

UNIVERSIDAD SIGLO 21
LICENCIATURA EN HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO



**INCORPORACIÓN DEL SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD E
IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD E HIEGIENE**

**ALUMNA: ALVARADO YESICA
LEGAJO: VHYS01655**

PROFESOR: HOYOS HERNAN

Fecha de Entrega: 04 de Julio de 2021

RESUMEN

El reporte que se desarrollará a continuación, pretende dar solución a la problemática hallada en empresa FADEPA SA (Fábrica Argentina de Pinturas y Afines Sociedad Anónima), para conseguirlo, se tomará como premisa lo que la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo exige, llevando como bandera la preservación de la integridad psicofísica del personal y trabajar siempre en favor de la prevención.

A lo largo del informe, se propondrá, como primera medida la incorporación del Servicio de Higiene y Seguridad a la organización, asimismo, se desarrollarán los requerimientos, para que, en un plazo de dieciocho meses, la empresa adopte un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, utilizando como guía la Norma ISO 45001. Se espera que, siguiendo los lineamientos de la propuesta presentada, la implementación del Sistema de Gestión sea exitosa.

Palabras Claves: Prevención – Sistema de Gestión – Seguridad e Higiene laboral – Procedimiento

ABSTRACT

The report that follows pretends to solve a major issue found at the company FADEPA SA (Fábrica Argentina de Pinturas y Afines Sociedad Anónima), to fulfill that goal it will take as premise, the requirements that the Occupational Health and Safety law demand. Carrying as a flag the intention of preserving the physical integrity of the workers on their duty.

Through this report, you will find, the incorporation of the Health and Safety Service as the first measure. Completed the first task, on an 18 months' period a series of requirements will be developed for the purpose of accomplishing the following steps that will lead the company to

create and adopt an Occupational Health and Safety Management System, using as a guide the lineaments of ISO 45001 standard. It is expected that, if the guidelines proposed are follow as indicated, the implementation of the Occupational Health and Safety Management System will be successful.

Key Words: Prevention – Management System – Occupational Health and Safety -
Procedures

INTRODUCCIÓN

Este trabajo final de grado tiene el propósito de analizar la factibilidad de incorporar a la organización elegida el servicio de Higiene y Seguridad como así también la posible integración de un sistema de gestión de Seguridad y Salud ocupacional.

A través del desarrollo de este reporte se buscará demostrar los beneficios que trae aparejada una buena gestión de la SST. En contraposición podemos decir que una mala actuación en estos temas, puede acarrear grandes inconvenientes a las organizaciones, tanto en el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores como en los aspectos económico-financieros.

FADEPA SA (Fábrica Argentina de Pinturas y Afines Sociedad Anónima), es una pyme fundada en 1989 por el Sr. Eduardo Daniele. En sus comienzos fabricaban pintura a la cal, pero debido a su crecimiento sostenido por más de 30 años han logrado ampliar su línea de productos, crecer en infraestructura, laboratorio, producción, en la cantidad de personal y a la vez posicionarse como líder en el mercado de las mal llamadas “segundas marcas”.

La planta de FADEPA SA se encuentra en la zona sur de Villa Nueva, departamento General San Martín, provincia de Córdoba, está estratégicamente ubicada sobre la ruta provincial N° 4, a escasos metros de la ruta provincial N° 2, éstas a su vez conectan con las rutas nacionales N°9 y N°158, lo que posibilita su conexión con todos los puntos del país.

Organizacionalmente dispone de un gerente general, seis gerentes de área (ventas, cobranzas, producción, mantenimiento, compras y laboratorio), las que a su vez tienen una cantidad de jefes que varía según las necesidades. Asimismo, cada sector cuenta con los operarios. La distribución antes mencionada se conjuga en un total de más de ochenta empleados.

Adicionalmente, como servicios tercerizados tiene la asesoría de tres contadores, dos abogados, las redes de telecomunicaciones y servicios informáticos, marketing y una clínica especializada en medicina laboral que además de ocuparse del ingreso de personal se encarga de los temas vinculados a la ART.

Luego de analizar cuidadosamente la información disponible de la organización, no se evidencia la existencia del servicio de Higiene y Seguridad interno ni externo, lo cual intentará subsanarse con el desarrollo de este reporte.

Antecedentes

A continuación, se hará mención de antecedentes que tratan desde diversas perspectivas la temática que se pretende abordar.

La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo (s.f.), asegura que una buena gestión de la SST es un buen negocio. Las buenas políticas y prácticas pueden beneficiar no solo a los trabajadores, sino también a los sistemas sanitarios nacionales.

La reducción del ausentismo y la eliminación de las interrupciones en las actividades, la imagen positiva ante los clientes que valoran e incluso muchas veces exigen una política en SST a sus proveedores, la motivación del personal y el mantenimiento de su compromiso con la empresa, son solo algunas de las ventajas que muchas pequeñas y medianas empresas reconocen al implementar buenas prácticas en SST. (Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 2008).

La empresa en cuestión, demuestra una buena relación con sus empleados, lo que podría ascender al próximo nivel al incorporar un sistema de gestión y definirse una política formal en

SST.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es un organismo creado por la Ley N° 24.557 que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, en la regularización del empleo y en el combate al Trabajo no Registrado. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT, s.f.)

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) identifican a los jóvenes como un grupo de riesgo desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo. Señalan que los trabajadores jóvenes padecen lesiones y enfermedades laborales en muchísima mayor medida que sus pares adultos. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT, 2021, p.5.)

El informe anual sobre la situación de los jóvenes en el sistema de riesgos del trabajo, en el marco de la agenda 2030 para el desarrollo sostenido, brinda información sobre la situación laboral de los trabajadores jóvenes de 16 a 24 años con cobertura de riesgos del trabajo. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT, s.f.)

La selección de personal en FADEPA SA se encuentra definida por un entrenamiento que se hace a través del “plan joven”, de donde surgen los empleados para todas las áreas, ya que muchos jóvenes quedan efectivos luego del tiempo que dura el plan. Esto es algo positivo para la cultura organizacional, puesto que genera mayor compromiso y sentido de pertenencia de los empleados y a su vez abre un camino a ser estudiado en cuanto a la SST.

ANALISIS DE SITUACIÓN

Marco de referencia institucional

El predio de FADEPA SA, cuenta con más de una estructura edilicia de distintas superficies. Su distribución es la siguiente: la construcción precaria adquirida en sus inicios, es hoy el sector de producción propiamente dicho, incluyendo un sector de etiquetado de envases y el vestuario de los empleados. En este edificio se incluye un área de doble piso donde funcionan varios servicios (comercial, administrativo, laboratorio, directorio, sala de reuniones, kitchenette y baños), en el exterior del sector de producción se encuentran tres tanques de solventes necesarios para la fabricación de pintura. El terreno también cuenta con un comedor para el personal de la empresa, un salón para eventos, dos galpones de almacenamiento y un área de estacionamiento. La superficie total de lo antes mencionado se aproxima a los 14000 m² de superficie cubierta.

El proceso de producción comienza con la molienda de los pigmentos hasta llegar a la textura deseada. Luego, se le agregan aditivos para lograr el producto final. Finalmente se realizan pruebas en el laboratorio y aquí se certifica si se logró el objetivo. Actualmente se cuenta con un registro de mejoras que impacta directamente en la calidad de los productos.

La particularidad de la empresa, a pesar de que la gran mayoría de su proceso productivo podría decirse artesanal, es que cuenta con una muy buena tecnología en la molienda de aquellas materias primas sólidas que requieren ser particuladas muy finamente.

Descripción de la problemática

FADEPA SA no cuenta con un sistema de producción lineal, esto es consecuencia de que la planta original se fue adaptando a medida que la empresa crecía y los procesos lo requerían, con la salvedad del galpón que funciona como depósito de productos terminados, puesto que éste si fue construido para tal fin. Sin embargo, se puede apreciar que las condiciones edilicias logran adaptarse en buena medida a las necesidades del proceso.

No obstante, se puede observar algunos desvíos en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad como lo son la iluminación y ventilación deficiente en algunos sectores y la gran concentración de personal en el área administrativa.

Los procesos productivos requieren un gran nivel de concentración ya que se utilizan máquinas de corte. Es imprescindible el uso de protecciones auditivas y oculares a causa de los constantes ruidos, las eventuales chispas, astillas, etc. Es fundamental mantener el orden y la limpieza durante toda la jornada laboral en todas las áreas de trabajo. La línea operativa no cuenta con maquinaria de alta tecnología, no dispone de equipos automatizados.

Análisis de contexto

Para iniciar este análisis se utiliza la herramienta de estudio FODA. Método mediante el cual, observando las características internas y la situación externa del objeto de estudio, nos permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que le atañen a este caso

en particular.

FADEPA SA tiene una posición de peso entre sus pares, lo cual, junto con su favorable ubicación geográfica permiten visualizar una oportunidad de expansión del mercado que, en conjunto con su vasta experiencia en el rubro y su excelente relación precio-calidad, lo vuelve mucho más viable.

En contraposición podemos decir que el hecho de que el sistema de producción no se encuentre automatizado se remarca como una debilidad, considerando que esto puede significar una producción menor y tiempos de entrega de productos más extensos.

Una herramienta que podría resultar beneficiosa es la elaboración de procedimientos operativos, los que además de resultar adecuados para realizar de una manera correcta y segura las actividades, significaría una mayor eficiencia en el proceso productivo.

Puede observarse que en general FADEPA SA es una empresa consolidada, con una buena reputación, aunque ésta se encuentra construida principalmente por recomendación, ya que posee una amplia cartera de clientes. Internamente puede decirse que existe un buen sistema de convivencia entre empleados y cuenta con un favorecedor sistema de objetivos. Como flaqueza se puede remarcar que el reglamento interno necesita actualización.

Si bien el entorno puede proporcionar algunas amenazas, como lo son, el aumento de las materias primas o el crecimiento constante de las primeras marcas, su imagen positiva ante la comunidad y buena comunicación con los clientes son fortalezas que esta organización puede aprovechar para su beneficio.

Relevancia del caso

Resulta ventajoso incorporar a la organización un responsable en Higiene y seguridad al igual que la implementación de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Análisis específicos según el perfil profesional.

A sabiendas de que la gran mayoría de la industria y el comercio priorizan el producto como tal, sin muchas veces considerar relevantes los medios para cumplir ese fin, es que se intentará en este escrito, fomentar lo que la ley N°19587, (1972), en su Art. 4° describe como objeto.

Este caso en particular proporciona un escenario óptimo para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ya que según la información con la que se cuenta, la empresa estaría interesada en expandir su negocio, lo que se reconoce como una gran ocasión para definir formalmente una política en seguridad y salud, para así, sentar las bases de una cultura organizacional basada en la prevención de contingencias que toda actividad laboral acarrea.

Contar con un sistema de gestión de SST, le permite a una organización gestionar sus riesgos y mejorar su desempeño en SST. Para su implementación se utiliza como guía la norma ISO 45001:2018, la que cuenta con todas las herramientas para lograrlo. También posee la característica de ser compatible con otras normas como ISO 9001 e ISO 14001, lo que a futuro podría funcionar como un sistema de gestión integrado, que es incluso certificable.

A continuación, un fragmento de la ISO 45001, (2018), que describe el enfoque de la norma:

El enfoque del sistema de gestión de la SST aplicado en este documento se basa en el concepto de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA).

El concepto PHVA es un proceso iterativo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua. Puede aplicarse a un sistema de gestión y a cada uno de sus elementos individuales, como:

- a) Planificar: determinar y evaluar los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y otras oportunidades, establecer los objetivos de la SST y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de la SST de la organización;
- b) Hacer: implementar los procesos según lo planificado;
- c) Verificar: hacer el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos respecto a la política y los objetivos de la SST, e informar sobre los resultados;
- d) Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la SST para alcanzar los resultados previstos. (Norma ISO 45001:2008).

La Norma ISO 45001, (2008), define como sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como “*sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST*”.

El concepto de política de la SST definido por la misma norma: “*política para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores, y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables*”. (Norma ISO 45001, 2008).

La visión de un profesional en la materia, acompañará a la organización en este camino contribuyendo a generar una cultura organizacional donde prime la salud y seguridad de los trabajadores.

La aplicación de un sistema de gestión de la SST, asegura el cumplimiento legal de las reglamentaciones vigentes, sin embargo, también requiere sobreponerse a los desafíos que todo cambio implica. Los beneficios se verán reflejados en el mediano y largo plazo.

MARCO TEÓRICO

Este apartado hace mención a los conceptos relevantes a tener en cuenta a la hora de definir los elementos intervinientes para lograr la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad e higiene adecuadamente.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Definir formalmente una política de SST en concordancia con los objetivos de la organización es parte fundamental para la incorporación de un SG-SST.

Siguiendo a Cortés Díaz (2012), podemos decir que la Política de prevención manifiesta los objetivos de la dirección, como también los criterios y principios en los que basan sus acciones. La prevención de Riesgos Laborales y la mejora de las condiciones de

trabajo, deben considerarse como principales objetivos para la dirección, junto con otras cuestiones como la calidad de los productos, la rentabilidad del proceso productivo, etc.

En consonancia con lo antes planteado, los Autores Creus & Mangosio (2011, p 416), definen “*Una política de seguridad y salud ocupacional está constituida por la enumeración de los objetivos en éste tema, en forma pública, y refrendada por el más alto nivel directivo.*”.

Por lo anteriormente expuesto, queda en evidencia la necesidad de la incorporación de una política de SST ya que está será la base para implementar cualquier planificación y programación que le sobrevenga.

Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo

El Decreto N°1338, (1996), en su Art. 10°, precisa que el Servicio de Higiene y Seguridad, será el encargado de implementar la política en SST fijada por el establecimiento. El mismo decreto determina también las horas-profesional, en función del número de trabajadores equivalentes y de los riesgos de la actividad, según los anexos del Decreto N°351, (1979).

Tomando como referencia a Creus & Mangosio (2011), se sostiene que, cuanto más alto es el nivel jerárquico del cual depende el departamento de SSO, más eficiente puede resultar el desarrollo de sus tareas, no obstante, esto puede variar de acuerdo a las necesidades particulares de cada caso.

La Resolución N°905, (2015), de la Superintendencia de Riesgos del trabajo, establece las funciones de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Medicina del Trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto N°1338, (1996). Dentro de las funciones conjuntas de ambos servicios se encuentra la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Sin importar el tamaño, toda organización puede incorporar un SG-SST adaptado a sus necesidades. Tal como afirma la OIT, (2011), el enfoque sistémico, ofrece una serie de ventajas, como lo son el suministro de un marco sobre el cual establecer y poner en marcha un programa de SST, con su correspondiente seguimiento, facilitar la realización de auditorías para evaluar resultados, el establecimiento de parámetros para la mejora continua, por mencionar algunos ejemplos.

Un concepto estrechamente relacionado a este tema, es la Evaluación de Riesgos Laborales, ésta, es el punto de partida en materia de prevención, ya que, de acuerdo a sus resultados, podrán tomarse decisiones más acertadas. Es por este motivo que, Cortés Díaz (2012), la considera un instrumento esencial del Sistema de Gestión de la prevención de Riesgos Laborales.

Programa de prevención

Como primer paso, antes, de la elaboración de un programa de prevención, se debe considerar la planificación, lo que según Cortés Díaz (2012), define como el proceso tendiente a establecer “...los objetivos y los métodos para medir y valorar las acciones

necesarias.”, acorde con la política fijada se debe elaborar un plan de actuación que contempla ciertos aspectos que se desarrollaran más adelante.

Al concluir con los requerimientos antes mencionados, se puede suponer que se está en condiciones de desarrollar el programa de prevención propiamente dicho.

SÍNTESIS Y JUSTIFICACIÓN

Sin duda alguna, la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad e Higiene no es tarea fácil y requiere de un gran compromiso principalmente de la dirección de la organización, pero también de todo trabajador que integre la misma.

La definición de una política de SST se considera la piedra angular, para tomar cualquier decisión referida a este tema, lo que al fin y al cabo dará, al profesional responsable del área, los lineamientos para conseguir elaborar, gestionar y controlar de la manera más eficientemente posible el programa de prevención y cualquier otra herramienta que considere necesaria.

Considerando que la empresa FADEPA SA carece de la mayoría de los aspectos antes mencionados y a juzgar por la importancia que infieren los mismos, es que se intentará mediante este reporte, desarrollar una propuesta que no solo cumpla con la normativa vigente, sino que también resulte superadora y logre mantenerse en el tiempo.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Objetivos

Objetivo General

Implementar en la empresa FADEPA SA (Fábrica Argentina de Pinturas y Afines Sociedad Anónima), un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, no solo para cumplir con la normativa vigente, sino también para administrar de manera más eficiente los temas relacionados a la Seguridad e higiene, en el período 2022-2023.

Objetivos Específicos

Identificar los peligros asociados a las tareas que se realizan en la organización mediante una Matriz IPVR (Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos).

Elaborar un Programa de Seguridad e Higiene que se ajuste a las necesidades de la empresa, utilizando como parámetro los resultados arrojados por la matriz IPVR.

Desarrollar los instrumentos documentales que permitirán registrar, instruir e informar los requerimientos funcionales del Sistema de Gestión.

Alcance

La propuesta presentada está pensada para ser incorporada en la fábrica de pinturas FADEPA SA, de manera integral, es decir, en todos sus sectores y actividades. Se estipula un plazo de dieciocho meses para su incorporación y correspondiente revisión.

Como ya se mencionó anteriormente en la página 8 de este reporte, se utilizará como guía para todo el proceso, la Norma ISO 45001, lo que además de asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, en muchos aspectos resultará superadora, lo que probablemente resulte ventajoso para la organización.

Diagrama de Gantt

En el siguiente diagrama (Figura 1), se pueden observar las tareas que se llevaran a cabo en la organización hasta la incorporación y revisión del SG-SST, como así también su ordenamiento en el tiempo.

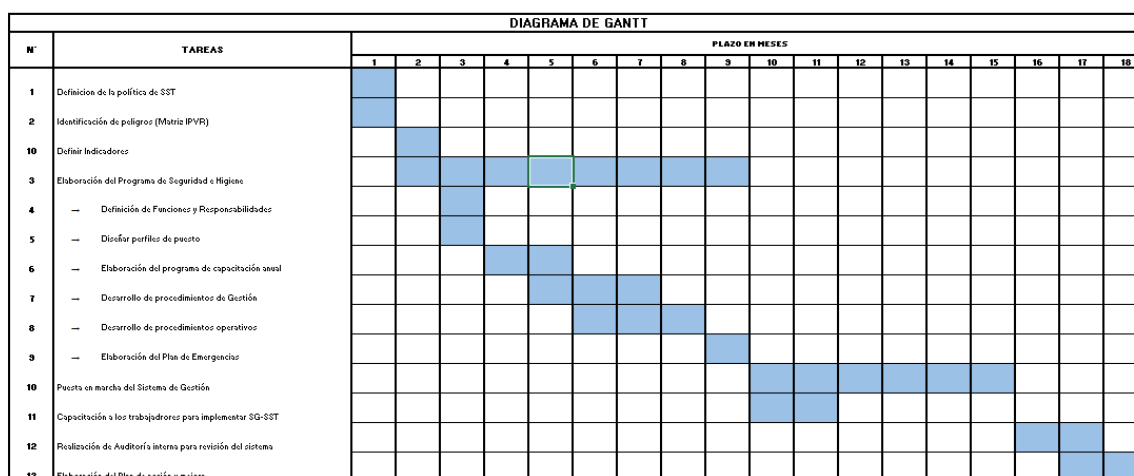


Figura 1 - Fuente: Anexo I – Diagrama de Gantt (Elaboración propia)

La propuesta está planteada para iniciarse en el mes de enero de 2022, como tareas iniciales se contempla la elaboración en conjunto con la Gerencia de una política en SST y la confección de la Matriz IPVR, lo que permitirá definir cuál será el alcance del programa de Seguridad e Higiene que se realizará más tarde.

La Matriz de Identificación de peligros y valoración de los riesgos es una herramienta fundamental, ya que permite ver el panorama completo sobre los peligros prioritarios presentes en cada una de las tareas que se llevan a cabo en la organización y en base a ellos se podrá valorar los riesgos que acarrearán. Para la confección de la misma, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Desglosar las actividades en tareas de forma minuciosa
- Conocer la manera en la que serán llevadas a cabo, es decir los recursos a involucrar.
- Evaluar la realización de cada tarea en diferentes situaciones.

Seguidamente y contemplando los resultados arrojados por la matriz, se definirán los indicadores, cuanto más precisos sean los mismos, mejores resultados se obtendrán, lo que nos permitirá tomar mejores decisiones a la hora de elaborar el plan de acción y mejora.

A partir de este momento ya se estará en condiciones de desarrollar el programa de Seguridad e Higiene, lo que otorgará a la organización los lineamientos para trabajar en pos de la Seguridad y Salud de los trabajadores, como se puede observar en el Diagrama de Gantt (Figura 1), este programa incluirá, la definición de las funciones y responsabilidades, al igual que el desarrollo de los perfiles de puesto, para dejar en claro cuáles son las competencias con las que deberá contar el trabajador, con el propósito de lograr los objetivos propuestos en el programa.

Otro documento que se elaborará es un Plan de capacitación anual que se adapte a las necesidades de la empresa. Las capacitaciones son una gran herramienta para que el personal incorpore nuevos conocimientos, como así también un método muy eficaz a la hora de modificar comportamientos de los trabajadores, siempre que se lleven a cabo con la periodicidad y contenidos que cada tema requiera.

Se trabajará a su vez, en la confección de los Procedimientos Operativos y de Gestión, donde se describirán al detalle la forma de realizar cada actividad, quienes serán los responsables y las medidas que deberán adoptarse, tanto para preservar la salud y seguridad de los trabajadores, como para conseguir los resultados esperados en cada circunstancia en particular.

Al haber desarrollado todos los instrumentos antes mencionados, se tendrá un conocimiento más concreto de cuales son y cómo se desarrollan cada una de las actividades de la organización, se iniciará entonces, con la preparación del Plan de Emergencias. Para su elaboración, primeramente, se identificarán las amenazas presentes en las actividades que se desarrollan, para luego poder precisar los recursos y el entrenamiento necesarios para combatirlas.

La puesta en marcha del Sistema de Gestión, está prevista en el 10° mes del cronograma, lo que en sus comienzos irá acompañado de las correspondientes capacitaciones al personal para la implementación, con el propósito de formar e informar sobre las nuevas metodologías de trabajo. Estas capacitaciones a su vez, se incluirán en el Programa de Capacitación anual.

Considerando que es necesario evaluar que tan efectiva resulta la implementación de un SG-SST, es que se establece en los meses numero dieciséis y diecisiete, una auditoria interna de revisión del sistema, lo que dará lugar a la confección del Plan de Acción y Mejora, empleando de esta manera, el ciclo PHVA en el que se enfoca la aplicación de un sistema de gestión de acuerdo a la Norma ISO 45001, (2018), el cual fue descrito en detalle en la página 9 de este informe.

Evaluación de la Propuesta

Serán la auditoría interna programada y los Indicadores definidos en el mismo Sistema de Gestión, las herramientas que le permitirán a la organización evaluar que tareas se realizaron exitosamente y cuales presentan desvíos que requieren de alguna medida correctiva.

También por supuesto, se logrará visualizar si fue o no conveniente la incorporación de la propuesta presentada.

Los indicadores que se proponen se adjuntan en el Anexo II de este reporte, así como también, un Check List de Auditoría interna, identificado como Anexo III.

Recursos

Recursos Humanos

Para concretar la incorporación del sistema de Gestión de SST, será necesario contar con los recursos humanos que ejecuten las actividades, principalmente la Gerencia o alta dirección, quien deberá asumir el compromiso de insertar dicho sistema y generar

paulatinamente una cultura organizacional basada en la prevención. Se contará con un Responsable de Seguridad e Higiene, quien estará encargado, en conjunto con la gerencia de desarrollar, incorporar y controlar el SG.

Por último, pero no por eso menos importante, se necesitará del compromiso de absolutamente todos los trabajadores para lograr el buen funcionamiento del sistema.

Recursos Materiales

Para la elaboración de los instrumentos documentales que forman parte de este Sistema de Gestión, los procedimientos, etc., se requerirá de al menos una computadora, con acceso a Internet, una impresora, un teléfono móvil, y en lo posible un proyector ya que es una herramienta muy útil al momento de capacitar e informar al personal.

De igual manera, se necesitará contar con un espacio físico (oficina), provista de al menos un escritorio y silla, y también insumos de librería.

En la medida de lo posible, se deberá prever la disponibilidad de una sala de reuniones para realizar las capacitaciones.

Recursos Financieros

Financieramente la empresa deberá contar con un presupuesto destinado a satisfacer los requerimientos del sistema de gestión y garantizar el óptimo funcionamiento del mismo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Para dar respuesta al problema planteado en el caso de estudio, se ha decidido implementar en la organización un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene, lo cual resultará ampliamente beneficioso para la misma, ya que como la Norma ISO 45001 menciona:

La adopción de un sistema de gestión de la SST tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo y mejorar continuamente su desempeño de la SST. (Norma ISO 45001:2018),

Luego de haber transitado el proceso de evaluación del caso e investigar sobre este tema, es posible considerar que la propuesta es totalmente realizable y alcanzable a mediano y/o largo plazo. Esto último podría tomarse tal vez, como un desafío, ya que se requiere de un gran compromiso por parte de todos los integrantes de la organización, para sostener en el tiempo los requerimientos del sistema de gestión, lo que no resulta tarea fácil, pero si se logra incorporar una cultura organizacional basada en la prevención, comenzarán paulatinamente a verse los buenos resultados.

Cambiar las costumbres y formas de trabajar, no es algo que pueda hacerse de la noche a la mañana, puede resultar incómodo y muchas veces molesto, por ende, es de vital relevancia llevar a cabo el proceso de gestión del cambio de manera adecuada, y de este modo, vencer poco a poco la resistencia que naturalmente conlleva todo cambio,

considerando la incertidumbre y el desconocimiento del personal respecto al sistema de gestión. Resumiendo, el objetivo principal de llevar a cabo una correcta gestión del cambio, es conducir al trabajador de un estado de desconocimiento, a uno de compromiso, en el cual, entiendan plenamente los beneficios de un sistema de gestión, siendo este el mayor de los desafíos.

Recomendaciones

Como primera medida se invita a la organización a asumir un real compromiso con la propuesta, dado que esto es una de las claves de éxito a la hora de poner en práctica un SG, como también lo es la comunicación fluida con todos los sectores del establecimiento, la asignación de los recursos necesarios y el monitoreo constante, entre otras cuestiones.

Para que la implementación del Sistema de Gestión, sea la esperada y logre todos los objetivos propuestos, se recomienda cumplir con los plazos estipulados para la realización de las actividades y de esta manera, alcanzar las metas programadas.

Por último, una vez los indicadores, arrojen resultados alentadores y estables, se recomienda como meta a largo plazo, la certificación de la Norma ISO 45001, que se posará sobre las bases de un sistema de gestión bien aplicado. Esto permitirá visualizar nuevos desafíos en pos del crecimiento de la organización, por ejemplo, la integración de normas como ISO 9001:2015 Gestión de Calidad e ISO 14001:2015 Gestión Ambiental.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, (2008). *Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo: Pequeñas empresas*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-77-business-benefits-good-occupational-safety-and-health>
- Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, (s.f.). *Una buena SST es un buen negocio*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/good-osh-is-good-for-business>
- Cortés Díaz J. M. (2012), *Seguridad e Higiene del trabajo: Técnicas de prevención de Riesgos Laborales*, (10ª edición). Madrid, España: Editorial Tébar Flores, S.L. Recuperado de: <https://docer.com.ar/doc/v8nesv>
- Creus, A. & Mangosio, J. (2011), *Seguridad e Higiene en el trabajo: Un enfoque integral* (1ª edición). Buenos Aires, Argentina: Alfaomega Grupo Editor Argentino.
- Norma ISO 45001, (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso*. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Organización Internacional del trabajo – OIT, (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_154127/lang--es/index.htm
- Presidencia de la Nación Argentina, (1972). Ley Nª19.587, *Seguridad e Higiene en el*

- trabajo*. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Presidencia de la Nación Argentina, (1979). Decreto Reglamentario N°351. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32030/texact.htm>
 - Presidencia de la Nación Argentina, (1995). Ley N° 24.557, *Riesgos del Trabajo*. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>
 - Presidencia de la Nación Argentina, (1996). Decreto N° 1338, *Higiene y Seguridad del Trabajo. Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Trabajadores equivalentes. Deróguense los Títulos II y VIII del Anexo I del decreto N° 351/79*. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/40574/norma.htm>
 - Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT, (2015). Resolución N° 905. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/40574/norma.htm>
 - Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT, (2021). *Informe anual sobre la situación de los jóvenes en el sistema de riesgos del trabajo 2019*. Recuperado de <https://www.srt.gob.ar/estadisticas/situacion-jovenes/Informe%20Situacion%20J%C3%B3venes%202019.pdf>
 - Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT, (s.f.). *Misión, funciones y objetivos*. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/srt/institucional/mision-funciones-y-objetivos#:~:text=La%20Superintendencia%20de%20Riesgos%20del,de%20la%20pobla>

[ci%C3%B3n%20cuando%20trabaja.](#)

ANEXO II

OBJETIVO	INDICADOR	META	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	MONITOREO
Realizar en el plazo de un año, los estudios relativos a seguridad y salud de las personas que se vean afectadas en los puestos de trabajo.	<p>Cualitativo</p> <p>- Informes en papel</p> <p>Cuantitativo</p> <p>- Informes realizados= $\left[\frac{\text{Cantidad de informes realizados}}{\text{Cantidad de informes programados.}} \right] \times 100$</p>	Grado de cumplimiento 70%	<p>Medición de Iluminación</p> <p>Medición de Ruido</p> <p>Estudio Ergonómico</p>	Gerencia / Servicio de HyS	Octubre 2023	Auditoría Interna
Mantener controladas las contingencias que puedan resultar de las actividades de la Empresa.	<p>- Informes de simulacros</p> <p>- Control de matafuegos</p> <p>- Registros de capacitación</p>	Grado de cumplimiento 75%	<p>Revisión de procedimiento de Respuesta ante Emergencia.</p> <p>Capacitación en roles de emergencia</p> <p>Planificar realización de simulacro de emergencias.</p>	Servicio de HyS	<p>Enero 2023</p> <p>Enero 2023</p> <p>Marzo 2023</p>	Auditoría Interna
Controlar los estándares de salud del personal.	<p>- Ausentismo por enfermedad= $\left[\frac{\text{Días de ausentismo por enfermedad}}{\text{Días trabajados}} \right] \times 100$</p>	Grado de cumplimiento 75%	<p>Realizar seguimiento a enfermedades laborales.</p> <p>Planificar visitas y capacitaciones dictadas por el profesional del servicio de Medicina Laboral</p>	Servicio de HyS	<p>Abril 2023</p> <p>Mayo 2023</p>	Auditoría Interna
Lograr el cumplimiento del plan de capacitación con el 70% de asistencia, midiendo paulatinamente la eficacia de las capacitaciones.	<p>- % de capacitaciones= $\left[\frac{\text{Capacitaciones programadas}}{\text{Capacitaciones realizadas}} \right] \times 100$</p> <p>- % de asistencia= $\left[\frac{\text{Personal destinado a capacitar}}{\text{Personal con asistencia a capacitación}} \right] \times 100$</p>	Grado de cumplimiento 60%	<p>Elaborar el programa de capacitación anual incluyendo los temas que contengan los riesgos Identificados en la matriz IPVR</p> <p>Dictar Capacitaciones</p> <p>Implementar Evaluaciones</p>	Servicio de HyS	<p>Abril / Mayo 2022</p> <p>A partir de Octubre 2022</p> <p>A partir de Enero 2023</p>	Auditoría Interna
Gestionar los accidentes e incidentes.	<p>- Índice de Gravedad= $\left[\frac{\text{Días perdidos}}{\text{Horas trabajadas}} \right] \times 10^3$</p> <p>- Índice de Frecuencia= $\left[\frac{\text{Número de accidentes}}{\text{Horas trabajadas}} \right] \times 10^6$</p> <p>- Índice de Incidentes= $\left[\frac{\text{Número de Incidentes}}{\text{Horas trabajadas}} \right] \times 10^3$</p>	Disminuir los valores de ocurrencia y los días perdidos por accidentes en un 10% respecto de 2022	<p>Revisar procedimiento de Investigación de Accidentes e Incidentes.</p> <p>Distribución de Roles y capacitación sobre actuación ante accidentes.</p> <p>Monitorear las Estadísticas de Accidentes.</p>	Servicio de HyS	Octubre 2023	Auditoría Interna
Establecer mecanismos de control del servicio de seguridad e higiene en el trabajo.	<p>- % de inspecciones realizadas= $\left[\frac{\text{Inspecciones programadas}}{\text{Inspecciones realizadas}} \right] \times 100$</p> <p>- Índice de Anomalías solucionadas = $\left[\frac{\text{Anomalías detectadas}}{\text{Anomalías solucionadas}} \right] \times 100$</p> <p>- % de check list realizados= $\left[\frac{\text{Check list programados}}{\text{Check list realizados}} \right] \times 100$</p>	Grado de cumplimiento 80%	<p>Diagrama de inspecciones mensuales con el fin de levantar anomalías en las herramientas e instalaciones.</p> <p>Controlar estado de maquinas, herramientas y vehículos.</p> <p>Establecer frecuencia de capacitación.</p>	Servicio de HyS / Jefes de area	<p>A partir de Octubre 2022</p> <p>Periódico</p> <p>Abril / Mayo 2022</p>	Auditoría Interna
Reuniones periódicas en materia del sistema de gestión.	Minutas de reunión	<p>Seguimiento de acciones implementadas.</p> <p>Grado de cumplimiento, 75%.</p>	Realizar reunión Trimestral	Gerencia / Servicio de HyS / Jefes de area /	A partir de Octubre 2022	Auditoría Interna

ANEXO III

Check List Auditoria Interna

Registros a verificar por auditoria

- Medición de Iluminación
- Medición de Ruido
- Estudio Ergonómico.

- Procedimiento de actuación ante emergencias
- Informe de simulacro
- Distribución de roles
- Capacitación en roles de emergencia

- Informes realizados por el servicio de medicina laboral
- Visitas y Capacitaciones del Servicio de Medicina Laboral
- Realizar seguimiento a enfermedades laborales.

- Plan de capacitación anual
- Registros de capacitaciones.
- Procedimiento de Investigación de Accidentes e Incidentes.
- Entrega de EPP.

- Diagrama de inspecciones mensuales del servicio de seguridad e higiene
- Informes realizados
- Anomalías detectadas
- Check list realizados

Índices a verificar clasificados por Objetivos

Objetivo 1

- Informes realizados sobre programados.

Objetivo 2

- Informes de simulacros
- Control de matafuegos
- Registros de capacitación

Objetivo 3

- Ausentismo por enfermedad:

Objetivo 4

- % de cumplimiento de capacitaciones
- % asistencia a capacitaciones

Objetivo 5

- Índice de gravedad
- Índice de frecuencia
- Índice de incidentes

Objetivo 6

- % de inspecciones realizadas
- Índice de Anomalías solucionadas
- % de check list realizados

Objetivo 7

- Minutas de reunión y su seguimiento