01/07/18	01/07/18
Fecha límite	01/09/18	01/10/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/19

Tabla 15: Programas para cumplimentar Meta 1.2. (Continuación)

	Programa N.º	
	1	2
Recursos	Folletos informativos	
Documento	Circular de comunicación de la Resolución de entrega de folletos	
Observaciones		

Meta 1.3: Eliminar o disminuir riesgos de accidentes en depósito.

Tabla 16: Programas para cumplir la meta 1.3

	Programa N.º		
	1	2	3
Acción a implantar	Instalación de elevador hidráulico para pallets de mercaderías y completar baranda de primer piso	Establecer obligatoriedad y control de uso de guantes moteados en trabajos en depósito	Capacitar al personal sobre riesgos en depósitos
Responsable	Gerencia	Responsable de Salón y Depósito	RT de Seguridad e Higiene
Fecha de inicio	01/09/18	01/07/18	01/07/18
Fecha límite	01/11/18	01/08/18	01/12/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/19	28/02/19
Recursos	A presupuestar	\$ 50 por par de guantes	Proyector y notebook.
Documento	Manual de uso y mantenimiento	Planilla de registro de entrega de EPPs. Circular de comunicación.	Registro de asistencias, exámenes y material entregado
Observaciones	El establecimiento cuenta con proyector y salón para capacitaciones		

Meta 1.4: Establecer y controlar la utilización obligatoria de los Elementos de protección personal en todos los sectores.

Tabla 17: Programas para cumplir la meta 1.4

	Programa N.º	
	1	2
Acción implantar	a Establecer el uso obligatorio de todos los elementos de protección personal de acuerdo a las tareas desarrolladas	Capacitar al personal respecto al uso de EPPs.
Responsable	Gerente Recursos Humanos	RT Seguridad e Higiene
Fecha de inicio	01/07/18	01/07/18
Fecha límite	31/07/18	31/12/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/18
Recursos		Proyector y notebook.
Documento	Circular de comunicación	Registro de asistencias, exámenes y material entregado
Observaciones		El establecimiento cuenta con proyector y salón para capacitaciones

Meta 1.5: Reforzar controles bromatológicos en fiambrería, carnicería y verdulería.

Tabla 18: Programas para cumplir la meta 1.5

	Programa N.º		
	1	2	3
Acción implantar	a Realizar control diario de temperatura de las heladeras con termómetro infrarrojo.	Cambiar todos los cestos de basura por cestos con tapa vaivén	Capacitar al personal sobre riesgos bromatológicos y EPPs.
Responsable	Carnicero y fiambrero, cada uno con su heladera	Responsable de compras	RT de Seguridad e Higiene
Fecha de inicio	01/09/18	01/07/18	01/07/18

Tabla 18: Programas para cumplir la meta 1.5 (Continuación)

	Programa N.º		
	1	2	3
Fecha límite	01/11/18	01/12/18	01/12/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/19	28/02/19
Recursos	Termómetro infrarrojo	\$ 700 por cesto	Proyector y notebook.
Documento	Registro diario de temperaturas		Registro de asistencias, exámenes y material entregado
Observaciones	El establecimiento cuenta con termómetro calibrado para el control de temperaturas.		El establecimiento cuenta con proyector y salón para capacitaciones

Objetivo 2: Abordar la prevención de riesgos psicosociales.

Responsable del objetivo: Gerente RRHH.

Responsable de la comunicación: RT HyS.

Indicadores:

- Tabla comparativa de resultados obtenidos de encuesta psicosocial.

Meta 2.1: Adecuar el ritmo de trabajo.

Tabla 19: Programas para cumplir la meta 2.1

	Programa N.º	
	1	2
Acción a implantar	Contratar un ayudante de carnicería para los fines de semana	Reunión mensual entre el responsable de logística de la empresa y responsable de depósito de la sucursal Uriburu

Tabla 19: Programas para cumplir la meta 2.1 (continuación)

	Programa N.º	
	1	2
Responsable	Gerente Recursos Humanos	Responsable de depósito
Fecha de inicio	01/07/18	01/07/18
Fecha límite	31/07/18	31/07/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/18
Recursos		
Observaciones	La reunión es para coordinar la distribución más pareja de las cargas	

Meta 2.2: Abordar la doble presencia.

Tabla 20: Programas para cumplir la meta 2.2

	Programa N.º
	1
Acción a implantar	Abordar la doble presencia mediante charlas de capacitación en la temática, trabajo cooperativo y nuevos roles en la familia.
Responsable	RT Higiene y Seguridad
Fecha de inicio	01/10/18
Fecha límite	31/10/18
Fecha de revisión	02/02/18
Recursos	Proyector y Notebook
Documento	Registro de capacitación. Exámenes.
Observaciones	Se deben registrar todas las opiniones y comentarios vertidos en las charlas para seguir indagando estrategias que disminuyan la presión de la doble presencia en las empleadas.

Objetivo 3: Cumplimentar los requisitos legales obligatorios en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral.

Responsable del objetivo: RT HyS.

Responsable de la comunicación: RT HyS.

Indicador: Cuadro de cumplimiento la legislación aplicable y otros compromisos suscriptos.

Meta 3.1: Cumplir con la totalidad de los requisitos legales vigentes

Tabla 21: Programas para cumplir la meta 3.1

	Programa N.º		
	1	2	3
Acción a implantar	Medición de niveles de iluminación.	Medición de nivel de ruido	Medición de Puesta a tierra y continuidad de masas
Responsable	Técnico Higiene y Seguridad	Técnico Higiene y Seguridad	Gerencia
Fecha de inicio	01/11/18	01/11/18	01/07/18
Fecha límite	30/11/18	30/11/18	31/07/18
Fecha de revisión	28/02/19	28/02/19	28/02/19
Recursos	Luxómetro	Dosímetro de ruido	Contratación de técnico idóneo
Documento	Protocolo de medición de iluminación Res. SRT 84/12	Protocolo para la medición de nivel de ruido Res. SRT 85/12	Protocolo de medición de puesta a tierra Res 900/15
Observaciones	Medición Anual	Medición Anual	Medición Anual

Tabla 21: Programas para cumplir la meta 3.1 (Continuación)

	Programa N.º		
	4	5	6
Acción a implantar	Análisis ergonómico de los puestos de trabajo	Análisis de Agua Potable (Bacteriológico y fisicoquímico)	Construcción de depósito para residuos.
Responsable	Responsable Técnico Higiene y Seguridad	Técnico Higiene y Seguridad	Gerencia
Fecha de inicio	01/03/18	01/02/18	01/07/18
Fecha límite	30/03/18	30/02/18	31/01/19
Fecha de revisión	28/02/19	01/08/18	28/02/19
Recursos		\$3.000,00	\$50.000,00
Documento	Protocolo de ergonomía, Res 886/15	Informes de laboratorio	Plano conforme obra
Observaciones	Realización Anual	Análisis fisicoquímico anual. Análisis bacteriológico semestral.	

Meta 3.2: Mantener actualizada a la empresa para lograr el cumplimiento inmediato de todo requisito legal nuevo u otro cambio en la legislación que surgiere.

Tabla 22: Programas para cumplir la meta 3.2

	Programa N.º
	1
Acción a implantar	Identificación, actualización y comunicación a las partes las disposiciones legales
Responsable	RT Higiene y Seguridad
Fecha de inicio	01/03/18
Fecha límite	
Fecha de revisión	02/02/18
Recursos	Consulta mensual a https://www.srt.gob.ar/index.php/normativa/

Tabla 22: Programas para cumplir la meta 3.2 (continuación)

	Programa N.º
	1
Documento	Listado de requisitos de SST aplicables. Texto completo de la normativa incluida en el listado de requisitos de SST
Observaciones	

Programa de capacitaciones y formación

Es presente programa de capacitaciones se diseña a partir de la Política de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente establecida por la gerencia, la evaluación de riesgos, realizada, los objetivos y metas establecidos, los perfiles de los puestos de trabajo y las indicaciones de la SRT en la resolución 905/2015.

De acuerdo a la Res SRT 905/2015, el Servicio de SST debe elaborar y ejecutar un Plan de Capacitación anual que contenga como mínimo:

- “1. Uso adecuado de elementos de protección personal.”
- “2. Plan de evacuación ante emergencias.”
- “3. Riesgo de incendio y uso de extintores.”
- “4. Riesgo eléctrico.”
- “5. Autocontrol preventivo.”
- “6. Manejo seguro y responsable”
- “7. Otros que considere el responsable del Servicio.”

Adicionalmente, del reconocimiento de necesidades de capacitación, surgen las siguientes temáticas:

8. Doble presencia. Trabajo cooperativo. Evolución de los roles de la familia.

9. Riesgos Bromatológicos.

10. Riesgos en supermercados. Principales riesgos y medidas de control por puesto de trabajo.

Con los elementos expuestos, se realiza una planificación que es la síntesis entre los requerimientos legales y las necesidades de capacitación, formación e información detectadas.

Cursos de Capacitación:

Como parte del programa anual de capacitaciones 2018, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con fin de controlar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la compañía durante la jornada laboral, la empresa Supermercados Landete, tiene previsto la realización una serie de capacitaciones que involucran los siguientes temas:

- Sistemas de Riesgos del Trabajo: ¿Que es el sistema? ¿Quiénes están cubiertos? ¿Qué es un accidente de trabajo? ¿Qué es una enfermedad profesional? ¿Qué es una ART y qué funciones tiene? ¿Qué es la SRT y que funciones tiene? Comisiones médicas, Derechos y obligaciones del trabajador, Derechos y obligaciones del Empleador.
- Riesgo eléctrico: Conceptos básicos. Efectos de la corriente. Instalaciones eléctricas. Que hacer frente a un accidente eléctrico.

- Ergonomía: Carga física dinámica. Trabajo muscular. Fatiga muscular. Carga física postural. Dolencias dorsolumbares. Carga mental del trabajo. Estrés. Conformación ergonómica del puesto de trabajo. Ergonomía de la manipulación de cargas
- Simulacro Emergencia y Evacuación: Repaso triángulo del fuego. Tipos de fuego. Clases de extintores. Técnica de extinción y utilización de extintor. Rol de Emergencias. Práctica.
- Riesgos en oficinas. Riesgos generales. Trabajos con pantallas de visualización. Trabajos de atención al público. Prevención de incendios. Evacuación.
- Riesgos en supermercados. Tipos de riesgos. Medidas de prevención. Elementos de protección personal.
- Riesgos Bromatológicos. Manipulación segura de alimentos. Elementos de protección personal. Higiene y conservación de los alimentos. Control de temperaturas.
- Doble presencia. La asignación social del trabajo doméstico a las mujeres. Nuevos roles dentro de la familia. Condiciones para la distribución equitativa del trabajo doméstico.

Tabla 23: Plan Anual de capacitaciones.

TEMA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Sistema de Riesgos del Trabajo		X										
Riesgo Eléctrico/ Ergonomía y Movimiento de Cargas				X								
Simulacro Emergencia y Evacuación							X					
Riesgos en Oficina		X										
Riesgos en Supermercados								X				
Riesgos Bromatológicos.												X
Doble presencia.										X		

Cursos de Inducción:

Para los trabajadores que inicien tareas en el establecimiento se establece una inducción basada en las fichas técnicas por puestos de trabajo y entrenamiento práctico de acuerdo al sector.

Participación, consulta y comunicaciones.

La comunicación es la columna vertebral del SGSST. Sin comunicación, la evaluación de riesgos, las medidas de prevención, de corrección, y el sistema en general, carecen de sentido.

La comunicación juega un rol central en el desarrollo y funcionamiento del sistema de gestión. Es la principal herramienta para la integración de los diferentes puntos de vista, condicionados por el lugar que se ocupa dentro de la organización. Mediante una comunicación fluida se logran sintetizar los aportes de todos los integrantes del sistema, obteniendo una elaboración colectiva superadora de la unilateralidad de los individuos. La comunicación es condición necesaria para la participación.

Consideramos comunicación a toda interacción entre los agentes del SGSST en todos los niveles. De esta forma, establecemos las herramientas a través de las cuales se establecerá la comunicación entre los empleados de todos los niveles entre sí, con sus mandos inmediatos, con la dirección, y entre la empresa y agentes externos, tales como agencias de gobierno, contratistas, proveedores, y clientes.

En el Apéndice M se presentan las herramientas desarrolladas para garantizar la participación, la consulta y las comunicaciones

Investigación de incidentes

La investigación de incidentes (y de accidentes), es una de las actividades neurálgicas de la acción correctiva del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

En primer lugar, nos permite indagar en las debilidades de la acción preventiva. Es decir, mediante la investigación de los incidentes, evaluamos la eficacia de las acciones preventivas llevadas adelante, su efectividad y la necesidad o no de establecer nuevas medidas y controles.

En segundo lugar, nos brinda un indicador objetivo de la eficacia del SGSST. Esto nos permite tener datos concretos para la evaluación periódica del sistema, brindando una base objetiva sobre la cual operar en la revisión periódica necesaria para la mejora continua.

En el Apéndice N se presenta el procedimiento para investigación de incidentes correspondiente al Manual del SGSST desarrollado.

Permisos de Trabajo

El permiso de trabajo es un documento formal, escrito, que colabora en garantizar las condiciones seguras de trabajo previamente a la realización del mismo.

La utilización del mismo corresponde a tareas no rutinarias con riesgo elevado (para las tareas rutinarias se debe confeccionar un procedimiento específico). Para tareas que realicen contratistas o terceros, el permiso de trabajo debe hacerse en todos los casos.

Tabla 24: Cuando confeccionar permisos de trabajo.

		Tipo de Riesgo	
		Bajo	Alto
Tipo de trabajo	Rutinario	No es necesario	Procedimiento específico
	No rutinario	No es necesario	Permiso de trabajo

La elaboración del permiso de trabajo por sí misma no garantiza la seguridad de las tareas a realizar. Pero es una herramienta que, si es utilizada a consciencia, ayuda a abarcar y evaluar los diferentes riesgos a los que se verán expuestos los trabajadores al desarrollar sus actividades.

El procedimiento desarrollado abarca toda tarea a realizar en el establecimiento por los trabajadores de la empresa, por contratistas o terceros. No se autoriza el desarrollo de tareas a ninguna persona que no pertenezca a la planta de personal de la empresa sin antes haber solicitado autorización a la misma mediante la confección del permiso de trabajo correspondiente.

Cuando las tareas a desarrollar sean no rutinarias y con riesgo elevado, o sea un tercero ajeno a la empresa quien las realiza, se debe considerar el tipo de trabajo a realizar de acuerdo a la siguiente clasificación:

Trabajos en frío:

Son aquellos trabajos que no precisen para su ejecución llamas abiertas, ni utilicen equipos que generen chispas o calor.

Trabajos en caliente:

Son aquellos que precisan para su ejecución llamas abiertas, o utilizan equipos que generen chispas o calor. Existe la posibilidad de ignición de materiales inflamables en la zona de influencia de los trabajos.

Trabajos eléctricos:

Son aquellos trabajos que involucran equipos o instalaciones eléctricas. Riesgo de electrocución.

Trabajo en altura:

Son todos aquellos trabajos que se realicen a una altura mayor a 1,8 metros del piso o del plano horizontal más próximo.

Trabajo en espacio confinado:

Son todos aquellos trabajos realizados en espacios limitados cuya ventilación sea deficiente debido a sus aberturas para entrada y salida de aire. Se tienen en cuenta los riesgos por falta de oxígeno, concentración de gases contaminantes, asfixiantes, explosivos o de cualquier otra índole que pudiere afectar la salud de los trabajadores.

Excavaciones:

Son todos aquellos trabajos que implique excavación o zanjeo, con riesgo de desmoronamientos, atrapamientos o rotura de caños subterráneos.

En el Apéndice Ñ se presenta el procedimiento para la confección de los permisos de trabajo.

Las planillas correspondientes a los permisos de trabajo en frío, en caliente, en excavación, y en altura, se consignan los Apéndices O, P y Q.

Actividades de medición y control.

El sistema de gestión se basa en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar. Es un ciclo dinámico que se retroalimenta continuamente. Las actividades de medición y control del desempeño son la base fundamental del paso correspondiente a la verificación. Sin verificación, no hay mejora continua.

Por este motivo se debe garantizar que la verificación comprenda todas las actividades y variables del SGSST susceptibles de control, de acuerdo a los requisitos especificados en la norma.

El servicio de Seguridad e Higiene es responsable de identificar todas las actividades y variables que son objeto de control, y de coordinar con los responsables de las áreas implicadas la realización de las actividades de medición y seguimiento.

Se deben controlar las actividades asociadas a la salud y seguridad de los trabajadores en función del cumplimiento de requisitos legales o voluntarios, así como para la comprobación del correcto funcionamiento del sistema.

Todas las actividades de control y medición deben quedar debidamente registradas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el servicio de Higiene y seguridad debe establecer anualmente el Calendario Seguimiento y Mediciones como parte del programa anual de auditoría.

Con el objeto de efectuar la vigilancia de la salud, las evaluaciones de riesgos o cualquier otra evaluación o inspección que requiera cualificación técnica especializada, la empresa podrá contratar estos servicios a empresas con la acreditación apropiada.

Siempre que se utilicen equipos de medición, se deberá garantizar su calibración y el debido mantenimiento de los mismos.

En el Apéndice R exponemos el procedimiento para la gestión de no conformidades, acciones correctivas y acciones de prevención.

Auditoría Interna

El Programa de Auditoría Interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es parte integrante del Programa de Auditoría Anual, y comparte sus objetivos. Comparte sus objetivos, porque lo audita y es parte de él a la vez. Es la herramienta principal para, anualmente, pasar revista de lo realizado, y, mediante un análisis profundo, realizar las correcciones que sean necesarias.

Así como la planificación y la implementación del SGSST se basa en estándar OHSAS 18001:2007, la auditoría del sistema se basará en la verificación de la normativa adoptada y su cumplimiento.

En el Apéndice T se encuentra el Procedimiento para la Auditoría Interna desarrollada para el establecimiento abordado en éste trabajo.

Programa de Auditoría Anual

Como elemento final de éste capítulo, desarrollamos a continuación el Programa de Auditoría Anual donde quedan expresadas las actividades a desarrollar a lo largo del primer ciclo PHVA correspondiente a la implementación del SGSST.

Objetivos

Vigilar, mantener y mejorar permanentemente el sistema de salud y seguridad en el trabajo y sus procesos:

- Evaluar el ajuste de los objetivos del sistema de gestión con la política del sistema de gestión y los objetivos generales de la empresa;
- Determinar la efectividad del sistema de gestión;
- Contribuir con la mejora del sistema de gestión y su desempeño;
- Cumplir con requisitos de la legislación vigente;

Alcance

El presente programa aplica a la totalidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus procesos.

Equipo Auditor

El equipo auditor estará integrado por el RT HyS (Jefe de auditoría), el Técnico HyS, y la Gerente de R.R.H.H.

Cronograma de auditorías

Tabla 25: Cronograma de auditorías.

N°	Actividad	Auditor														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Auditoría interna del SGSST	RT SyH y Técnico SyH	X													
2	Medición de Iluminación	Técnico SyH								X						
3	Medición de Nivel sonoro	Técnico SyH								X						
4	Medición de Puesta a Tierra	Agente externo (contratado)								X						
5	Control bimestral del establecimiento	RT SyH y Técnico SyH	X	X		X		X		X		X			X	
6	Análisis Bacteriológico de agua potable	Agente externo (contratado)							X							X
7	Análisis fisicoquímico de agua potable	Agente externo (contratado)														X
8	Evaluación de riesgos ergonómicos	RT SyH				X										

Recursos del programa

Para la implementación del programa se cuenta con los siguientes recursos:

Tabla 26: Recursos del programa.

Recurso	Tipo	Con quién gestionarlo	Presupuesto
Cámara fotográfica	Instrumental Auxiliar	RT HyS	Recurso Propio
Grabador de sonido	Instrumental Auxiliar	RT HyS	Recurso Propio
Luxómetro	Instrumental	RT HyS	Recurso Propio
Dosímetro de Ruido	Instrumental	RT HyS	Recurso Propio
Medición de PAT	Servicio externo	Administración	Estimativo \$1.500
Análisis Bacteriológico Agua	Servicio externo	Administración	Estimativo \$850
Análisis Fisicoquímico Agua	Servicio externo	Administración	Estimativo \$1.500

Tabla 26: Recursos del programa. (Continuación)

Recurso	Tipo	Con quién gestionarlo	Presupuesto
Protocolo para la medición de Iluminación	Procedimiento	RT HyS	Gratuito
Protocolo de ergonomía	Procedimiento	RT HYS	Gratuito
Protocolo para la medición de ruido en el ambiente laboral	Procedimiento	RT HYS	Gratuito
Lista de Control Bimestral de establecimiento y documentación	Documento SGSST	RT HyS	Incluido en gastos corrientes

Análisis económico de la propuesta.

Realizar un análisis minucioso de la relación económica entre el costo y el beneficio obtenidos en la implementación de la propuesta resulta complejo. El principal beneficio de todo sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo es la disminución de los riesgos y la evasión de los accidentes. En este sentido, el sistema es efectivo cuando no suceden los contratiempos. Al ser el accidente una situación contingente, y de difícil predicción, el cálculo de los accidentes evitados, y la derivación de los beneficios obtenidos a partir de las pérdidas evitadas requiere hacer uso de herramientas estadísticas avanzadas.

Realizar una análisis estadístico de la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales en el sector supermercadista, analizar la merma de las contingencias producidas gracias a la implementación de sistemas de gestión similares al propuesto, podría ser por si mismo, por su envergadura, una propuesta de tema para un Trabajo Final de Graduación.

En este apartado realizaremos entonces una valoración aproximada del costo de implementación del sistema.

Costos de implementación

La empresa ya cuenta con Servicio permanente de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que consta de un Responsable Técnico y un Asistente Técnico. El personal está capacitado, y no se requerirá un aumento en las horas contratadas ni los honorarios. El resto del personal destinado al Comité de Seguridad (Gerente de RRHH, Encargado de Salón y Encargada de Cajas) tampoco requiere aumento de carga horaria ni salarial relativa a sus actividades en el comité.

Tabla 27: Costos de implementación del SGSST – Primer año.

Objetivo	Meta	Programa	Costo
Eliminar o moderar el nivel de los riesgos presentes (NR I y NR II)	Adecuar del sistema de extracción y acondicionamiento de aire en panificación.	Cálculo de sistema de extracción y acondicionamiento de aire	A presupuestar. Estimado: \$2.000
		Instalación del sistema de extracción y acondicionamiento de aire	A presupuestar. Estimado \$25.000
		Instalación termómetro Temperatura ambiental y humedad relativa con memoria P/Seguimiento	\$800
	Establecer de descansos obligatorios en Panificación.	Fomentar la realización de actividades físicas y deportes	\$200

Tabla 27: Costos de implementación del SGSST– Primer año.

Objetivo	Meta	Programa	Costo	
Eliminar o moderar el nivel de los riesgos presentes (NR I y NR II)	Eliminar o disminuir riesgos de accidentes en depósito.	Instalación de elevador hidráulico para pallets de mercaderías y completar baranda de primer piso	A presupuestar. Estimado: \$25.000	
		Establecer obligatoriedad y control de uso de guantes moteados en trabajos en depósito	\$250 mensual. \$3000 al año	
		Reforzar controles bromatológicos en fiambrería, carnicería y verdulería.	Cambiar todos los cestos de basura por cestos con tapa vaivén	\$2.100
		Cumplimentar los requisitos legales obligatorios en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral.	Cumplir con la totalidad de los requisitos legales vigentes	Medición de Puesta a tierra y continuidad de masas
		Análisis de Agua Potable (Bacteriológico y fisicoquímico)	\$ 3.000	
		Construcción de depósito para residuos.	\$50.000	
Costo total:			\$133.600,00	

Podemos observar en el presupuesto, que hay tres ítems importantes que son por única vez: La instalación del elevador de mercaderías, el sistema de acondicionamiento de aire para panadería, y la construcción del depósito de residuos. Por lo que en principio, podemos asumir que luego el costo del SGSST se verá reducido en al menos \$100.000.

Por otro lado, se debe tener en consideración que el contrato con el servicio de Seguridad e Higiene incluye un plan de capacitaciones y mediciones de iluminación y ruido anuales, por lo que dichos ítems no implicarán gastos adicionales.

Beneficios de la implementación del SGSST

Como expusimos anteriormente, la complejidad de un análisis cuantitativo de los beneficios económicos de la implantación del SGSST excede a los alcances del presente trabajo. Aquí nos limitaremos a enunciar cualitativamente los principales beneficios que traerá a la empresa la puesta en funcionamiento del SGSST.

En primer lugar, obtenemos beneficios con la disminución de accidentes. Si bien no contamos con estadísticas precisas, sí sabemos que ocurren accidentes, y que estos causan diversa clase de contratiempos. Si bien la ART cubre los gastos que puedan surgir de curación, indemnización y los días de licencia, la bibliografía refiere que las pérdidas producidas por el accidente cuadruplican los costos que cubre la ART (Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud, 2017).

En segundo lugar, consideramos los ahorros por posibles multas por incumplimiento de la legislación. La mayoría de los programas establecidos, directa o indirectamente, ayudan a corregir inconsistencias e incumplimientos de la legislación vigente.

En tercer lugar, la empresa se beneficia con el aumento de la productividad. En el marco teórico se ha explicado de forma extensa cómo la calidad del trabajo se ve afectada por la cultura de la seguridad. Con la implantación del SGSST, reforzaremos de forma sinérgica la productividad del trabajo.

Y por último, en cuarto lugar, valoramos el impacto económico que puede tener la mejora de la imagen de la empresa en la comunidad. Una empresa que cuida a sus empleados genera más fácilmente empatía y fidelidad de sus clientes, tanto consumidores finales como clientes corporativos u organismos del estado.

Capítulo 8

Conclusiones

A través del diagnóstico de situación realizado sobre la empresa, observamos condiciones favorables para la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo desarrollado.

Entre los factores favorables destacamos:

- Predisposición de la Gerencia hacia la innovación y el cuidado de la Salud y la Seguridad en el trabajo, plasmado en un apoyo incondicional al proyecto.
- Predisposición del Servicio de Seguridad e Higiene de la empresa para la adopción de las herramientas propuestas.
- La buena predisposición de los trabajadores a las actividades de formación y a la colaboración en las actividades de prevención.
- La necesidad de inversión relativamente baja para corregir las principales desviaciones detectadas.

Destaca en el análisis de riesgos realizado, la experiencia realizada con el cuestionario psicosocial CopSoQ-PSQCAT. A pesar de no estar específicamente diseñado para la epidemiología argentina, los resultados obtenidos parecen razonables, confirmándose con las apreciaciones de los propios trabajadores en las entrevistas informales realizadas. Habrá que realizar un seguimiento especial a la aplicación de las medidas de intervención propuestas y a los resultados que arrojen las posteriores implementaciones del cuestionario.

Con el presente trabajo, se sientan las bases para la implementación efectiva de un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el trabajo que pueda operar sobre los factores culturales, psicológicos y psicosociales que condicionan las actitudes de los trabajadores y las condiciones de trabajo, y, de esta manera, que pueda generar un clima de trabajo saludable y seguro.

Lista de referencias

Álvarez Vargas, H. y Rodríguez Callejas, W. (2017). *Guía para diseñar y documentar un sistema de gestión social y ambiental*. Recuperado de http://www.sustainableagriculturetraining.org/wp-content/uploads/library/guia_sistemas_de_gestion_social_ambiental_guide_spa.pdf

Arenal Araza, C. (2017). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. MF1792. La Rioja, España: Tutor Formación

Arias-González, M. (2014). Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo. *Ciencias Holguín*, 20(2), 1-11.

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2007). *OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos*. España, Madrid: AENOR

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2008). *OHSAS 18002:2008 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007*. España, Madrid: AENOR

Balcells Dalmau, G. (2014). *Manual Práctico para la implantación del estándar OHSAS 18001:2007*. Madrid: FREMAP

Barrera García, A. Rodríguez Quesada, Á.; Matos Hidalgo, E., y López González, E. (2013). Diseño del sistema de gestión de seguridad, higiene y ambiente para empresas refinadoras de petróleo. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 175-184.

Blasco, R. D. (2000). De la gestión de riesgos a la gestión de la seguridad. Aspectos humanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(3), 299-327.

Del Pilar Olano, M. (2009). *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18.001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A.* Trabajo de Grado, Facultad de Ingeniería, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Dressors, D., y Guiho-Bailly M. P. (1996). *Organización del Trabajo y Salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo.* Buenos Aires, Argentina: Humanitas.

Engels, F. (1981) El origen de la familia, la propiedad privada y el estado. En *Obras escogidas de Carl Marx y Fiedrich Engels* (pp. 203-352). Moscú, Rusia: Progreso.

Engels, F. (2014). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre.* Buenos Aires, Argentina: Godot

ESTRUCPLAN (2017). *Marco Legal Argentina. Provincia del Neuquén.* Recuperado de <http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=2362>

Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud (2017). *CoPSoQ-Istas21.* Recuperado de http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=32

IRAM (1998). IRAM 3800. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos.* Recuperado de http://www.agroindustria.gob.ar/sitio/areas/d_recursos_humanos/concurso/normativa/_archivos//000007_Otras%20normativas%20especificas/000000_NORMA%20IRAM%203800.pdf

Ishikawa, Kaoru (1997) ¿Qué es el control total de la calidad? La modalidad japonesa. Buenos Aires, Argentina: Norma

Markowitz, A. (2012), El comercio minorista. En J. Flinklea, J. Messite, G. Coppée, S. Sauter, V. Hunt, J. Spiegel, R. Kraus, C. Soskolne, W. Luring, B. Terracini, y M. Myers (Eds.) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pp 99.13 – 99.17) Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Martínez Oropesa, C., Cremades, L. V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20 (2), 179-192.

Marx, Karl (1975). *El Capital*. Tomo I. México: Siglo XXI Editores.

Marx, Karl (1980). *Contribución a la crítica de la economía política*. México: Siglo XXI Editores.

Molano Velandia, J. H., Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31.

Molinero Ruiz, E. (coordinadora). 2015. *Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2) Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras (versión corta)*. España, Barcelona: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Levenstein, C., Rosenberg, B., y Howard, N. (2012), Naturaleza del trabajo en oficinas y comercios. En J. Flinklea, J. Messite, G. Coppée, S. Sauter, V. Hunt, J.

Spiegel, R. Kraus, C. Soskolne, W. Luring, B. Terracini, y M. Myers (Eds.) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pp 99.13 – 99.17) Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Lewis, M. (1967). *Technics and Human Development: The Myth of the Machine Volume One*. San Diego, Estados Unidos: Harcourt Brace Jovanovich

Organización Internacional del Trabajo (2017). Misión e impacto de la OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

Parada, R. y Errecaborde, J. (2017). *Higiene y seguridad en el trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Errepar.

Pérez Hernández, J. M. (1989). *Problemas filosóficos de las ciencias modernas*. Madrid, España: Contracanto.

Quintana Ramírez, F. J. (2003) La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporáneas. *Revista Latino Americana de la Salud en el Trabajo*. 3(1), 36-43.

Rodríguez Garzón, I., Martínez Fiestas, M., López Cuellar, A.; (2015). El riesgo percibido y la gestión de la seguridad. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(1), 23-32.

Roque-López, J. (2011). Más allá de los sistemas de gestión de seguridad: Ambiente, Salud y Seguridad, ASS. La cultura de seguridad industrial como un elemento vital en las organizaciones de alta confiabilidad en seguridad. *Lecciones internacionales de otras industrias. Tecnología, Ciencia, Educación*, 26(2), 103-126.

Santana, C. (2010). Diseño e Implantación del sistema integrado de gestión calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Tesis de Maestría, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría. La Habana.

Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. (2ª ed). EE.UU., San Francisco: Jossey-Bass.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Universidad Nacional de Avellaneda (2015). *Estudio de adaptación y validación para argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21)*. Recuperado de http://www.srt.gob.ar/images/pdf/Cuestionario_psicosocial.pdf

Vargas, Otto (1992). *Los Ignorados. Investigación sobre la existencia de campesinos pobres y medios en la pampa húmeda*. Buenos Aires: Agora

Apéndice

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat



Anexo I. Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

Versión corta para empresas
de menos de 25 trabajadores y trabajadoras

Adaptación del Cuestionario Psicosocial
de Copenhague (COPSOQ)
para su uso en el estado español
Versión 2, 2014

Empresa: _____

Fecha de respuesta: _____



INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TERMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICÉNCIA DE USO DEL MÉTODO (www.gencat.cat/empresaocupacio/copsoc). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat (Continuación)

Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas.

Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación a la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez se planifiquen las medidas preventivas.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat (Continuación)

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge **1 sola RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat (Continuación)

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat (Continuación)

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat (Continuación)

Analiza tus resultados:

Recuerda que la evaluación de riesgos tiene por objetivo identificar y medir aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados obtenidos de forma colectiva son los que servirán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas con la participación de todos.

Con el fin de que puedas conocer tus resultados particulares sigue las siguientes indicaciones:

- 1) Anota los puntos que hayas obtenido en cada apartado en la columna “Tu puntuación” de la tabla siguiente (segunda columna). Fíjate en que cada apartado tiene dos preguntas asociadas que no necesariamente están juntas (te tienes que fijar en el número de la pregunta). Los puntos que tienes que anotar son el resultado de SUMAR los valores que has marcado en cada pregunta.
 - 2) En las columnas siguientes, “Puntuaciones de referencia”, señala la columna que incluye el valor de los “puntos” que has obtenido.
 - 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición estás en el trabajo en las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.
- Si has señalado una puntuación dentro de la columna de verde, quiere decir que la exposición es favorable para la salud.
 - Si has señalado una puntuación dentro de la columna de amarillo, quiere decir que está en el nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud.
 - Si has señalado una puntuación dentro de la columna de rojo, quiere decir que la exposición es desfavorable para la salud.

Apéndice A: Cuestionario CoPsoQ psqcat (Continuación)

Dimensiones	Tu puntuación	Puntuaciones de referencia para la salud		
		Verde (situación más favorable)	Amarillo (intermedia)	Rojo (situación más desfavorable)
	SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS.....			
Exigencias cuantitativas	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 1 y 2 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 3 y 4 = Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 5 y 9 = Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 6 y 10 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 7 y 8 = Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Posibilidades de desarrollo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 11 y 12 = Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 13 y 14 = Puntos	8 a 7	6	5 a 0
Claridad de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 15 y 16 = Puntos	8	7 a 6	5 a 0
Conflicto de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 17 y 18 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Previsibilidad	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 19 y 20 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 21 y 22 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Inseguridad sobre el empleo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 23 y 24 = Puntos	0 a 2	3 a 4	5 a 8
Confianza vertical	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 25 y 26 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 27 y 28 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Calidad del liderazgo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 29 y 30 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0

Apéndice B: Lista de control de relevamiento de riesgos

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Cajeras	Riesgos ergonómicos	Utilización repetitiva del teclado de registradora		
		Levantamiento de productos pesados. Hay lectora portátil?		
		Postura de trabajo. Torsiones.		
		Estado de la silla/ Bipedestación		
	Iluminación	Resultados medición de iluminación		
	Ruido	Nivel de ruido ambiente		
	Confort térmico	Hay corrientes de aire?		
		Cortinas de aire en entradas?		
		Diseño de la entrada		
	Riesgo eléctrico	Instalación eléctrica de caja registradora.		
		Tomacorrientes y otros		
	Atrapamientos	Estado de las cintas transportadoras		
	Otros			
Repositores y trabajador de depósito.	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Características de los productos:	EPP adecuados a los productos que se manipulan?		
		Almacenamiento según características?		
		Contención adecuada de derrames?		
	Iluminación	Resultados medición de iluminación		

Apéndice B: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Repositores y trabajador de depósito.	Electricidad	Todos los tableros con tapa y señalizados?		
		Las tapas de los tableros cuentan con puesta a tierra		
		Medición PAT s/res, 900/15?		
		Todos los circuitos cuentan con protección diferencial y térmica?		
		Todas las llaves de los tableros identificadas?		
	Montacargas	Conductor capacitado e identificado s/ res SRT 960/15?		
		Autoelevador cumple requisitos res 960/15?		
Caída de objetos	Estiba ordenada?			
Repositores y trabajador de depósito.	Caídas a mismo nivel	Están los pasos libres de objetos y suciedad?		
	Incendios	Vías de escape libres?		
		Extintores obstruidos?		
		Cuenta con memoria de incendios?		
		Orden y limpieza		
		Se deja por lo menos 1 m de distancia entre estiba y techo?		
	Ruido	Nivel de ruido ambiente		
Otros	Método de carga de mercaderías a primer piso			
Vendedor de panadería	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Iluminación	Resultados medición de iluminación		
	Ruido	Nivel de ruido ambiente		
	Electricidad	Estado instalación eléctrica		
	Otros			

Apéndice B: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Fiambrero	Riesgo de corte	Cuchillos afilados?		
		Utiliza guantes anticorte?		
	Electricidad	Estado instalación eléctrica		
	Bromatólogos	Evaluar riesgos de contaminación cruzada		
		Son adecuados los cestos de basura? (Tapa vaivén o accionable con el pie)		
		Se lleva control de vencimientos? Es adecuado?		
		Utiliza guantes?		
		Utiliza cofia?		
	Riesgos ergonómicos	Se lleva control de temperaturas?		
		Realizar evaluación s/ res 886/15		
Carnicero	Riesgo de corte	Cuchillos afilados?		
		Utiliza guantes anticorte?		
		Estado de sierra sinfín?		
		Estado de picadora de carne?		
		Limpia máquinas desenchufándola?		
		Cuenta con parada de emergencia (picadora y sierra sinfín)?		
	Proyecciones	Utiliza antiparras para cortes?		
	Electricidad	Estado instalación eléctrica		
	Bromatológicos	Evaluar riesgos de contaminación cruzada		
		Son adecuados los cestos de basura? (Tapa vaivén o accionable con el pie)		
		Se lleva control de vencimientos? Es adecuado?		
		Utiliza cofia?		
		Utiliza guantes?		

Apéndice B: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Carnicero	Bromatológicos	Se lleva control de temperaturas?		
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Cáídas a mismo nivel	Orden y limpieza		
	Estrés térmico.	Tiempo dentro de cámara frigorífica		
		Abrigo		
	Otros			
Panadero	Atrapamientos y golpes con partes móviles de la máquina	Amasadora y sobadora tienen parada de emergencia?		
		Las protecciones son adecuadas?		
	Quemaduras	Se utilizan guantes para altas temperaturas?		
		La ropa de trabajo tiene manga larga? Usan delantal?		
	Estrés térmico.	Evaluar temperaturas alcanzadas en local.		
		Ventilación adecuada?		
		Acondicionamiento de aire?		
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Polvo de harina en suspensión:	Utilizan protección respiratoria?		
		Consultar con panaderos y con medicina laboral acerca de manifestaciones tempranas		
Bromatología	Es adecuado el almacenamiento de materias primas?			

Apéndice B: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Panadero	Bromatología	Es adecuado el sitio para enfriamiento de panificados?		
		Se utiliza cofia y barbijo?		
		Orden y limpieza adecuados?		
	Corte	Cuchillos afilados?		
		Utiliza guantes anticorte?		
	Caídas a mismo nivel	Utilizan calzado antideslizante?		
		Mantienen pisos libres de polvo?		
Verdulero	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Estrés térmico.	Tiempo dentro de cámara frigorífica		
		Abrigo		
	Bromatológicos	Evaluar riesgos de contaminación cruzada		
		Son adecuados los cestos de basura? (Tapa vaivén o accionable con el pie)		
		Es adecuada la limpieza de la cámara (evitar proliferación de hongos, mohos y bacterias)		
	Verdulero	Bromatológicos	Utiliza cofia?	
Utiliza guantes?				
Alimentos separados a 14 cm del suelo?				
Chacinería	No habilitado			
Maestranza	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Riesgo químico	Utiliza guantes?		
		Tiene capacitación s/uso químicos para limpieza?		

Apéndice B: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Maestranza	Caídas al mismo nivel	Tiene calzado antideslizante?		
		Se dispone de cartel con leyenda "peligro, piso mojado?"		
Administración	Riesgo de incendios	Orden y limpieza. Instalación eléctrica		
	Contusiones y golpes	orden y limpieza		
	Riesgo eléctrico	Instalación eléctrica, conexiones múltiples		
	Iluminación	Resultados medición de iluminación		
	Ventilación	Ventilación adecuada?		
	Ruido	Nivel de ruido ambiente		
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15

ANEXO I - Planilla 1: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS

<i>Razón Social:</i>	<i>C.U.I.T.:</i>	<i>CIU:</i>
<i>Dirección del establecimiento:</i>	<i>Provincia:</i>	
<i>Área y Sector en estudio:</i>	<i>N° de trabajadores:</i>	
<i>Puesto de trabajo:</i>		
<i>Procedimiento de trabajo escrito: SI / NO</i>	<i>Capacitación: SI / NO</i>	
<i>Nombre del trabajador/es:</i>		
<i>Manifestación temprana: SI / NO</i>	<i>Ubicación del síntoma:</i>	

PASO 1: Identificar para el puesto de trabajo, las tareas y los factores de riesgo que se presentan de forma habitual en cada una de ellas.

	<i>Factor de riesgo de la jornada habitual de trabajo</i>	<i>Tareas habituales del Puesto de Trabajo</i>			<i>Tiempo total de exposición al Factor de Riesgo</i>	<i>Nivel de Riesgo</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>		<i>tarea 1</i>	<i>tarea 2</i>	<i>tarea 3</i>
A	Levantamiento y descenso							
B	Empuje / arrastre							
C	Transporte							
D	Bipedestación							
E	Movimientos repetitivos							
F	Postura forzada							
G	Vibraciones							
H	Confort térmico							
I	Estrés de contacto							

Si alguno de los factores de riesgo se encuentra presente, continuar con la Evaluación Inicial de Factores de Riesgo que se identificaron, completando la Planilla 2.

Firma del Empleador

Firma del
Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable
del Servicio de
Medicina del Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.A: LEVANTAMIENTO Y/O DESCENSO MANUAL DE CARGA SIN TRANSPORTE

PASO1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Levantar y/o bajar manualmente cargas de peso superior a 2 Kg. y hasta 25 Kg.		
2	Realizar diariamente y en forma cíclica operaciones de levantamiento / descenso con una frecuencia ≥ 1 por hora o ≤ 360 por hora (si se realiza de forma esporádica, consignar NO)		
3	Levantar y/o bajar manualmente cargas de peso superior a 25 Kg		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas 1 a 3 es **SI**, continuar con el paso 2.

Si la respuesta 3 es **SI** se considera que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga sobrepasando con sus manos 30 cm. sobre la altura del hombro		
2	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga sobrepasando con sus manos una distancia horizontal mayor de 80 cm. desde el punto medio entre los tobillos.		
3	Entre la toma y el depósito de la carga, el trabajador gira o inclina la cintura más de 30° a uno u otro lado (o a ambos) considerados desde el plano sagital.		
4	Las cargas poseen formas irregulares, son difíciles de asir, se deforman o hay movimiento en su interior .		
5	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga con un solo brazo		
6	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar con una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.B: EMPUJE Y ARRASTRE MANUAL DE CARGA

PASO 1: Identificar si en puesto de trabajo:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Se realizan diariamente tareas cíclicas, con una frecuencia ≥ 1 movimiento por jornada (si son esporádicas, consignar NO).		
2	El trabajador se desplaza empujando y/o arrastrando manualmente un objeto recorriendo una distancia mayor a los 60 metros		
3	En el puesto de trabajo se empujan o arrastran cíclicamente objetos (bolsones, cajas, muebles, máquinas, etc.) cuyo esfuerzo medido con dinamómetro supera los 34 kgf.		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas 1 a 3 es **SI**, continuar con el paso 2.

Si la respuesta 3 es **SI** debe considerarse que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Para empujar el objeto rodante se requiere un esfuerzo inicial medido con dinamómetro ≥ 12 Kgf para hombres o 10 Kgf para mujeres.		
2	Para arrastrar el objeto rodante se requiere un esfuerzo inicial medido con dinamómetro ≥ 10 Kgf para hombres o mujeres		
3	El objeto rodante es empujado y/o arrastrado con dificultad (la superficie de deslizamiento es despareja, hay rampas que subir o bajar, hay roturas u obstáculos en el recorrido, ruedas en mal estado, mal diseño del asa, etc.)		
4	El objeto rodante no puede ser empujado y/o arrastrado con ambas manos, y en caso que lo permita, el apoyo de las manos se encuentra a una altura incómoda (por encima del pecho o por debajo de la cintura)		
5	En el movimiento de empujar y/o arrastrar, el esfuerzo inicial requerido se mantiene significativamente una vez puesto en movimiento el objeto (se produce atascamiento de las ruedas, tirones o falta de deslizamiento uniforme)		
6	El trabajador empuja o arrastra el objeto rodante asíéndolo con una sola mano.		
7	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Area y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.C: TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Transportar manualmente cargas de peso superior a 2 Kg y hasta 25 Kg		
2	El trabajador se desplaza sosteniendo manualmente la carga recorriendo una distancia mayor a 1 metro		
3	Realizarla diariamente en forma cíclica (si es esporádica, consignar NO)		
4	Se transporta manualmente cargas a una distancia superior a 20 metros		
5	Se transporta manualmente cargas de peso superior a 25 Kg		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas 1 a 5 es **SI**, continuar con el paso 2.

Si la respuesta 5 es **SI** debe considerarse que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	En condiciones habituales de levantamiento el trabajador transporta la carga entre 1 y 10 metros con una masa acumulada (el producto de la masa por la frecuencia) mayor que 10.000 Kg durante la jornada habitual		
2	En condiciones habituales de levantamiento el trabajador transporta la carga entre 10 y 20 metros con una masa acumulada (el producto de la masa por la frecuencia) mayor que 6.000 Kg durante la jornada habitual		
3	Las cargas poseen formas irregulares, son difíciles de asir, se deforman o hay movimiento en su interior.		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del Servicio
de Medicina del Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.D: BIPEDESTACIÓN

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El puesto de trabajo se desarrolla en posición de pie, sin posibilidad de sentarse, durante 2 horas seguidas o más.		

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuesta es **SÍ** continuar con paso 2

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	En el puesto se realizan tareas donde se permanece de pie durante 3 horas seguidas o más, sin posibilidades de sentarse con escasa deambulación (caminando no más de 100 metros/hora).		
2	En el puesto se realizan tareas donde se permanece de pie durante 2 horas seguidas o más, sin posibilidades de sentarse ni desplazarse o con escasa deambulación, levantando y/o transportando cargas > 2 Kg.		
3	Trabajos efectuados con bipedestación prolongada en ambientes donde la temperatura y la humedad del aire sobrepasan los límites legalmente admisibles y que demandan actividad física.		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Area y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.E: MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE MIEMBROS SUPERIORES

PASO 1: Identificar si el puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Realizar diariamente, una o más tareas donde se utilizan las extremidades superiores, durante 4 o más horas en la jornada habitual de trabajo en forma cíclica (en forma continuada o alternada).		

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuesta es **SI**, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Las extremidades superiores están activas por más del 40% del tiempo total del ciclo de trabajo.		
2	En el ciclo de trabajo se realiza un esfuerzo superior a moderado a 3 según la Escala de Borg, durante más de 6 segundos y más de una vez por minuto.		
3	Se realiza un esfuerzo superior a 7 según la escala de Borg.		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Si la respuesta 3 es SI, se deben implementar mejoras en forma prudencial.

Escala de Borg	Ausencia de esfuerzo 0 Esfuerzo muy bajo, apenas perceptible 0,5 Esfuerzo muy débil 1 Esfuerzo débil, / ligero 2 Esfuerzo moderado / regular 3 Esfuerzo algo fuerte 4 Esfuerzo fuerte 5 y 6 Esfuerzo muy fuerte 7, 8 y 9 Esfuerzo extremadamente fuerte 10 (máximo que una persona puede aguantar)
-----------------------	---

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:

Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.F: POSTURAS FORZADAS

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Adoptar posturas forzadas en forma habitual durante la jornada de trabajo, con o sin aplicación de fuerza. (No se deben considerar si las posturas son ocasionales)		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuesta es SI, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Cuello en extensión, flexión, lateralización y/o rotación		
2	Brazos por encima de los hombros o con movimientos de supinación, pronación o rotación.		
3	Muñecas y manos en flexión, extensión, desviación cubital o radial.		
4	Cintura en flexión, extensión, lateralización y/o rotación.		
5	Miembros inferiores: trabajo en posición de rodillas o en cuclillas.		
6	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I: Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.-G VIBRACIONES MANO - BRAZO (entre 5 y 1500Hz)

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica de forma habitual:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Trabajar con herramientas que producen vibraciones (martillo neumático, perforadora, destornilladores, pulidoras, esmeriladoras, otros)		
2	Sujetar piezas con las manos mientras estas son mecanizadas		
3	Sujetar palancas, volantes, etc. que transmiten vibraciones		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

Paso 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El valor de las vibraciones supera los límites establecidos en la Tabla I, de la parte correspondiente a Vibración (segmental) mano-brazo, del Anexo V, Resolución MTEySS N° 295/03.		
2	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son **NO** se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna de las respuestas es **SI**, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una evaluación de riesgos.

2.-G VIBRACIONES CUERPO ENTERO (Entre 1 y 80 Hz)

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica de forma habitual:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Conducir vehículos industriales, camiones, máquinas agrícolas, transporte público y otros.		
2	Trabajar próximo a maquinarias generadoras de impacto.		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

Paso 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El valor de las vibraciones supera los límites establecidos en la parte correspondiente a Vibración Cuerpo Entero, del Anexo V, Resolución MTEySS N° 295/03.		
2	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son **NO** se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna de las respuestas es **SI**, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una evaluación de riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.-H CONFORT TÉRMICO

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	En el puesto de trabajo se perciben temperaturas no confortables para la realización de las tareas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	EL resultado del uso de la Curva de Confort de Fanger, se encuentra por fuera de la zona de confort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la respuesta es NO se presume que el riesgo es tolerable .

Fuente: Fanger, P.O.
Thermal confort.
Mc.Graw Hill. New
York. 1972.

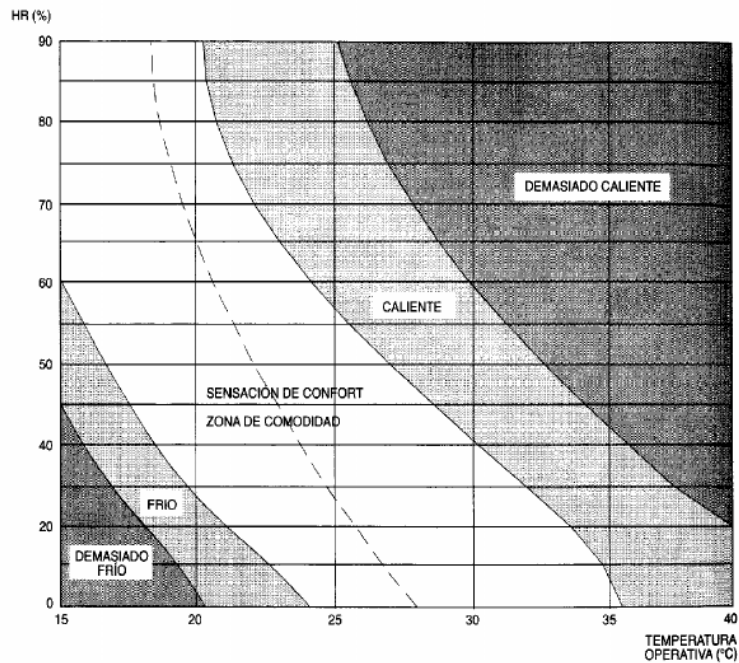


Fig. 4.6 Curvas de confort (P.O. Fanger)

Firma del Empleador	Firma del Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad	Firma del Responsable del Servicio de Medicina del Trabajo
---------------------	---	--

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I: Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Area y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.-I ESTRÉS DE CONTACTO

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica de forma habitual:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Mantener apoyada alguna parte del cuerpo ejerciendo una presión, contra una herramienta, plano de trabajo, máquina herramienta o partes y materiales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El trabajador mantiene apoyada la muñeca, antebrazo, axila o muslo u otro segmento corporal sobre una superficie aguda o con canto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	El trabajador utiliza herramientas de mano o manipula piezas que presionan sobre sus dedos y/o palma de la mano hábil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El trabajador realiza movimientos de percusión sobre partes o herramientas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable
del Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del
Responsable del
Servicio de
Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

ANEXO I - Planilla 3: IDENTIFICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	
<i>Razón Social:</i>	<i>Nombre del trabajador/es:</i>
<i>Dirección del establecimiento:</i>	
<i>Área y Sector en estudio:</i>	
<i>Puesto de Trabajo:</i>	
<i>Tarea analizada:</i>	

Medidas Correctivas y Preventivas (M.C.P.)					
N°	Medidas Preventivas Generales	Fecha:	SI	NO	Observaciones
1	Se ha informado al trabajador/es, supervisor/es, ingeniero/s y directivo/s relacionados con el puesto de trabajo, sobre el riesgo que tiene la tarea de desarrollar TME.				
2	Se ha capacitado al trabajador/es y supervisore/es relacionados con el puesto de trabajo, sobre la identificación de síntomas relacionados con el desarrollo de TME				
3	Se ha capacitado al trabajador/es y supervisore/es relacionados con el puesto de trabajo, sobre las medidas y/o procedimientos para prevenir el desarrollo de TME.				
Medidas Correctivas y Preventivas Específicas (Administrativas y de Ingeniería)					Observaciones
<i>Observaciones:</i>					

Firma del Empleador
Firma del
Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad
Firma del
Responsable del
Servicio de Medicina
del Trabajo

Hoja N°:

Apéndice C: Protocolo de Ergonomía Res. SRT 886/15 (continuación)

<i>Anexo I - Planilla 4: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS</i>	
<i>Razón Social:</i>	<i>C.U.I.T.:</i>
<i>Dirección del establecimiento:</i>	
<i>Área y Sector en estudio:</i>	

N° M.C.P	Nombre del Puesto	Fecha de Evaluación	Nivel de riesgo	Fecha de implementación de la Medida Administrativa	Fecha de implementación de la Medida de Ingeniería	Fecha de Cierre
1						
2						
3						
4						
5						
6						
...						

Firma del Empleador
Firma del Responsable
Firma del Responsable

Apéndice D: Plano del establecimiento



Apéndice E: Recursos, funciones, responsabilidades y autoridad.

La gerencia se compromete a disponer todos los recursos necesarios, tanto financieros como humanos, para la implantación del SGSST.

Se dispone la creación del Equipo de Higiene y Seguridad, que será el responsable de llevar a la práctica la planificación aquí realizada. Este Equipo estará encabezado por la Responsable Técnica (RT) de Higiene y Seguridad Laboral, y compuesto además por la Gerente de Recursos Humanos y el Responsable de Salón y Depósitos. Los tres miembros trabajarán mancomunadamente para la implementación del SGSST.

Las funciones y responsabilidades del personal en la gestión los riesgos laborales que implican las actividades, instalaciones y procesos de la empresa, dentro del SGSST, son especificadas a continuación:

Gerencia:

Es responsable de:

- Definir, controlar el cumplimiento y revisar la política de prevención de riesgos laborales,
- Aprobar los objetivos del SGSST, los planes y programas, y los procedimientos,
- Exigir y liderar el cumplimiento de los planes, programas, procedimientos de prevención, y legislación, dando ejemplo a toda la organización y disponiendo de los recursos y medidas administrativas necesarias para conseguirlo,
- Designar al personal adecuado para la realización de las auditorías internas,
- Controlar la implementación y el grado de avance del SGSST,

- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas

Responsable Técnico de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Es el responsable técnico de la implantación del Sistema de Gestión, asistido por el Técnico en HyS, y encabezando el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Evaluar periódicamente el cumplimiento de los objetivos y procedimientos del Sistema de Prevención.
- Informar y asesorar a la gerencia y a los mandos medios sobre el cumplimiento de los objetivos y procedimientos de seguridad.
- Proponer las medidas de corrección necesarias para cumplir con los objetivos en Seguridad
- Controlar la implementación de las medidas correctivas derivadas del SGSST
- Controlar periódicamente el cumplimiento de la legislación vigente
- Mantener actualizados los procedimientos y la documentación del SGSST
- Efectuar Auditorías de Seguridad e Higiene periódicas para relevar la situación en los diversos ámbitos de trabajo.
- Promover la mejora de las condiciones de trabajo en todos los sectores y niveles.
- Confeccionar los planes de emergencias
- Desarrollar la política preventiva, mediante las tareas bajo su responsabilidad
- Realizar las investigaciones de accidentes e incidentes
- Desarrollar la planificación del programa de formación y capacitación

Responsable de Salón y Depósitos:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir las normas, instrucciones operativas y procedimientos de aplicación en el establecimiento.

- Proponer acciones, capacitaciones y otras medidas que ayuden a formar al personal en el trabajo seguro y la prevención.
- Hacer cumplir los objetivos y metas del sistema de prevención que corresponden a su función.
- Corregir las condiciones o actos inseguros que se detecten en los sectores de trabajo, comunicando siempre al RT de higiene y seguridad los incidentes y accidentes que se produzcan para realizar las investigaciones correspondientes.
- Ser coordinador del Plan de Emergencias. Conocerlo y tomar las decisiones que correspondan de acuerdo al nivel de riesgo, suspendiendo el trabajo si fuera necesario.
- Asignar tareas en materia de prevención y control de riesgos al personal a su cargo.
- Determinar, en conjunto con el RT, los métodos y procedimientos de trabajo de cada una de las tareas o maniobras que realiza el personal a su cargo
- Verificar que los trabajadores reciban los Elementos de Protección Personal correspondientes y controlar su utilización
- Controlar que el orden y la limpieza del establecimiento sea óptimo

Responsable de Recursos Humanos

- Conocer, cumplir y hacer cumplir las normas, instrucciones y procedimientos de aplicación en el establecimiento.
- Proponer acciones, capacitaciones y otras medidas que ayuden a formar al personal en el trabajo seguro y la prevención.

- Hacer cumplir los objetivos y metas del sistema de prevención que corresponden a su área a cargo.

- Establecer políticas de desarrollo del recurso humano.

Empleados y empleadas del establecimiento en todos los sectores:

- Conocer los procedimientos, métodos de trabajo y riesgos presentes en cada una de las tareas que realiza durante su jornada laboral
- Cumplir las normas de seguridad establecidas y trabajar de acuerdo a los procedimientos establecidos.
- Asistir a cursos y capacitaciones
- Usar y cuidar los elementos de protección personal
- Cuidar y usar de forma adecuada las máquinas y herramientas que tienen a su cargo.
- Comunicar al responsable a cargo cualquier situación o anomalía que observe pudiere representar un riesgo para los trabajadores o los bienes.

Cooperar en las emergencias para preservar la integridad de las personas, los bienes y el medio ambiente.

Apéndice F: Marco Legal.

N°	Identificación	Título	Tipo	Campo temático
1	Ley 19.587	Ley de Seguridad e Higiene Laboral.	Ley Nacional	Higiene y Seguridad
2	Ley 20.744	Ley de Contrato del Trabajo	Ley Nacional	Contrato Laboral
3	Ley 24.557	Ley de Riesgos del Trabajo.	Ley Nacional	Sistema de cobertura de Riesgos Laborales
4	Ley 23.592	Ley de penalización de actos discriminatorios	Ley Nacional	Penaliza la discriminación.
5	Ley 18.284	Código Alimentario Argentino	Ley Nacional	Elaboración y manipulación de alimentos. Reglamentación.
6	Dto 351/79	Higiene y Seguridad en el Trabajo ley n° 19.587 - reglamentación	Decreto PEN	Reglamenta Ley Nacional 19.587.
7	Dto 1338/96	Servicios de medicina e higiene y seguridad en el trabajo. Trabajadores equivalentes.	Decreto PEN	Seguridad, Higiene y Medicina Laboral
8	Dto 2126/71	Reglamento el Código Alimentario Argentino	Decreto PEN	Elaboración y manipulación de alimentos. Reglamentación.
9	Res 295/03	Especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas y sobre radiaciones.	Resolución MTESS	Higiene y Seguridad
10	Res 201/01	Higiene y seguridad en el trabajo. Ejercicio Profesional. Requisitos.	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
11	Res 299/11	Elementos de protección Personal confiables. Provisión. Precisiones.	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
12	Res 84/12	Protocolo para la medición de la iluminación en el ambiente laboral.	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
13	Res 85/12	Protocolo para la medición de nivel de ruido en el ambiente laboral.	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
14	Res 801/15	Implementación del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA/GHS)	Resolución SRT	Higiene y Seguridad

Apéndice F: Marco Legal. (Continuación)

N°	Identificación	Título	Tipo	Campo temático
15	Res 886/15	Protocolo de Ergonomía.	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
16	Res 900/15	Protocolo para la medición del valor de puesta a tierra y la verificación de la continuidad de las masas en el ambiente laboral.	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
17	Res 905/2015	funciones de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Medicina del Trabajo	Resolución SRT	Higiene y Seguridad – Medicina Laboral
18	Res 960/15	Condiciones de seguridad para la operación de autoelevadores	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
19	Res 42/18	Bolsas de cemento - manipulación o desplazamiento	Resolución SRT	Higiene y Seguridad
20	Res 1/95	Libro de Actividades del Servicio de Higiene y Seguridad y Actividades del Servicio de Medicina Laboral	Resolución Subsecretaría de Trabajo Neuquén	Higiene y Seguridad, y Medicina Laboral
21	Ley 1.875 - T.O. Ley 2.267	Ley sobre preservación, conservación, defensa y mejoramiento del ambiente	Ley Provincial Neuquén	Medio Ambiente
22	Dto Provincial N° 2656/1999	Reglamenta Leyes 1.875 y 2.267	Decreto Provincial Neuquén	Medio Ambiente
23	Ley 2.648	Gestión de Residuos Sólidos Urbanos.	Ley Provincial Neuquén	Residuos Sólidos Urbanos
24	Ley 2713	Gestión de Riesgos Naturales	Ley Provincial Neuquén	Medio Ambiente
25	Ordenanza 2268/08	Ambientes libres de humo	Ordenanza Municipal Chos Malal	Declara ambientes libres de humo a espacios públicos y privados.

Apéndice G: Lista de control de relevamiento de riesgos

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Cajeras	Riesgos ergonómicos	Utilización repetitiva del teclado de registradora		Realizar evaluación s/ res 886/15
		Levantamiento de productos pesados. Hay lectora portátil?		
		Postura de trabajo. Torsiones.		
		Estado de la silla/ Bipedestación		
	Iluminación	Resultados medición de iluminación	Cumple	Adecuada para trabajo
	Ruido	Nivel de ruido ambiente	Cumple	No representa riesgo. Nivel bajo
	Confort térmico	Hay corrientes de aire?	Cumple	Puerta doble. Personal no refiere corrientes de aire
		Cortinas de aire en entradas?	N/A	No se consideran necesarias
		Diseño de la entrada	Cumple	Puerta doble. Personal no refiere corrientes de aire
	Riesgo eléctrico	Instalación eléctrica de caja registradora.	Cumple	No se observan riesgos
		Tomacorrientes y otros	Cumple	
	Atrapamientos	Estado de las cintas transportadoras	Cumple	Buen estado
	Otros			

Apéndice G: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple - No Cumple - N/A	Observaciones
Repositores y trabajador de depósito.	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/res 886/15		
	Características de los productos:	EPP adecuados a los productos que se manipulan?	No Cumple	No utilizan guantes a pesar de ser provistos
		Almacenamiento según características?	Cumple	Almacenamiento sectorizado
		Contención adecuada de derrames?	N/A	
	Iluminación	Resultados medición de iluminación	Cumple	
Repositores y trabajador de depósito.	Electricidad	Todos los tableros con tapa y señalizados?	Cumple	
		Las tapas de los tableros cuentan con puesta a tierra	No Cumple	Tablero Depósito sin cable de conexión de PAT de tapa.
		Medición PAT s/res, 900/15?	Cumple	
		Todos los circuitos cuentan con protección diferencial y térmica?	Cumple	
		Todas las llaves de los tableros identificadas?	No Cumple	
	Montacargas	Conductor capacitado e identificado s/ res SRT 960/15?	No Cumple	Conductor pertenece a otra dependencia. No tiene credencial de acuerdo a res 960/15
		Autoelevador cumple requisitos res 960/15?	Cumple	
	Caída de objetos	Estiba ordenada?	Cumple	Se puede mejorar

Apéndice G: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos controlar	Cumple - No Cumple - N/A	Observaciones
Repositores y trabajador de depósito.	Caídas a mismo nivel	Están los pasos libres de objetos y suciedad?	Cumple	
	Incendios	Vías de escape libres?	Cumple	
		Extintores obstruidos?	No Cumple	Espacio de acceso a matafuegos limitado
		Cuenta con memoria de incendios?	Cumple	
		Orden y limpieza	Cumple	
		Se deja por lo menos 1 m de distancia entre estiba y techo?	Cumple	
	Ruido	Nivel de ruido ambiente	Cumple	
	Otros	Método de carga de mercaderías a primer piso	No Cumple	Se lleva la mercadería hasta el primer piso lanzándola cuando la carga no es demasiado pesada o frágil.
Vendedor de panadería	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluaciones/ res 886/15		
	Iluminación	Resultados medición de iluminación	Cumple	
	Ruido	Nivel de ruido ambiente	Cumple	
	Electricidad	Estado instalación eléctrica	Cumple	
	Otros			

Apéndice G: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple - No Cumple - N/A	Observaciones
Fiambrero	Riesgo de corte	Cuchillos afilados?	Cumple	
		Utiliza guantes anticorte?	No Cumple	
	Electricidad	Estado instalación eléctrica	Cumple	
	Bromatológicos	Evaluar riesgos de contaminación cruzada	Cumple	Manipulación adecuada. Capacitación en manipulación de alimentos dictada por la municipalidad
		Son adecuados los cestos de basura? (Tapa vaivén o accionable con el pie)	No Cumple	
		Se lleva control de vencimientos? Es adecuado?	Cumple	
		Utiliza guantes?	Cumple	
		Utiliza cofia?		Utiliza gorra con logo del supermercado.
		Se lleva control de temperaturas?	No Cumple	Sólo cuenta con termómetro en heladera mostrador. No se realizan registros.
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
Carnicero	Riesgo de corte	Cuchillos afilados?	Cumple	
		Utiliza guantes anticorte?	No Cumple	
		Estado de sierra sinfín?	Cumple	
		Estado de picadora de carne?	Cumple	
		Limpia máquinas desenchufándola?	No Cumple	

Apéndice G: Lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector					
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones	
Carnicero		Cuenta con parada de emergencia (picadora y sierra sinfín)?	No Cumple	Sólo interruptor principal	
	Proyecciones	Utiliza antiparras para cortes?	No Cumple		
	Electricidad	Estado instalación eléctrica	Cumple		
	Bromatológicos		Evaluar riesgos de contaminación cruzada	Cumple	Mantiene limpieza. No almacena con otros productos.
			Son adecuados los cestos de basura? (Tapa vaivén o accionable con el pie)	No Cumple	cesto sin tapa
			Se lleva control de vencimientos? Es adecuado?	Cumple	
			Utiliza cofia?	Cumple	gorra con logo supermercado
			Utiliza guantes?	No Cumple	
			Se lleva control de temperaturas?	No Cumple	Sólo cuenta con termómetro en heladera mostrador. No se realizan registros.
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15			
	Caídas a mismo nivel	Orden y limpieza	Cumple		
	Estrés térmico.	Tiempo dentro de cámara frigorífica	Cumple	Período máximo dentro de la cámara, 20 minutos.	
		Abrigo	No Cumple	No utiliza por incomodidad. Períodos cortos dentro de la cámara	
	Otros				

Apéndice G: lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple - No Cumple - N/A	Observaciones
Panadero	Atrapamientos y golpes con partes móviles de la máquina	Amasadora y sobadora tienen parada de emergencia?	Cumple	
		Las protecciones son adecuadas?	Cumple	
	Quemaduras	Se utilizan guantes para altas temperaturas?	No Cumple	Utilizan trapos. Guantes provistos de cuero no son adecuados
		La ropa de trabajo tiene manga larga? Usan delantal?	No Cumple	Manga corta. Mucho calor en el sector.
	Estrés térmico.	Evaluar temperaturas alcanzadas en local.	No Cumple	Altas temperaturas con hornos encendidos
		Ventilación adecuada?	No Cumple	
		Ancondicionamiento de aire?	No Cumple	
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Polvo de harina en suspensión:	Utilizan protección respiratoria?	No Cumple	Personal alega dificultad para respirar por altas temperaturas.
		Consultar con panaderos y con medicina laboral acerca de manifestaciones tempranas	Cumple	No hay manifestación de afectación respiratoria
	Bromatología	Es adecuado el almacenamiento de materias primas?	Cumple	
		Es adecuado el sitio para enfriamiento de panificados?	Cumple	

Apéndice G: lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Panadero		Se utiliza cofia y barbijo?	No Cumple	Usa gorra. No usa barbijo
		Orden y limpieza adecuados?	Cumple	
	Corte	Cuchillos afilados?	Cumple	
		Utiliza guantes anticorte?	No Cumple	
	Caídas a mismo nivel	Utilizan calzado antideslizante?	Cumple	
		Mantienen pisos libres de polvo?	Cumple	Mejorar frecuencia de limpieza. Se observa acumulación de harinas en piso
Verdulero	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Estrés térmico.	Tiempo dentro de cámara frigorífica	Cumple	Período máximo dentro de la cámara, 20 minutos.
		Abrigo	Cumple	Abrigo de polar. Suficiente para el período especificado
	Bromatológicos	Evaluar riesgos de contaminación cruzada	Cumple	Almacenamiento sectorizado
		Son adecuados los cestos de basura? (Tapa vaivén o accionable con el pie)	No Cumple	Cajón de plástico y balde con tapa
		Es adecuada la limpieza de la cámara (evitar proliferación de hongos, mohos y bacterias)	Cumple	Desinfección periódica. Mantiene limpieza adecuada

Apéndice G: lista de control de relevamiento de riesgos (Continuación)

Lista de control por sector				
	Riesgo	Aspectos a controlar	Cumple -No Cumple - N/A	Observaciones
Verdulero	Bromatologicos	Utiliza cofia?	Cumple	gorra con logo supermercado
		Utiliza guantes?	No Cumple	
		Alimentos separados a 14 cm del suelo?	Cumple	
Chacinería	No habilitado			
Maestranza	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		
	Riesgo químico	Utiliza guantes?	Cumple	
		Tiene capacitación s/uso químicos para limpieza?	No Cumple	
	Caídas al mismo nivel	Tiene calzado antideslizante?	Cumple	
Se dispone de cartel con leyenda "peligro, piso mojado"?		Cumple		
Administración	Riesgo de incendios	Orden y limpieza. Instalación eléctrica	Cumple	
	Contusiones y golpes	orden y limpieza	Cumple	
	Riesgo eléctrico	Instalación eléctrica, conexiones múltiples	Cumple	
	Iluminación	Resultados medición de iluminación	No Cumple	Adecuar nivel lumínico en oficina RRHH
	Ventilación	Ventilación adecuada?	Cumple	
	Ruido	Nivel de ruido ambiente	Cumple	
	Riesgos ergonómicos	Realizar evaluación s/ res 886/15		

Apéndice H: Distribución de respuestas a las encuestas CoPSoQ

PSQCAT.

N.º de pre-gunta	Dimensión y Preguntas	Número de casos que contestan		
		“Siempre” o “Muchas veces” / “En gran medida o “En buena medida”	“A veces” / “En gran medida”	“Sólo alguna vez” o “Nunca” / “En alguna medida” o “En ningún caso”
Exigencias cuantitativas				
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	3	4	1
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	2	6	0
Doble presencia				
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez”?	2	4	2
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	0	5	3
Exigencias emocionales				
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	0	1	7
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	1	3	4
Ritmo de trabajo				
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?	3	2	3
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	3	3	2

Apéndice H: Distribución de respuestas a las encuestas CoPSoQ PSQCAT

(Continuación)

N.º de pre-gunta	Dimensión y Preguntas	Número de casos que contestan		
		“Siempre” o “Muchas veces” / “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces” / “En gran medida”	“Sólo alguna vez” o “Nunca” / “En alguna medida” o “En ningún caso”
Influencia				
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	2	4	2
8	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?	2	3	3
Posibilidades de desarrollo				
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	7	0	1
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	6	2	0
Sentido del trabajo				
13	¿Tus tareas tienen sentido?	8	0	0
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	8	0	0
Claridad del rol				
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	7	1	0
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	7	0	1
Conflicto de rol				
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	1	0	7
18	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	2	3	3

Apéndice H: Distribución de respuestas a las encuestas CoPSoQ PSQCAT

(Continuación)

N.º de pre-gunta	Dimensión y Preguntas	Número de casos que contestan		
		“Siempre” o “Muchas veces” / “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces” / “En gran medida”	“Sólo alguna vez” o “Nunca” / “En alguna medida” o “En ningún caso”
Previsibilidad				
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	6	2	0
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	5	2	1
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos está preocupado/a por...				
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	0	0	8
22	...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	2	1	5
Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos está preocupado/a por...				
23	...si te despiden o no te renuevan el contrato?	2	0	6
24	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	7	0	1
Confianza vertical				
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	8	0	0
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	8	0	0

Apéndice H: Distribución de respuestas a las encuestas CoPSoQ PSQCAT

(Continuación)

N.º de pre-gunta	Dimensión y Preguntas	Número de casos que contestan		
		“Siempre” o “Muchas veces” / “En gran medida o “En buena medida”	“A veces” / “En gran medida”	“Sólo alguna vez” o “Nunca” / “En alguna medida” o “En ningún caso”
Justicia				
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	5	3	0
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	4	0
Calidad del liderazgo				
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	8	0	0
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	8	0	0

Apéndice I: Memoria de cálculo de la evaluación de riesgos.

Riesgos para las cajas:

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15

Movimientos repetitivos. Nivel de Riesgo 2: Moderadamente tolerable.

El resto de los riesgos evaluados resultan tolerables.

Nivel de deficiencia D: 2

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 480

- Iluminación:

Nivel de deficiencia D: 0. Según protocolo de medición conforme Res. SRT 84/12, la iluminación es adecuada → NR = 0

- Ruido:

Nivel de deficiencia D: 0.

- Choque eléctrico:

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación adecuada

- Atrapamiento:

Nivel de deficiencia D: 0. Buen estado de cintas transportadoras.

Riesgos para Reposidores y trabajador de depósito.

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables.

- Características de los productos:
 - Intoxicación

Nivel de deficiencia D: 2. No utilizan guantes

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Irritación/quemaduras

Nivel de deficiencia D: 2. No utilizan guantes

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Derrames/Contaminación

Nivel de deficiencia D: 0

- Cortes

Nivel de deficiencia D: 2. No utilizan guantes

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Iluminación

Nivel de deficiencia D: 0. Según protocolo de medición conforme Res. SRT 84/12, la iluminación es adecuada → NR = 0

- Riesgo eléctrico

- Contacto directo

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Contacto indirecto

Nivel de deficiencia D: 2. Cable PAT tapa de tablero depósito desconectado.

Nivel de exposición NE: 2

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 4

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 240

- Incendio

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Montacargas
- Choque contra infraestructura.

Nivel de deficiencia D: 0. Conductor externo capacitado acorde Res SRT 960/15

- Desprendimiento de carga

Nivel de deficiencia D: 2. Se utiliza autoelevador para elevar pallets con mercaderías al segundo piso. No se utiliza casco.

Nivel de exposición NE: 2

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 4

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 240

- Atrapamientos

Nivel de deficiencia D: 0

- Caída de objetos.

Nivel de deficiencia D: 10. Con frecuencia se lanzan objetos hacia el primer piso para evitar el uso de escaleras al subir mercaderías al depósito.

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 30

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 1800

- Caída al mismo nivel.

Nivel de deficiencia D: 0. Orden y limpieza adecuados.

- Caída a distinto nivel.

Nivel de deficiencia D: 6. Sector de primer piso sin baranda.

Nivel de exposición NE: 2

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 12

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 720

- Incendios.

Nivel de deficiencia D: 2. Extintores obstruidos.

Nivel de exposición NE: 1

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 2

Nivel de consecuencias NC: 100

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Ruido:

Nivel de deficiencia D: 0.

Riesgos para Vendedor de panadería.

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables.

- Ruido:

Nivel de deficiencia D: 0.

- Iluminación

Nivel de deficiencia D: 0. Según protocolo de medición conforme Res. SRT 84/12, la iluminación es adecuada → NR = 0

- Riesgo eléctrico
 - Contacto directo

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Contacto indirecto

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Incendio

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

Riesgos para Fiambrero.

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables.

- Corte.

Nivel de deficiencia D: 6. No utiliza guantes anticorte cuando utiliza cuchillos. Limpia fiamblera con disco en funcionamiento para limpiar el mismo.

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Riesgo eléctrico
 - Contacto directo

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Contacto indirecto

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Incendio

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Bromatología
 - Contaminación cruzada:

Nivel de deficiencia D: 6. Los cestos de basura tienen tapa común. La misma debe ser removida manualmente para poder tirar los residuos dentro.

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 18

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 450

- Orden y limpieza:

Nivel de deficiencia D: 0. Orden y limpieza adecuados.

- Conservación de alientos:

Nivel de deficiencia D: 2. No se realiza control de temperaturas de heladera exhibidora

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 6

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 360

Riesgos para Carnicero.

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables. El traslado de las medias reces los realiza el proveedor hasta la cámara frigorífica. El carnicero no maneja piezas de más de 8 kg. Las tareas dentro de la cámara no superan los 20 minutos por vez, y al no ser temperaturas bajo cero, de acuerdo al Dto

351/79 y sus modificatorias, sólo necesita ropa de abrigo acorde por lo que el riesgo resulta aceptable.

- Corte.

Nivel de deficiencia D: 6. No utiliza guantes anticorte cuando utiliza cuchillos. Limpia fiambra con disco en funcionamiento para limpiar el mismo.

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Proyecciones.

Nivel de deficiencia D: 6. No utiliza antiparras para depostado.

Nivel de exposición NE: 2

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 12

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 300

- Riesgo eléctrico
 - Contacto directo

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Contacto indirecto

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Incendio

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Bromatología
- Contaminación cruzada:

Nivel de deficiencia D: 6. Los cestos de basura tienen tapa común. La misma debe ser removida manualmente para poder tirar los residuos dentro. El carnicero no utiliza guantes

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 18

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 450

- Orden y limpieza:

Nivel de deficiencia D: 0. Orden y limpieza adecuados.

- Conservación de alientos:

Nivel de deficiencia D: 2. No se realiza control de temperaturas de heladera exhibidora

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 6

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 360

- Caídas a mismo nivel.

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias.

Riesgos para Verdulero.

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables. El traslado de los cajones los realiza el proveedor hasta la cámara frigorífica. El Verdulero no maneja piezas de más de 22 kg (cajones de bananas). Las tareas dentro de la cámara no superan los 20 minutos por vez, y al no ser temperaturas bajo cero, de acuerdo al Dto 351/79 y sus modificatorias, sólo necesita ropa de abrigo acorde por lo que el riesgo resulta aceptable.

- Bromatología
 - Contaminación cruzada:

Nivel de deficiencia D: 6. Los cestos de basura tienen tapa común. La misma debe ser removida manualmente para poder tirar los residuos dentro.

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 18

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 450

- Orden y limpieza:

Nivel de deficiencia D: 0. Orden y limpieza adecuados.

- Conservación de alientos:

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias.

- Caídas a mismo nivel.

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias.

Riesgos para Panadero.

- Atrapamientos y golpes con partes móviles de la máquina

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias. Paradas de emergencia y protecciones adecuadas y en buen estado.

- Quemaduras

Nivel de deficiencia D: 6. No tienen guantes para altas temperaturas- Utilizan trapos. Debido a las altas temperaturas en el sector, se trabaja en manga corta.

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 24

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 600

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Se detectan riesgos no tolerables para bipedestación y confort térmico. El resto de los riesgos analizados resultan tolerables.

- Confort Térmico

Nivel de deficiencia D: 10.

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 40

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 2400

- Bipedestación

Nivel de deficiencia D: 10.

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 40

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 2400

- Inhalación del polvos de harinas

Nivel de deficiencia D: 6. No utilizan protección respiratoria. Alegan dificultad para respirar por altas temperaturas cuando se combina con barbijo-.

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 24

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 1440

- Bromatología

- Orden y limpieza:

Nivel de deficiencia D: 2. Acumulación de polvos en piso.

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 8

Nivel de consecuencias NC: 25

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 200

- Conservación de alientos:

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias.

- Cortes

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias

- Caídas a mismo nivel.

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias

- Riesgo eléctrico

- Contacto directo

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Contacto indirecto

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Incendio

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

Riesgos para Limpieza.

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables.

- Riesgo Químico:

Nivel de deficiencia D: 2. No cuenta con capacitación s/ riesgo químico.

Nivel de exposición NE: 3

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 6

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 360

- Caídas a mismo nivel.

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias

Riesgos para Administración.

- Incendios:

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias.

- Contusiones y golpes:

Nivel de deficiencia D: 0. No se observan deficiencias.

- Riesgo eléctrico

- Contacto directo

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Contacto indirecto

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Incendio

Nivel de deficiencia D: 0. Instalación eléctrica en buenas condiciones. Control realizado en diciembre conforme Res SRT 900/15

- Iluminación

Nivel de deficiencia D: 6. Según protocolo de medición conforme Res. SRT 84/12, la iluminación es deficiente

Nivel de exposición NE: 4

Nivel de probabilidad NP = ND x NE: 24

Nivel de consecuencias NC: 60

Nivel de riesgo NR = NP x NC: 1440

- Riesgos ergonómicos:

Evaluados mediante protocolo SRT Res. 866/15. Todos los riesgos evaluados resultan tolerables.

- Ruido:

Nivel de deficiencia D: 0.

Apéndice J: Lista de control de Supermercado.

Lista de control – Supermercados Landete				
Establecimiento:		Fecha:	Puntaje máximo	Puntaje Obtenido
1	CONTROL INICIAL Y DOCUMENTACIÓN:	Observaciones		
2	Certificado de limpieza de tanques de agua - (semestral) Vencimiento		1	
3	Libreta sanitaria vigente del personal		1	
4	Posee certificado de desinfección, fumigación y desratización vigente		1	
5	Matafuegos CARGADOS SEGÚN MANOMETRO con tarjetas de recarga y marbete reglamentario		1	
6	Posee buenas condiciones higiénicas en instalaciones, utensilios y artefactos en uso en todos los sectores del local		5	
7	Cumple con la prohibición de no poseer elementos ajenos al sector		5	
8	Posee Condiciones higiénico sanitarias adecuadas (suciedad acumulada, colillas de cigarrillos, polvo/tierra, grasitud acumulada, desorden, telas de arañas, fluidos estancados) GENERALIZADA en todos los sectores		5	
9	Respeto la prohibición de no poseer animales domésticos en el establecimiento		1	
10	Análisis de agua potable. Bacteriológico y fisicoquímico		3	
11	Posee buenas condiciones higiénicas en sanitarios y en la totalidad de artefactos existentes en los mismos (lavabos, mingitorios, inodoros)		5	
12	Botiquín de primeros auxilios		3	
13	Total Puntaje CONTROL INICIAL Y DOCUMENTACIÓN:		31	
14	Porcentaje cumplimiento CONTROL INICIAL Y DOCUMENTACIÓN:		100	0,00

Apéndice J: Lista de control de Supermercado (Continuación).

15	ALIMENTOS GENERALIDADES	Observaciones		
16	Alimentos - Bien conservados y mantenidos en condiciones higiénicas		5	
17	Alimentos - Productos sin envoltura ubicados en estantes o vitrinas defendidas con vidrios, telas metálicas, material plástico, en perfecto estado de limpieza		5	
18	Alimentos conservados sin peligro potencial de contaminación cruzada (ubicados por especies afines)		5	
19	Alimentos SIN ENVOLTORIO – Expendio empleando pinzas u otro elemento similar		5	
20	Alimentos sobre estantes separados 14 cm del suelo (tarimas)		5	
21	Fechas de vencimiento de alimentos		20	
22	Total Puntaje ALIMENTOS GENERALIDADES		45	0
23	Porcentaje cumplimiento ALIMENTOS GENERALIDADES		100	0,00
24	CÁMARAS FRIGORÍFICAS	Observaciones		
25	Cielorraso con superficies lisas, lavables e impermeables, de color claro y en buen estado de conservación (sin grietas, rajaduras, faltantes o agujeros)		5	
26	Estantes o tarimas reglamentarias con una altura mínima de 14 cm. del piso		5	
27	Iluminaria protegida en caso de estallido		2	
28	La puerta se encuentra en buen estado de conservación y funcionamiento		5	
29	Orden y limpieza		5	
30	Total Puntaje CÁMARAS FRIGORÍFICAS		22	0
31	Porcentaje cumplimiento CÁMARAS FRIGORÍFICAS		100	0,00

Apéndice J: Lista de control de Supermercado (Continuación).

32	HELADERAS Y FREEZERS	Observaciones		
33	Buen estado de conservación (sin superficies rotas, oxidadas, faltantes)		5	
34	Buena higiene (limpia, desinfectada y desodorizada)		5	
35	Control de temperaturas		20	
36	Total Puntaje HELADERAS Y FREEZERS		30	0
37	Porcentaje cumplimiento HELADERAS Y FREEZERS		100	0,00
38	SALON DE VENTAS	Observaciones		
39	Cielorraso en buen estado de conservación (sin grietas, rajaduras, faltantes o agujeros)		2	
40	Friso sanitario (revestimiento de pared) en buen estado de conservación (sin grietas, rajaduras, faltantes o agujeros)		2	
41	Las aberturas que comuniquen al exterior deben tener malla metálica fina de 2 mm. (a excepción de la puerta principal de Ingreso)		2	
42	Los alimentos no envasados se conservarán en vitrinas adecuadas que impidan la acción del medio ambiente		5	
43	Solado (Pisos) en buen estado de conservación (sin grietas, rajaduras, faltantes o agujeros)		2	
44	Instalaciones de exhibición de alimentos en buenas condiciones de higiene y conservación		5	
45	Total Puntaje SALON DE VENTAS		18	0
46	Porcentaje cumplimiento SALON DE VENTAS		100	0,00
47	CARNICERÍA	Observaciones		
48	Materia envasada y protegida del ambiente		5	
49	Pasillos libres para la correcta limpieza		5	
50	Maquinarias en buen estado de conservación e higiene		5	
51	Total Puntaje CARNICERÍA		15	0
52	Porcentaje cumplimiento CARNICERÍA		100	0,00

Apéndice J: Lista de control de Supermercado (Continuación).

53	ELABORACIÓN y MANIPULACION DE ALIMENTOS	Observaciones		
54	Aberturas integras y las que comuniquen al exterior con malla metálica fina de 2 mm		1	
55	Alimentos elaborados y materias primas sobre estantes en buen estado higiénico		5	
56	Cestos de residuo de material plástico o metal con tapa		2	
57	Friso sanitario liso e impermeable, de color claro y en buen estado de conservación (sin grietas, rajaduras, faltantes o agujeros) H: 2.10 mts		5	
58	Mesadas de material reglamentario, con superficies lisas, limpias y en buen estado de conservación		5	
59	Utensilios, Anafes, hornos, PARRILLAS en buenas condiciones de conservación(sin óxido en la superficie, suciedad y grasitud acumulada, restos de Alimentos)		5	
60	Debe poseer mobiliario de cocina en buen estado de conservación (alacenas, mesadas, Armarios)		5	
61	Parrillas/ Spiedo: Los mostradores, las estanterías y mesas de trabajo deberán estar cubiertos de mármol o de acero inoxidable u otro material impermeable que reúna las mismas condiciones y que permita su perfecto aseo		5	
62	Parrillas/Spiedo: deberán tener en la parte superior campanas adecuadas, en conexión con conductos de tiraje al exterior		5	
63	Orden y limpieza		5	
64	Total Puntaje ELABORACIÓN y MANIPULACION DE ALIMENTOS		43	0
65	Porcentaje cumplimiento ELABORACIÓN y MANIPULACIÓN DE ALIMENTO		100	0,00
66	SECTOR PANADERIA	Observaciones		
67	Cuadra de elaboración: Cumple los requisitos requeridos respecto a las condiciones de iluminación y ventilación establecidas.		3	
68	Pan rallado: Expendio en envases cerrados, con el rótulo correspondiente		1	
69	Conserva orden y limpieza		10	
70	Los alimentos no envasados se conservarán en condiciones adecuadas que impidan la acción del medio ambiente		5	
71	Cielorraso y paredes con superficies lisas, lavables e impermeables, de color claro y en buen estado de conservación (sin grietas, rajaduras, faltantes o agujeros)		5	
72	Total Puntaje SECTOR PANADERÍA		24	0

Apéndice J: Lista de control de Supermercado (Continuación).

74	DEPÓSITO DE RESIDUOS	Observaciones		
75	Posee depósito		20	
76	Depósito para residuos con paramentos y cielorrasos revestidos en material impermeable alisado		10	
77	Deposito con condiciones de limpieza adecuadas		10	
78	Total Puntaje DEPÓSITO DE RESIDUOS		40	0
79	Porcentaje cumplimiento DEPÓSITO DE RESIDUOS		100	0,00
80	DEPÓSITOS	Observaciones		
81	Alimentos para devolución sectorizado e Identificado		5	
82	Camino de ronda (acceso a todos los lugares para la verificación de la mercadería)		5	
83	El depósito conserva un buen estado higiénico, sin suciedad acumulada, bolsas rotos, colillas de cigarrillos, polvo o desorden generalizado		5	
84	Mercadería estibada correctamente		5	
85	Estanterías / tarimas: Material liso e impermeable, sin presencia de oxido		5	
86	Independiente del sector elaboración y tras dependencias		5	
87	Pasillos y escaleras libres de máquinas, mercadería, o cualquier objeto (para correcta circulación)		15	
88	Total Puntaje DEPÓSITOS		45	0
89	Porcentaje cumplimiento DEPÓSITOS		100	0,00
90	INSTALACIONES ELECTRICAS	Observaciones		
91	Condiciones generales de la instalación eléctrica		10	
92	Total Puntaje INSTALACIONES ELÉCTRICAS		10	0
93	Porcentaje cumplimiento INSTALACIONES ELÉCTRICAS		100	0,00

Apéndice J: Lista de control de Supermercado (Continuación).

94	SEGURIDAD	Observaciones		
95	Rampas y escaleras - Con bandas de prevención de textura comienzo y fin de cada tramo		5	
96	Vías de evacuación libres de obstrucciones		10	
97	Rampas con solado antideslizantes		5	
98	Posee señalización en medios de salida		5	
99	El personal utiliza los elementos de protección personal (EPP)		10	
100	Los extintores están libres de obstrucciones		10	
101	Total Puntaje SEGURIDAD		45	0
102	Porcentaje cumplimiento SEGURIDAD		100	0,00
103	Puntaje global		368	0
104	Porcentaje de cumplimiento Final		100	0,00

Apéndice K: Fichas técnicas.

Ficha técnica Carnicero/a

Tareas que realiza:

- Atención a clientes.
- Envasado de productos.
- Reposición de heladeras de autoservicio.
- Depostado de medias reces.
- Preparar pollos para espiedo.
- Cortes y preparación de carnes para la venta.
- Control de existencias y vencimientos.
- Control de temperaturas de las heladeras a su cargo.

El carnicero realiza las tareas anteriormente nombradas en la cámara frigorífica (tareas de depostado), y en el sector de exposición y venta de productos (Carnicería).

Equipos y herramientas:

- Sierra sinfín,
- Picadora de carne,
- Balanza etiquetadora,
- Termoselladora para film de PVC,

- Cuchillos de diversos tamaños,
- Piedras de afilar,
- Chaira,
- Sierra manual,
- Ganchos.

Elementos de protección personal:

- Guantes de malla de acero (anticortes)
- Guantes descartables
- Antiparras
- Calzado de seguridad impermeable
- Gorra/cofia
- Delantal

Conductas y normas de seguridad obligatorias

- El carnicero debe estar capacitado en sus tareas específicas.
- La utilización de los elementos de protección personal (EPPs) es obligatoria.
- Se deben utilizar los guantes descartables en todo momento, de igual forma el delantal.
- Para tareas de depostado y preparación de carnes utilizar guantes anticortes.

- Siempre mantener afilados los cuchillos. El mango de los mismos debe ser antideslizante.
- La dirección de corte de carnes es siempre alejando el cuchillo del cuerpo.
- Operaciones de limpieza de máquinas: Siempre desconectar los aparatos eléctricos antes de iniciar las tareas de limpieza.
- En la picadora de carne, la carne siempre debe ser empujada con el mazo. Está prohibido introducir las manos.
- No anular resguardos ni dispositivos de corte automático.
- Mantener estricto orden y limpieza.
- Los derrames de líquidos deben ser limpiados de inmediato.
- Mantener siempre libres las zonas de paso.
- Sólo utilizar los cestos de basura para la basura. Una vez completa al 80%, la bolsa debe ser inmediatamente retirada. No utilizar cajas ni otros contenedores para acumulación transitoria de residuos.

Ficha técnica del Fiambrero/a

Tareas que realiza:

- Atención a clientes.
- Corte y fraccionamiento de fiambres y quesos.
- Envasado de productos.
- Reposición de heladeras de autoservicio.

- Control de existencias y vencimientos.
- Control de temperaturas de las heladeras a su cargo.

Equipos y herramientas:

- Cortadora de fiambres,
- Balanza etiquetadora,
- Termoselladora para film de PVC,
- Cuchillos de diversos tamaños,
- Piedras de afilar.
- Chaira.

Elementos de protección personal:

- Guantes de malla de acero (anticortes)
- Guantes descartables
- Calzado de seguridad
- Gorra/cofia

Conductas y normas de seguridad obligatorias

- El fiambrero debe estar capacitado en sus tareas específicas.
- La utilización de los elementos de protección personal (EPPs) es obligatoria.
- Se deben utilizar los guantes descartables en todo momento.

- Siempre mantener afilados los cuchillos. El mango de los mismos debe ser antideslizante.
- La dirección de corte es siempre alejando el cuchillo del cuerpo.
- Operaciones de limpieza de máquinas: Siempre desconectar los aparatos eléctricos antes de iniciar las tareas de limpieza.
- No anular resguardos ni dispositivos de corte automático.
- Mantener estricto orden y limpieza.
- Mantener siempre libres las zonas de paso.
- Sólo utilizar los cestos de basura para la basura. Una vez completa al 80%, la bolsa debe ser inmediatamente retirada. No utilizar cajas ni otros contenedores para acumulación transitoria de residuos.

Ficha técnica del Panadero/a

Tareas que realiza:

- Realizar los preparados según las recetas predeterminadas para cada caso.
- Utilizar la maquinaria y herramientas necesarias para el amasado, fermentación, cocción y distribución.

Equipos y herramientas:

- Cámara de calor para leudado y fermentación,
- Dos hornos,
- Amasadora industrial,

- Trinchadora,
- Sobadora,
- Batidora
- Cuchillos
- Manga para cremas y decoración

Elementos de protección personal:

- Guantes para altas temperaturas
- Guantes descartables
- Barbijo
- Calzado de seguridad antideslizante
- Gorra/cofia
- Delantal

Conductas y normas de seguridad obligatorias

- El panadero debe estar capacitado en sus tareas específicas.
- La utilización de los elementos de protección personal (EPPs) es obligatoria.
- Se deben utilizar los guantes descartables en todo momento.
- Siempre utilizar los medios auxiliares para transportar los utensilios y productos de trabajo.

- Comprobar periódicamente la eficiencia de los medios de protección y paradas de emergencia.
- Mantener orden y limpieza estrictos.
- Siempre realizar control visual de las maquinarias antes de iniciar las tareas diarias.
- Cada dos horas de trabajar de pie, debe descansar de diez a quince minutos, sentado.

Ficha técnica Cajeras

Tareas que realiza:

- Pasar mercaderías por lector infrarrojo,
- Cobrar mercaderías,
- Arqueo de caja.
- Reposición de productos

Equipos y herramientas:

- Caja registradora,
- Escáner infrarrojo,
- Lector de tarjetas de crédito y débito
- Control de cinta transportadora
- Dispositivos para desactivar de alarmas

Elementos de protección personal:

- Calzado antideslizante con puntera reforzada.
- Ropa de trabajo

Conductas y normas de seguridad obligatorias

- La cajera debe estar capacitada para desarrollar sus tareas específicas.
- Realizar pausas para relajación de musculatura.
- La pantalla debe estar ubicada de tal forma que no fuerce posiciones forzadas
- No levantar objetos pesados (peso mayor a 5 kg) ni de dimensiones que dificulten su manipulación. En tales casos se debe introducir el código manualmente a través del teclado.
- Evitar torsiones y giros bruscos del tronco y movimientos forzados.
- Diariamente verificar el buen estado de la silla.
- La espalda debe estar apoyada en el respaldo y los pies apoyar fácilmente en el piso. En caso contrario utilizar posapiés.

Ficha técnica del Encargado de Salón y Depósito

Tareas que realiza:

- Recibe mercaderías de los proveedores.
- Ordena estibas.
- Organiza y realiza la reposición de góndolas.
- Coordina los pedidos.
- Verifica caminos de ronda, acceso a extintores y demás medidas de seguridad.

Equipos y herramientas:

- Carro para transporte de mercaderías.
- Trincheta y tijeras.

Elementos de protección personal:

- Calzado de seguridad antideslizante y con punta reforzada.
- Guantes moteados.
- Ropa de trabajo.

Conductas y normas de seguridad obligatorias

- El personal debe estar capacitado para desarrollar sus tareas específicas.
- Utilizar los guantes moteados para el levantamiento y transporte de cargas.
- No levantar manualmente cargas mayores a 25 kg. En caso que las cargas superen los 25 kg, o que sean difíciles de levantar por su forma o contenido, se deben utilizar medios suplementarios o se debe fraccionar la carga.
- El levantamiento manual de cargas se debe realizar flexionando las piernas y manteniendo el torso con orientación vertical, sin girarlo en torno al tronco ni encorvarlo hacia la carga.
- El transporte manual de cargas debe realizarse con la misma sujeta con las dos manos, y pegada al cuerpo.
- Mantener ordenadas las estibas.
- Mantener libres las vías de circulación.

- Mantener orden y limpieza en los depósitos.
- No obstruir los extintores.

Apéndice L: Plan de respuesta a emergencias

OBJETIVO

Desarrollar un plan de respuestas a emergencias que permita que el personal pueda actuar de forma adecuada ante situaciones que pongan en riesgo a las personas o los bienes materiales.

ALCANCE

El Plan de Respuesta a Emergencias abarca a todo el personal del establecimiento y a toda persona que circunstancialmente se encuentre en el mismo.

DESARROLLO

1.- Introducción:

En el presente trabajo se desarrollará un plan de respuesta a emergencias que permitirá que todo el personal del establecimiento pueda jugar un rol en la prevención de riesgos hacia las personas y los bienes. Para ello se le asignará un rol específico a cada uno de los trabajadores.

Ante una situación como la que se quiere prevenir y enfrentar, es necesario que se cumplan una serie de tareas básicas que ayudarán a contener el incendio o siniestro, o como mínimo, garantizar las mejores condiciones posibles para que bomberos pueda hacerse cargo de la situación a su llegada.

2- Roles de emergencia

2.1.- Responsable de emergencia

Será el encargado de:

- Verificar los acontecimientos.
- Autorizar o no la evacuación del edificio.
- Verificar que cada uno cumpla con su rol correspondiente.
- Comunicar la situación a los servicios de emergencias.
- En caso de incendio cederá el mando al jefe de Bomberos y/o acordaran tareas conjuntas a su llegada.

2.2.- Responsable de Evacuación

- Organiza la evacuación del establecimiento.

2.3.- Responsable de cortes de suministros – Luz, Gas

- Realiza los cortes de energía.
- Se pone a disposición del responsable de emergencia para que asigne nueva tarea.

2.4.- Responsable de llamadas de emergencias

- Realiza llamada a bomberos y comunica la situación.
- Se pone a disposición del Responsable de emergencia.

2.5.- Grupo de control de incendios o siniestro.

Grupo designado para utilizar los elementos de lucha contra incendio.

En caso de incendio utiliza los extintores hasta la evacuación de todas las personas, o la extinción del fuego.

3.-Detección y alarma contra incendios

3.1.- Detección de un incendio

Cualquier persona, perteneciente al establecimiento o no, que esté circulando por el mismo y detecte la presencia de un incendio, dará aviso al responsable de emergencias, para que ejecute el plan de acción, según corresponda.

4.- Plan de acción contra incendios

4.1.- Falsa alarma

En caso de que se compruebe que se ha producido una falsa alarma (verificado visualmente), el Jefe de emergencias comunicará a todo el personal que se ha tratado de una falsa alarma, y que se podrá continuar con las tareas habituales.

4.2.- Principio de incendio

Definición: un principio de incendio es aquel que puede llegar a ser controlado por medio de equipamiento manual contra incendios (matafuegos).

Si se verifica que se trata de este caso, la persona que ha verificado el alerta le comunicará al jefe de emergencias, el cual, decidirá sobre la necesidad de proceder a evacuar el edificio o de la utilización de un extintor manual de incendios para tratar de controlar el mismo. En caso de dudar, o de no poder utilizar un extintor, se procederá directamente a evacuar el edificio y se convocará a los servicios de emergencia (bomberos, ambulancia, etc.).

4.3.- Incendio declarado

Definición: un incendio declarado o fuera de control es aquel que puede llegar a ser de proporciones importantes y no controlables con extintores portátiles. Se necesitará para su extinción equipamiento especial y técnicas especiales.

Si el incendio tomó proporciones considerables, y el Responsable de Emergencia que ha verificado visualmente determina que el mismo se halla sin control, se comunicará de forma inmediata con los bomberos y se dedicará a realizar la evacuación inmediata, cortando el suministro de energía eléctrica si fuera necesario.

Nota: Cualquiera sea la situación como primera medida se deberá comunicar el hecho a los Bomberos (una vez declarada la veracidad de los acontecimientos), excepto falsa alarma verificado visualmente. ANTE CUALQUIER TIPO DE DUDA SOBRE QUE HACER, NO HACER NADA, SIMPLEMENTE SE PROCEDERÁ A REALIZAR LA EVACUACIÓN, SIN PERDER TIEMPO.

5.- Otras contingencias

5.1.- Cualquier otra contingencia no contemplada en el plan

En caso de ocurrir cualquier otro acontecimiento que ponga en riesgo a las personas y/o bienes del edificio, y que no se halle contemplado específicamente en el presente plan, se implementará el proceso de evacuación mencionado en el punto anterior.

6.-Plan de evacuación

6.1.- Normas generales de evacuación

1. Mantenga la calma ante una situación de riesgo, no adopte actitudes que puedan generar pánico.

2. Verifique la ausencia total de personas antes de abandonar el lugar.

3. No corra, camine rápido y en fila de a uno, cerrando a su paso la mayor cantidad de puertas y ventanas. Así evitará la propagación del fuego. Antes de abrir una

puerta toque el picaporte con el dorso de la mano, si el mismo se halla caliente no la abra, busque otra alternativa de salida. Descienda siempre, nunca el recorrido debe ser ascendente, salvo en sótanos o subsuelos.

4. Ante la presencia de humo desplácese gateando, cubriéndose la boca y nariz con pañuelos o toallas. De tener que desplazarse gateando la primer persona de la fila lo deberá realizar con una mano extendida y tocando cualquier obstáculo que se presente con el dorso de la mano para evitar el contacto fortuito con cables y o elementos que puedan resultar peligrosos.

5. Si no puede abandonar el lugar acérquese a una ventana abierta, allí encontrará aire para respirar, a la vez efectúe señales agitando un trozo de tela para ser visualizado. Cubra la base de la puerta para evitar el ingreso de humo.

6. No transponga ventanas, ese hecho le ha costado la vida a muchas personas. Espere todo lo posible para ser rescatado. Si halla un teléfono o medio de comunicación a mano pida ayuda e indique su posición exacta para poder ser rescatado.

7. No transporte bultos a fin de no entorpecer su propio desplazamiento ni el de los demás. Recuerde que los objetos materiales pueden ser recuperados, y que el objetivo principal es preservar la vida humana.

8. El fuego se propaga rápidamente. No regrese al edificio una vez que lo ha abandonado. Quizás no exista una segunda oportunidad.

9. Reúnase con el resto de las personas en un lugar seguro y verifique que no falte nadie. **NO SE RETIRE DEL LUGAR DE REUNIÓN HASTA TANTO NO SE RECIBAN ORDENES PRECISAS DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR POR PARTE**

DEL PERSONAL AUTORIZADO. Una vez autorizada la evacuación diríjase a la salida más cercana de su puesto y reúnanse en el punto de reunión establecido. Una vez a salvo el líder de grupo deberá pasar revista del personal para saber si falta alguien, de confirmar algún faltante dará conocimiento al personal de bomberos para comenzar la búsqueda. En caso de que se encuentre fuera de su lugar de trabajo habitual (baños, pasillos, etc.) y se presentase alguna emergencia reúnanse con el grupo que tenga más cerca y evacue con él. Una vez a salvo reúnanse con su grupo de pertenencia para que sepan que se encuentra fuera del edificio. **NADIE DEBE REGRESAR AL LUGAR DE SINIESTRO, SALVO PERSONAL DE BOMBEROS.**

7.- Punto de reunión final

Una vez producida la evacuación deberán permanecer en el punto de reunión hasta recibir órdenes precisas de las acciones a realizar.

8.- Primeros auxilios

Cuando ocurre un accidente grave en un lugar de trabajo, es muy probable que la única persona que se encuentre cerca del accidentado sea alguien, que puede o no tener conocimientos sobre socorrismo. El lapso de tiempo con que se cuenta para aplicar los primeros auxilios es muy corto, antes de que se produzcan lesiones orgánicas irreversibles (cerebrales en particular).

Toda persona que esté capacitada para realizar primeros auxilios debe proceder de la siguiente forma:

- Estar tranquilo y actuar rápidamente. Transmitir confianza a la víctima y a aquellos que se encuentran cerca.

- Siempre dar aviso al sistema integrado de emergencia.
- Evaluar el sector verificando los posibles peligros que aun existan: gases tóxicos, fuego, corriente eléctrica, etc., que puedan ponerlo en peligro.
- Evaluar cuantos accidentados hay y cuál es el menos comprometido de salud para comenzar atendiéndolo a él.
- Dejar al herido acostado sobre la espalda. Si tiene la cara congestionada, se le debe subir la cabeza, inclinándola hacia un lado si vomita.
- Manejar al herido con gran precaución. Jamás se cambiara de sitio al accidentado antes de asegurarse del estado en que se encuentra y haberle dado los primeros auxilios.
- Examinar bien al herido. Investigar si sangra, si respira, si tiene una fractura, si presenta quemaduras, si ha perdido el conocimiento. Estar bien seguro de no haber dejado de observar nada.
- No hacer más que lo indispensable. Si se intentan hacer demasiadas cosas, se retrasara el traslado de la víctima hacia el puesto de socorro. Los primeros auxilios no tienen por objeto reemplazar al médico, solo mantener al accidentado en las mejores condiciones posibles hasta que llegue el sistema de emergencia médica.
- Mantener al herido caliente. Si hace frío, todo el cuerpo debe estar caliente; para ello lo mejor será envolverlo en una manta.
- No dar jamás de beber a una persona sin conocimiento. En este estado no podrá tragar y existiría el peligro de ahogarla con el líquido que le introdujéramos. Si la víctima conserva el conocimiento y no presenta una herida profunda en el vientre, se le puede dar

de beber lentamente, y solo a pequeños sorbos. No darle alcohol; es preferible café o te caliente, sobre todo si hace frío.

- Tranquilizar al enfermo. Calmar sus temores y levantarle el ánimo. No dejar que vea su herida.



ROL DE EMERGENCIA

Mayo de 2018

RESPONSABLE DE EMERGENCIA

Alejandra Quintana SUPLENTE: **Simón Pérez**

RESPONSABLE DE LLAMADAS DE EMERGENCIA

Gladys Cifuentes

RESPONSABLE DE CORTES DE SUMINISTROS - LUZ, GAS

Pablo Canales

RESPONSABLES DE EVACUACIÓN

SALÓN DE VENTAS: **María González**

Ana Pereyra

Karina Iriarte

DEPÓSITO Y PANADERÍA

Cristina Betancurt

GRUPO DE CONTROL DE INCENDIOS

Leonardo Albarran **Milton Sifuentes** **Jorge Tapia**

Nicolás Figueroa **Simón Pérez**

PUNTO DE REUNIÓN:

ENTRADA A PLAYA DE ESTACIONAMIENTO

TELÉFONOS DE EMERGENCIA

Bomberos: 100 / 421555

Policía: 101 / 421169

Servicio de ambulancia: 107 / 421400

Defensa Civil: 103 / 421110 / 421111

Apéndice M: Comunicación, participación y consulta.

La empresa adopta para concretar una comunicación clara y fluida, las siguientes herramientas:

Comunicación interna

La comunicación interna abarca todas las comunicaciones entre los empleados, mandos intermedios y gerencia de la empresa en todos sus niveles. La comunicación interna puede ser oral o escrita, vertical u horizontal, mediante el uso de las herramientas habilitadas. Se priorizará siempre que sea posible, dejar constancia escrita de las comunicaciones.

Esta podrá llevarse a cabo mediante:

- Cartas personales a los trabajadores.
- Pizarra de anuncios.
- Reuniones de comunicación.
- Charlas de capacitación y formación.
- Folletos.
- Buzón de sugerencias.
- Charlas informales entre los distintos actores.

La participación directa de todo el personal en la mejora del sistema, mediante sugerencias, comentarios, observaciones o quejas es uno de los pilares fundamentales del proceso de mejora continua.

Comunicación externa

Se define *comunicación externa* a toda nota, reclamo, comentario, solicitud de parte de un agente externo o hacia uno. La comunicación externa puede ser oral o escrita.

Toda persona ajena a la empresa que desarrolle tareas en el establecimiento, sean temporales o permanentes, será informada mediante una comunicación acerca de sus deberes, responsabilidades y las normas de prevención que deben adoptar para ser autorizadas a realizar sus actividades.

Participación y consulta

Es fundamental para la retroalimentación y la mejora continua del Sistema de Gestión que haya una participación activa de los trabajadores. Para ello se debe contar con un sistema de participación y consulta fluido.

La participación y la consulta a los trabajadores se garantizan con las herramientas de comunicación anteriormente expuestas.

Los trabajadores tienen participación activa en los siguientes aspectos del sistema de gestión (Balcells Dalmau, 2014):

- Organización y desarrollo de la actividad preventiva en la empresa.
- Planificación y organización del trabajo en relación con la introducción de modificaciones que pudieran afectar a las condiciones de seguridad y salud.
- Designación de trabajadores con responsabilidades específicas en materia preventiva: representante de la Dirección, trabajadores con funciones específicas en situaciones de emergencia, etc.

- Revisión de la Política de SST de la empresa, así como de los contenidos del Sistema de Gestión de SST.

- Planificación de medidas de control y actividades preventivas asociadas a los riesgos evaluados en la empresa.

- Manifestaciones de nuevos peligros o desconocidos, incluyendo aquellos que puede introducir un contratista.

- Reorganizaciones en el sistema.

- Cambios en los materiales, equipos, exposiciones, etc.

- Modificaciones en los Planes de Emergencia.

- Novedades en los requisitos legales u otros requisitos.

- Investigación de los incidentes o enfermedades profesionales ocurridas. (p. 106).

Apéndice N: Procedimiento para la investigación de incidentes.

Introducción

La investigación de incidentes (y de accidentes), es una de las actividades neurálgicas de la acción correctiva del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

En primer lugar, nos permite indagar en las debilidades de la acción preventiva. Es decir, mediante la investigación de los incidentes, evaluamos la eficacia de las acciones preventivas llevadas adelante, su efectividad y la necesidad o no de establecer nuevas medidas y controles.

En segundo lugar, nos brinda un indicador objetivo de la eficacia del SGSST. Esto nos permite tener datos concretos para la evaluación periódica del sistema, brindando una base objetiva sobre la cual operar en la revisión periódica necesaria para la mejora continua.

Alcance

El presente procedimiento abarca todos los incidentes producidos en el establecimiento, incluyendo los sucedidos a trabajadores externos y clientes. También incluye los accidentes in itinere que ocurran a los trabajadores del establecimiento.

Desarrollo

La investigación de incidentes y accidentes es liderada por el Responsable Técnico de Seguridad e Higiene (RT SyH), pudiendo éste delegar las actividades que considere pertinentes al Asistente Técnico o al encargado del sector afectado.

Se instruye a todo el personal acerca de la obligatoriedad de comunicar todo incidente a su mando superior directo, siendo los responsables de Salón, Depósito y Cajas, los responsables de comunicar sistemáticamente los mismos al RTSyH o al Asistente Técnico. Se instituye el Libro de Novedades del establecimiento para el registro de los incidentes ocurridos.

Cuando el incidente sea grave, potencialmente grave, o revista importancia formativa, en la siguiente capacitación se incluirá un informe de los resultados de la investigación y las medidas correctivas que se determinen.

Para la investigación de los incidentes graves o pudieran haberlo sido y de los accidentes, se utilizará el método del Árbol de Causas.

La gerente de Recursos Humanos denunciará los accidentes a la ART, obteniendo el número de denuncia, el cual será comunicado al trabajador y al servicio médico que lo atiende. La denuncia será archivada en la carpeta de Seguridad e Higiene en el establecimiento.

Los responsables de Salón, Depósito y de Cajas controlarán y garantizarán que las medidas adoptadas a partir de la investigación de accidentes se cumplan.

Apéndice Ñ: Permisos de trabajo.

Introducción

El permiso de trabajo es un documento formal, escrito, que colabora en garantizar las condiciones seguras de trabajo previamente a la realización del mismo.

La utilización del mismo corresponde a tareas no rutinarias con riesgo elevado (para las tareas rutinarias se debe confeccionar un procedimiento específico). Para tareas que realicen contratistas o terceros, el permiso de trabajo debe hacerse en todos los casos.

Tabla 28: Cuando confeccionar permisos de trabajo.

		Tipo de Riesgo	
		Bajo	Alto
Tipo de trabajo	Rutinario	No es necesario	Procedimiento específico
	No rutinario	No es necesario	Permiso de trabajo

La elaboración del permiso de trabajo por sí misma no garantiza la seguridad de las tareas a realizar. Pero es una herramienta que, si es utilizada a consciencia, ayuda a abarcar y evaluar los diferentes riesgos a los que se verán expuestos los trabajadores al desarrollar sus actividades.

Alcance

El presente procedimiento abarca toda tarea a realizar en el establecimiento por los trabajadores de la empresa, por contratistas o terceros. No se autoriza el desarrollo de tareas a ninguna persona que no pertenezca a la planta de personal de la empresa sin antes haber solicitado autorización a la misma mediante la confección del permiso de trabajo correspondiente.

Desarrollo

Cuando las tareas a desarrollar sean no rutinarias y con riesgo elevado, o sea un tercero ajeno a la empresa quien las realiza, se debe considerar el tipo de trabajo a realizar de acuerdo a la siguiente clasificación:

Trabajos en frío:

Son aquellos trabajos que no precisen para su ejecución llamas abiertas, ni utilicen equipos que generen chispas o calor.

Trabajos en caliente:

Son aquellos que precisan para su ejecución llamas abiertas, o utilizan equipos que generen chispas o calor. Existe la posibilidad de ignición de materiales inflamables en la zona de influencia de los trabajos.

Trabajos eléctricos:

Son aquellos trabajos que involucran equipos o instalaciones eléctricas. Riesgo de electrocución.

Trabajo en altura:

Son todos aquellos trabajos que se realicen a una altura mayor a 1,8 metros del piso o del plano horizontal más próximo.

Trabajo en espacio confinado:

Son todos aquellos trabajos realizados en espacios limitados cuya ventilación sea deficiente debido a sus aberturas para entrada y salida de aire. Se tienen en cuenta los

riesgos por falta de oxígeno, concentración de gases contaminantes, asfixiantes, explosivos o de cualquier otra índole que pudiere afectar la salud de los trabajadores.

Excavaciones:

Son todos aquellos trabajos que implique excavación o zanjeo, con riesgo de desmoronamientos, atrapamientos o rotura de caños subterráneos.

Intervinientes

Entre los intervinientes en la confección de los permisos de trabajo, distinguimos los siguientes roles:

- **Solicitante:** Persona responsable de la tarea que se desea llevar a cabo. Actúa como responsable y coordinador de los trabajos. Es quien solicita el permiso.
- **Autorizante:** Persona responsable del establecimiento. Es la gerente de Recursos Humanos, o en su ausencia, el Encargado de Salón. Es quien autoriza la realización de los trabajos. Controla que se cumplan las condiciones de seguridad comprometidas en el permiso de trabajo. Puede suspender los trabajos si considera que se está incumpliendo el compromiso firmado.
- **Ejecutante:** Es la persona o grupo de personas que lleva adelante las tareas autorizadas. Puede coincidir, o no, con el solicitante.

Cancelación del permiso de trabajo

Un permiso de trabajo se puede cancelar en los siguientes casos:

- Cuando el autorizante considera que el ejecutante no cumple con las condiciones de seguridad comprometidas en el permiso de trabajo.
- Cuando cambian las condiciones que dieron lugar al permiso de trabajo. Por ejemplo, para trabajos en exteriores, comienzo de lluvia, vientos u otras condiciones que impliquen riesgos adicionales a los previstos en el permiso.
- Cuando se realicen tareas no autorizadas o declaradas en el permiso de trabajo emitido.

Duración

El permiso de trabajo habilita a la realización de las tareas declaradas por el término de 1 (un) día. Si se mantienen las condiciones originales, el permiso de trabajo puede ser renovado por 24 horas adicionales la cantidad de veces que sea necesario.

Las planillas correspondientes a los permisos de trabajo en frío, en caliente, en espacio confinado, en excavación, eléctrico y en altura, se consignan a continuación:

Apéndice O: Permiso de trabajo en frío / caliente.

PERMISO DE TRABAJO EN FRÍO / EN CALIENTE				Nº		
Solicitante	Inicio		Finalización			
	Fecha:/...../.....	Hora:hs.	Hora:hs.			
	Empresa:					
	Solicitante:		Ejecutante:			
	Sector donde se realizarán los trabajos:					
	Descripción de los trabajos a realizar:					
	TRABAJO EN CALIENTE ...		TRABAJO EN FRÍO ...			
	RIESGOS ESPECIALES: Marcar con una X					
	Trabajo en altura ...		Excavación...	Espacio confinado ...	Riesgo eléctrico...	
			Riesgo mecánico...			
EN CASO DE REALIZAR TRABAJOS EN ALTURA, ESPACIO CONFINADO O EXCAVACIÓN, SE DEBE CONFECCIONAR EL PERMISO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE						
Autorizante	Evaluar las siguientes condiciones:			Bien	Mal	N/A
	Tareas que se realicen alrededor del área de trabajo					
	Señalización y cierre del área de trabajo					
	Herramientas a utilizar en buen estado					
	Condiciones climáticas					
	Necesidad de corte del suministro eléctrico					
	Si el trabajo es en caliente:					
	Verificar presencia de inflamables en la zona.					
	Protección contra incendios adecuada					
	Instrucción del personal:					
	Personal capacitado en riesgos propios de su trabajo y riesgos específicos del establecimiento.					
	Elementos de protección personal: (marcar con una cruz)					
	Ropa de trabajo:.....		Casco:.....	Calzado de seguridad:.....		
	Guantes:.....		Delantal:.....	Máscara para soldar:.....		
Antiparras:.....		Otros:				
Observaciones:						
Firmas						
Solicitante:						
Autorizante:						
Ejecutante:						
Renovación:						
Autorizante:		Solicitante:		Ejecutante		
Cancelación del Permiso.			Hora:			
Causas:						
Cierre definitivo:						
Hora:			Fecha:			
Ejecutante: (Firma)			Autorizante: (Firma)			

Apéndice P: Permiso de trabajo en altura.

PERMISO DE TRABAJO EN ALTURA				Nº			
Solicitante	Inicio		Finalización				
	Fecha:	Hora:hs.		Hora:hs.			
/...../.....						
	Empresa:						
	Solicitante:			Ejecutante:			
	Sector donde se realizarán los trabajos:						
Descripción de los trabajos a realizar:							
Autorizante	Evaluar las siguientes condiciones:				Bien	Mal	N/A
	Señalización y cierre de la zona de trabajo						
	Realización de otras tareas en las proximidades o debajo del área de trabajo						
	Herramientas a utilizar en buen estado						
	Condiciones climáticas						
	Escaleras:						
	Si son de madera: Pintura transparente y sin nudos en la madera.						
	Largueros y peldaños sin deformaciones (rectos).						
	Buena condición general						
	Utilización de andamios:						
	Condición del suelo adecuada						
	Posibilidad de contacto con líneas eléctricas o equipos energizados						
	Andamios firmes						
	Fijados a la estructura						
	Tiene todos los largueros						
	Crucetas colocadas adecuadamente						
	Cuenta con barandas fijas						
	Cuenta con rodapiés						
	Plataforma con ancho mínimo 60 cm.						
	Instrucción del personal:						
	Personal capacitado en riesgos propios de su trabajo y riesgos específicos del establecimiento.						
	Elementos de protección personal: (marcar con una cruz)						
	Ropa de trabajo:.....		Casco:.....		Calzado de seguridad:.....		
	Cinturón de seguridad:.....		Cabo de vida:.....		Guantes:.....		
Arnés:.....		Malla para caídas:.....		Cables de desplazamiento:.....			
Antiparras:.....		Otros:					
Observaciones:							
Firmas							
Solicitante:							
Autorizante:							
Ejecutante:							
Renovación:							
Autorizante:		Solicitante:			Ejecutante		
Cancelación del Permiso.				Hora:			
Causas:							
Cierre definitivo:							
Hora:				Fecha:			
Ejecutante: (Firma)				Autorizante: (Firma)			

Apéndice Q: Permiso de trabajo en altura

PERMISO DE TRABAJO EN EXCAVACIÓN				Nº		
Solicitante	Inicio		Finalización			
	Fecha:/...../.....	Hora:hs.	Hora:hs.			
	Empresa:					
	Solicitante:		Ejecutante:			
	Sector donde se realizarán los trabajos:					
	Descripción de los trabajos a realizar:					
Autorizante	Evaluar las siguientes condiciones:			Bien	Mal	N/A
	Verificación de red eléctrica, de gas, de agua, etc.					
	Identificación y señalización de servicios bajo tierra en área de excavación.					
	Existencia de servicios o cañerías bajo tierra no identificados.					
	Identificación de líneas con tensión en el área.					
	Seguridad de ingresos y egresos al área de excavación.					
	Área de excavación debidamente señalizada, iluminada, identificada y cercada.					
	Cercanía de edificaciones, servicios, líneas eléctricas, etc al área de excavación.					
	Necesidad de corte de suministro eléctrico.					
	Instrucción del personal:					
	Personal capacitado en riesgos propios de su trabajo y riesgos específicos del establecimiento.					
	Elementos de protección personal: (marcar con una cruz)					
	Ropa de trabajo:.....		Casco:.....	Calzado de seguridad:.....		
Guantes:.....		Delantal:.....	Otros:			
Antiparras:.....						
Observaciones:						
Firmas						
Solicitante:						
Autorizante:						
Ejecutante:						
Renovación:						
Autorizante:		Solicitante:		Ejecutante		
Cancelación del Permiso.			Hora:			
Causas:						
Cierre definitivo:						
Hora:			Fecha:			
Ejecutante: (Firma)			Autorizante: (Firma)			

Apéndice R: procedimiento para la gestión de no conformidades, acciones correctivas y acciones de prevención.

Introducción

El sistema de gestión se basa en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar. Es un ciclo dinámico que se retroalimenta continuamente. Las actividades de medición y control del desempeño son la base fundamental del paso correspondiente a la verificación. Sin verificación, no hay mejora continua.

Alcance:

Este procedimiento comprende todas las actividades y variables que son susceptibles de control de acuerdo a los requisitos especificados en el presente manual de SGSST.

Desarrollo

El servicio de Seguridad e Higiene es responsable de identificar todas las actividades y variables que son objeto de control, y de coordinar con los responsables de las áreas implicadas la realización de las actividades de medición y seguimiento.

Se deben controlar las actividades asociadas a la salud y seguridad de los trabajadores debido al cumplimiento de requisitos legales o voluntarios, así como para la comprobación del correcto funcionamiento del sistema.

Todas las actividades de control y medición deben quedar debidamente registradas. Asimismo, en el Apéndice S se consigna la planilla de registro y seguimiento de no conformidades.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el servicio de Higiene y seguridad establecerá anualmente el Calendario Seguimiento y Mediciones como parte del programa anual de auditoría.

Con objeto de efectuar la vigilancia de la salud, las evaluaciones de riesgos o cualquier otra evaluación o inspección que requiera cualificación técnica especializada, la empresa podrá contratar estos servicios a empresas con la acreditación apropiada.

Siempre que se utilicen equipos de medición, se deberá garantizar su calibración y el debido mantenimiento de los mismos.

No conformidades, acciones correctivas y acciones de prevención.

Definimos no conformidad a toda situación que corresponda a:

a.- Incumplimiento de procedimientos, instrucciones, reglamentos o directivas del presente manual SGSST, del marco legal vigente o de la dirección de la empresa.

b.- Incumplimiento total o parcial de alguno de los requisitos del estándar OHSAS 18.001:2007.

Se consideran las no conformidades de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Total: incumplimiento total del requisito.
- Parcial: Incumplimiento parcial del requisito.
- Observación: Podría incumplirse el requisito si no se toman medidas al respecto.

Las acciones correctivas o preventivas pueden originarse debido a:

- La ejecución de simulacros de emergencia.

- La investigación de incidentes.
- Las desviaciones detectadas en auditorías internas o externas.
- Las no conformidades repetitivas detectadas.

Cualquier trabajador que detecte una no conformidad puede (y debe) comunicarla al encargado de su sector (Responsable Salón y Depósito; o Responsable de caja según corresponda), a la gerente de Recursos Humanos, o al servicio de Higiene y Seguridad.

El receptor de la no conformidad evaluará las causas de la no conformidad y planificará la resolución, registrándola en la planilla de registro y seguimiento de no conformidades, incluyendo su nombre y la fecha. En todos los casos se notificará al servicio de Higiene y Seguridad (HyS) a fines de supervisión y estadística. El servicio de HyS, puede confirmar o modificar la planificación de la resolución de las no conformidades toda vez lo considere necesario.

El servicio de Higiene y Seguridad supervisa la gestión de las no conformidades y lleva adelante la estadística de las no conformidades detectadas, así como la efectividad de las acciones tomadas. Estas estadísticas son fundamentales para la revisión anual del SGSST por la Dirección de la empresa.

Apéndice S: Planilla de registro y seguimiento de no conformidades

Empresa:	Localidad:
Referencia Auditoría:	Auditor:
Fecha:	Referencia No Conformidad N.º:
Codificación: Mayor	Menor: Observación:
DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD:	
CRITERIOS DE REFERENCIA:	
Firma del detector de la NC:	Firma del responsable del sector:
PROPUESTA DE ACCIÓN CORRECTORA:	
Fecha prevista de finalización:	Firma del responsable:
VERIFICACIÓN Y CIERRE DE LA ACCIÓN CORRECTORA;	
Fecha y firma del responsable del sector	

Apéndice T: Procedimiento para la Auditoría Interna

Introducción

El Programa de Auditoría Interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es parte integrante del Programa de Auditoría Anual, y comparte sus objetivos. Comparte sus objetivos, porque lo audita y es parte de él a la vez. Es la herramienta principal para, anualmente, pasar revista de lo realizado, y, mediante un análisis profundo, realizar las correcciones que sean necesarias.

Así como la planificación y la implementación del SGSST se basa en estándar OHSAS 18.001, la auditoría del sistema se basará en la verificación de la normativa adoptada y su cumplimiento.

Objetivos:

- Vigilar, mantener y mejorar permanentemente el sistema de salud y seguridad en el trabajo y sus procesos;
- Evaluar el ajuste de los objetivos del sistema de gestión a la política del sistema de gestión y los objetivos generales de la empresa;
- Determinar la efectividad del sistema de gestión;
- Cumplir con requisitos de la legislación vigente;
- Contribuir con la mejora del sistema de gestión y su desempeño;

Alcance

El presente programa aplica a la totalidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus procesos.

Métodos de auditoría:

En fase de planificación

- Revisión de la información documentada (Revisión del legajo técnico, manuales, procedimientos, Evaluación de riesgos, Plan de Emergencias, etc).
- Observación del trabajo realizado.
- Visita a espacios de trabajo.
- Verificar grado de cumplimiento de la legislación

En fase de realización

- Realizar entrevistas.
- Completar listas de verificación y cuestionarios con la participación del auditado.
- Revisión documental con participación del auditado.

Equipo Auditor

El equipo auditor estará integrado por el RT HyS (Líder de Grupo), el Técnico HyS, y la Gerente de Recursos Humanos.

Fecha de realización

La presente auditoría se realizará con una periodicidad anual, durante el mes de Febrero.

Desarrollo

Preparación de la Auditoría

Áreas a auditar

Se auditarán todas las tareas que se realizan en el establecimiento.

Revisión de la Documentación

Se realizará una revisión inicial de toda la documentación disponible, con el objetivo de analizar su pertinencia, grado de aplicación efectiva, efectividad y posibilidades de mejora. Dicha revisión abarcará:

- Legajo Técnico
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos y Programas de SST
- Organigrama y funciones dentro del SGSST
- Cumplimiento de los requisitos legales
- Plan de Respuesta a Emergencias
- Actividades esenciales del plan de prevención:
 - Evaluación de Riesgos
 - Protocolo de ergonomía Res 886/15
 - Cuestionario psicosocial
 - Vigilancia de la Salud
 - Formación
 - Procedimientos
 - Informes e investigaciones de Incidentes/Accidentes

- Informes Auditorías específicas:
 - Controles Bimestrales de Establecimiento
 - Seguimiento y resolución de No Conformidades.
- Mediciones
 - Protocolo de Medición de Iluminación Res 84/12
 - Protocolo de Medición de Ruidos Res 85/12
 - Protocolo de Medición de Puesta a Tierra Res 900/15

Partiendo de este primer paso, se prepararán las Listas de Verificación y Cuestionarios de auditoría que permitirán la auditoría de los diversos componentes del SGSST.

Cuestionarios y Listas de Verificación

Cuestionarios

Luego de la revisión de la documentación, se evaluará la necesidad de la confección de algún cuestionario específico.

Lista de control

Para la verificación del grado de adhesión y cumplimiento del SGSST implementado, se utilizará la lista de verificación del Apéndice U.

Plan de auditoría:

La preparación de la auditoría concluye con la determinación de las fechas y horarios en los que se realizarán las entrevistas y las visitas a los espacios de trabajo para la realización de la reunión inicial, la toma de datos y evidencias objetivas, y la reunión de cierre.

Realización de la Auditoría

Para la realización de la auditoría, se distinguen tres fases:

Fase I: Reunión Inicial

En esta reunión se informa al responsable del sector auditado acerca de la forma en la que se va a llevar adelante la auditoría, qué documentación se desea comprobar, con qué personal se desea interactuar, los aspectos operativos que se desean profundizar, y todos aquellos aspectos que permitan establecer una agenda para la realización de la auditoría.

Fase II: Relevamiento de campo y evidencias objetivas

Se llevarán a cabo todas las comprobaciones necesarias con el apoyo de Listas de Verificación y cuestionarios de auditoría. Se estudiarán todas las evidencias objetivas necesarias para apoyar las conclusiones de la auditoría y se documentarán las mismas.

Fase III: Reunión de Cierre

Se comunicarán los resultados al responsable del sector auditado, identificando las no conformidades. Esto permite correcciones de errores o malos entendidos que hayan podido tener los auditores.

Informe de auditoría.

Al finalizar la auditoría, el equipo auditor elaborará un informe con los siguientes apartados:

- Fecha y número de informe
- Identificación de los componentes del equipo auditor

- Objeto de la auditoría
- Sectores auditados
- Identificación de las personas entrevistadas
- Documentación aplicable
- Evidencias objetivas analizadas
- No Conformidades detectadas y Acciones Correctivas Propuestas
- Conclusiones finales.

Se debe distribuir una copia del informe a cada uno de los responsables de los sectores auditados y a la gerencia.

**Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la
norma OHSAS 18.001:2007**

Auditoría Interna - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo							
Responsable.		Elaborado por:				Fecha de elaboración	
		Revisado:					
REQUISITO		Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
		CT	CP	NC	N/A		
1	Requisitos Generales						
1	La organización define y documenta el alcance de su sistema de gestión de la SST.						
2	Política SST						
2	Política de SST definida y autorizada por la alta gestión						
2.1	Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos de la organización						
2.2	Incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de mejora continua de la gestión de la SST y del desempeño de la SST						
2.3	Incluye un compromiso de cumplir al menos con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus peligros para la SST						
2.4	Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de SST						
2.5	Se documenta, implementa y mantiene						
2.6	Se comunica a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de SST						
2.7	Está a disposición de las partes interesadas						

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO		Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
		CT	CP	NC	N/A		
2.8	Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización						
3	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles						
3	Se establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios.						
3.1	El/los procedimientos deben tener en cuenta:						
3.1.1	Las actividades rutinarias y no rutinarias						
3.1.2	las actividades de todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo (incluyendo contratistas y visitantes)						
3.1.3	el comportamiento humano, las capacidades y otros factores humanos						
3.1.4	Los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo, capaces de afectar adversamente a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización en el lugar de trabajo						
3.1.5	Los peligros originados en las inmediaciones del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización						
3.1.6	La infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo, tanto si los proporciona la organización como otros						
3.1.7	Los cambios o propuestas de cambios en la organización, sus actividades o materiales						

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO		Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
		CT	CP	NC	N/A		
3.1.8	Las modificaciones en el sistema de gestión de la SST, incluyendo los cambios temporales y su impacto en las operaciones, procesos y actividades						
3.1.9	Cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios						
3.1.10	El diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipamiento, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas						
3.2	La metodología para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos :						
3.2.1	Está definida con respecto a su alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que es más proactiva que reactiva						
3.2.2	Prevé la identificación, priorización y documentación de los riesgos, y la aplicación de controles, según sea apropiado						
3.3	Al establecer los controles o considerar cambios en los controles existentes se considera la reducción de los riesgos de acuerdo con la jerarquía estipulada (a) eliminación; b) sustitución; c) controles de ingeniería; d) señalización/advertencias y/o controles administrativos; e) equipos de protección personal.						
3.4	Se documentan y mantienen actualizados los resultados de la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y los controles determinados						
4	Requisitos legales y otros requisitos						

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO		Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
		CT	CP	NC	N/A		
4	La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos de SST que sean aplicables.						
4.1	Se mantiene la información actualizada						
4.2	Se comunica la información pertinente sobre los requisitos legales y otros requisitos a las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas						
5	Objetivos y Programas						
5	Se establecen, implementan y mantienen objetivos de SST documentados, en los niveles y funciones pertinentes dentro de la organización						
5.1	Los objetivos son medibles y coherentes con la política de SST						
5.2	Se implementan y mantienen uno o varios programas para alcanzar los objetivos						
5.2.1	Se asignan responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización						
5.2.2	Se asignan los medios y plazos para lograr estos objetivos						
5.2.3	Se revisan los programas a intervalos de tiempo regulares y planificados						
6	Competencia, formación y toma de conciencia						
6	Se identifican las necesidades de formación relacionadas con los riesgos para la SST y el sistema de gestión de la SST.						
6.1	Se proporciona formación para satisfacer estas necesidades, evalúa la eficacia de la formación o de las acciones tomadas, y mantiene los registros asociados						

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO	Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
	CT	CP	NC	N/A		
7	Comunicación, participación y consulta					
7.1	Se establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para: a) la comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de la organización; b) la comunicación con los contratistas y otros visitantes al lugar de trabajo; c) recibir, documentar y responder a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas.					
7.2	La organización establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores mediante su: • adecuada involucración en la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de los controles; • adecuada participación en la investigación de incidentes; • involucración en el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos de SST; • consulta cuando haya cualquier cambio que afecte a su SST;					
8	Documentación					
8.1	La documentación del sistema de gestión de la SST incluye: a) la política y los objetivos de SST; b) la descripción del alcance del sistema de gestión de la SST; c) la descripción de los elementos principales del sistema de gestión de la SST y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados; d) los documentos, incluyendo los registros, determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos relacionados con la gestión de los riesgos para la SST.					

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO	Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
	CT	CP	NC	N/A		
<p>8.2 La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:</p> <p>a) aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de su emisión;</p> <p>b) revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente;</p> <p>c) asegurarse de que se identifican los cambios y el estado de revisión actual de los documentos;</p> <p>d) asegurarse de que las versiones pertinentes de los documentos aplicables están disponibles en los puntos de uso;</p> <p>e) asegurarse de que los documentos permanecen legibles y fácilmente identificables;</p> <p>f) asegurarse de que se identifican los documentos de origen externo que la organización ha determinado que son necesarios para la planificación y operación del sistema de gestión de la SST y se controla su distribución; y</p> <p>g) prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos y aplicarles una identificación adecuada en el caso de que se conserven por cualquier razón.</p>						
9	Control Operacional					
9.1	Se identifica las operaciones y actividades que están asociadas con los peligros identificados para los que es necesaria la implementación de controles para gestionar el riesgo o riesgos para la SST.					
9.1.1	Se implementan y mantienen:					
9.1.2	Controles operacionales para la organización y sus actividades, integrados dentro de su sistema de gestión de la SST.					
9.1.3	Controles relacionados con los bienes, equipamiento y servicios adquiridos					
9.1.4	Controles relacionados con los contratistas y otros visitantes al lugar de trabajo					

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO		Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
		CT	CP	NC	N/A		
9.1.5	Procedimientos documentados, para cubrir las situaciones en las que su ausencia podría llevar a desviaciones de su política y sus objetivos de SST						
9.1.6	Criterios operativos estipulados en los que su ausencia podría llevar a desviaciones de su política y sus objetivos de SST						
10	Preparación y respuesta ante emergencias						
10.1	Se establece, implementa y mantiene un procedimiento para: a) identificar situaciones de emergencia potenciales; b) responder a tales situaciones de emergencia.						
10.2	Se realizan pruebas periódicas del procedimiento para responder a situaciones de emergencia.						
10.3	Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiado						
11	Medición y seguimiento del desempeño						
11.1	Se establecen, implementan y mantienen uno o varios procedimientos para hacer el seguimiento y medir de forma regular el desempeño de la SST						
11.1.1	Las medidas cualitativas y cuantitativas son apropiadas a las necesidades de la organización						
11.1.2	El seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos de SST de la organización						
11.1.3	Hay seguimiento de la eficacia de los controles (tanto para la salud como para la seguridad)						
11.1.4	Se hace un seguimiento de la conformidad con los programas, controles y criterios operacionales de la SST;						

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO		Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
		CT	CP	NC	N/A		
11.1.5	Se hace un seguimiento del deterioro de la salud, los incidentes (incluyendo los cuasi accidentes) y otras evidencias históricas de un desempeño de la SST deficiente						
11.1.6	Se registran los datos y los resultados del seguimiento y medición, para facilitar el posterior análisis de las acciones correctivas y las acciones preventivas.						
11.1.7	Los equipos para el seguimiento y la medición del desempeño son debidamente mantenidos y calibrados						
12	Evaluación del cumplimiento legal						
12.1	Se establecen, implementan y mantienen uno o varios procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.						
12.2	Se registran las evaluaciones de cumplimiento de los requisitos legales						
13	Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva						
13.1	Hay establecido, implementado y mantenido uno o varios procedimientos para registrar, investigar y analizar los incidentes						
13.1.1	Se documentan y mantienen los resultados de las investigaciones de los incidentes						
13.2	Se establecen, implementan y mantienen uno o varios procedimientos para tratar las no conformidades reales o potenciales y para tomar acciones correctivas y acciones preventivas						
13.2.1	Los cambios necesarios que surgen de una acción preventiva y una acción correctiva se incorporan a la documentación del sistema de gestión de la SS						

Apéndice U: Lista de control para la verificación conformidad a la norma

OHSAS 18.001:2007 (Continuación)

REQUISITO	Cumplimiento				% Cumplimiento	Observaciones
	CT	CP	NC	N/A		
14	Control de Registros					
14.1	Están establecidos y se mantienen los registros necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de la SST y para demostrar los resultados logrados					
14.2	Se encuentra establecido, implementado y mantenido un procedimiento para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, el tiempo de retención y la disposición de los registros.					
14.3	Los registros son legibles, identificables y trazables.					
15	Revisión por la dirección					
	La alta dirección revisa el sistema de gestión de la SST de la organización, a intervalos planificados.					
	Los resultados de las revisiones por la dirección son coherentes con el compromiso de mejora continua de la organización					
	Los resultados relevantes de la revisión por la dirección están disponibles para su comunicación y consulta					

Vita

Acá se incluye una breve biografía del autor de la tesis.