

**Universidad Siglo 21**



Trabajo Final de Grado

Seminario Final Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo.

Plan de Implementación Alineado a la Cultura Organizacional de la Empresa Lozada

Viajes

Nombre y Apellido: Alejandra Mariel Candoli.

DNI: 40.507.234

Legajo: VHYS004654

Tutor: Hernán Carlos Hoyos.

-2022-

## **Resumen**

El presente Trabajo Final de Grado corresponde a la empresa de turismo Lozada Viajes, en la que la gestión en cuanto a materia de Higiene y Seguridad Laboral es inexistente. Por esta razón, se elabora un Plan de Implementación de Higiene y Seguridad alineado a la cultura empresarial.

La implementación de un plan que permita gestionar los principales riesgos inherentes en la actividad, a la vez que encuadra a la organización en la materia legal territorial, genera una puesta de valor para la compañía cuya política general manifiesta la importancia de velar por el bienestar de sus colaboradores.

Resulta fundamental el compromiso y la participación de toda la organización en su conjunto para lograr resultados óptimos, entendiendo a la Higiene y Seguridad Laboral como una convicción y no como una obligación.

**PALABRAS CLAVE: gestión de Higiene y Seguridad Laboral, Turismo, Habilidades Blandas, Liderazgo.**

## **Abstract**

This Final Degree Project corresponds to the tourism company Lozada Viajes where management in terms of Occupational Hygiene and Safety is non-existent. For this reason, we are working on a Plan for the Implementation of Hygiene and Safety at Work aligned with the business culture.

The implementation of a plan that allows managing the main risks inherent in the activity, while framing the organization in territorial legal matters, generates value for the company, whose general policy expresses the importance of ensuring the well-being of their collaborators.

The commitment and participation of the entire organization as a whole is essential to achieve optimal results, understanding Occupational Hygiene and Safety as a conviction and not as an obligation.

**KEY WORDS: Occupational Hygiene and Safety Management, Tourism, Soft Skills, Leadership.**

## Índice

Introducción.....	4
Análisis de situación.....	6
Marco Teórico.....	16
Diagnóstico.....	20
Justificación.....	21
Plan de Implementación.....	22
Alcance.....	23
Acciones para objetivos específicos.....	26
Conclusión.....	35
Recomendaciones.....	36
Bibliografía.....	38
Anexos.....	41

## **Introducción**

Por medio de la presente producción, se pretenden administrar los recursos que resulten necesarios implementar en un sistema que permita gestionar la Seguridad e Higiene Laboral de la empresa Lozada Viajes, mediante un modelo de gestión adaptado a las necesidades de la misma. Por ende, se trabajará mediante la aplicación de soft skills con el objetivo de alinear el modelo de intervención a la cultura empresarial y al método de trabajo que emplea la compañía.

Declarada por sí misma empresa y familia al unísono, Lozada Viajes comprende la red de franquicias de agencias de viajes más grande del país, cuya sede central se encuentra ubicada en la capital de la provincia de Córdoba. La compañía en cuestión fue fundada en el año 1987, por el matrimonio compuesto por Cecilia Trigo de Lozada y Facundo Lozada, quienes crean una empresa de viajes familiar, a la que luego se integrarían sus hijos para potenciarla y comenzar a expandirse tanto desde su estructura como desde su cartera de productos.

A veintidós años de su fundación, Lozada Viajes es seleccionada por VISA como la compañía de turismo favorita en el interior de Argentina, por lo que se crea la tendencia de la financiación en cuotas y campañas publicitarias innovadoras para el sector en cuestión. Dos años más tarde, el Operador Mayorista OLA se convierte en el principal proveedor de la empresa con la adquisición de Triad Tours.

Finalmente, Juan Cruz Lozada, hijo de los fundadores, toma la dirección de la empresa, renovando el equipo de trabajo y de gestión para continuar con el objetivo de ser la compañía número uno en franquicias turísticas de la Argentina. Con el compromiso y responsabilidad de lograr la excelencia por medio del empoderamiento de sus colaboradores, Lozada Viajes trabaja su identidad corporativa basada en sus políticas de calidad,

medioambiente, seguridad y salud ocupacional, comercial, recursos humanos, financiera y administrativa. Además, emplea un fuerte enfoque humanista y la voluntad para mejorar aquellos aspectos que necesiten prosperar o ser reforzados.

Como política de seguridad y salud ocupacional, se plantea el hecho de prevenir y controlar las condiciones afines relacionadas tanto con la salud y seguridad de los trabajadores como de los procesos empresariales que llevan a cabo. A pesar de que la organización manifiesta el respeto por los requisitos legales regulados para su campo de trabajo en la materia en cuestión, no se encuentran detalladas las medidas implementadas ni los registros que evidencien el cumplimiento de las normativas legales dispuestas para ello.

Al no encontrar explícitos los trabajos que realiza la compañía para cumplimentar las regulaciones dispuestas en materia de Higiene y Seguridad Laboral, se determina la inexistencia de los mismos, por ello se propone trabajar en un Plan de Implementación de Higiene y Seguridad, alineado tanto a la política empresarial como así también a la cultura organizacional de Lozada Viajes.

Por medio del presente modelo de Trabajo Final de Grado se pretende encuadrar a la institución dentro de las regulaciones legales dispuestas para la misma, trabajar de manera preventiva en relación a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, mejorando las condiciones de los mismos, con el objetivo de promover el trabajo seguro en la compañía.

Por último, cabe destacar que se trabajará con la finalidad de aprovechar al máximo el modelo de omnicanalidad con el que la empresa desarrolla sus actividades en su cotidianeidad, logrando de esta manera convertir el modelo de gestión en un aliado de la institución.

## **Análisis de situación**

Lozada Viajes es considerada una marca de excelencia en la República Argentina en cuanto a turismo se trata. Ofrece sus servicios de organización de viajes, tanto nacionales como internacionales según la demanda. Con más de treinta años en el mercado, la compañía de turismo posee una fuerte cultura organizacional, que trabaja por el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores en relación a las demandas actuales y posibles futuras.

Si bien la institución manifiesta en su política empresarial el compromiso para con la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores, fomentando una cultura de seguridad para la prevención y control de las condiciones en las que los mismos realizan sus actividades, no se encuentran registros que demuestren el cumplimiento en la gestión de higiene y seguridad en el trabajo, razón por la cual se la declara inexistente.

Por consiguiente, se hace constar que la compañía en cuestión se encuentra incumpliendo la normativa legal según lo establece el Decreto Reglamentario 1338/96, Art 10; la misión fundamental del servicio de Higiene y Seguridad de implementar la política que fija el establecimiento en la materia con la finalidad de determinar, promover y mantener condiciones ambientales adecuadas en los lugares de trabajo. Además, deberá registrar las acciones que se ejecuten con la finalidad de cumplir con estas políticas.

Por otro lado, la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo 19587/72, Art 8; según la cual todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores. Cabe destacar que la inversión en materia de Higiene y Seguridad Laboral trae consigo beneficios para las empresas y empleadores.

La implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores trae innumerables beneficios para la salud de los trabajadores, quienes

de hecho y derecho son los beneficiarios indiscutidos de este importante “tablero de herramientas”. Los empleadores también se benefician al fijar un norte en la mejora continua y poder demostrar su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SRT, 2005).

Resulta necesario realizar una intervención en la institución Lozada Viajes e implementar un sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Laboral que se encuentre alineado a su política general que señala lo siguiente: “Todos los cocreadores de Lozada Viajes estamos comprometidos y somos responsables de lograr el camino de la excelencia a través de nuestro desarrollo humano, crecimiento profesional y trabajo asociativo” (Bienvenida de Colaboradores a Franquicias, Lozada Viajes, 2017).

Por medio de este modelo se pretende encuadrar a la institución dentro de las regulaciones legales dispuestas para la misma, trabajar de manera preventiva en relación a los peligros y riesgos inherentes a los puestos de trabajo, mejorando así las condiciones de los mismos, por medio de medidas de control o mitigación con el objetivo de promover el trabajo seguro en la compañía al prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o bien, en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. (Ley N°24.557, 1995)

Por otro lado, “una enfermedad profesional es la producida por causa del lugar o del tipo de trabajo”. (Ministerio de trabajo, 2005). Existe un listado de enfermedades profesionales en el cual se identifican cuadros clínicos, niveles de exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades, y también los agentes de riesgo que pueden afectar de manera negativa al ser humano. El decreto N° 49/2014 es el último listado que ha incorporado nuevas enfermedades profesionales.

Los accidentes y enfermedades profesionales derivan de potenciales situaciones causales, es decir, nos referimos a los peligros y riesgos que están presentes en las actividades ejecutadas por los empleados. Para entender un poco más de estos términos, cabe destacar que hablamos de peligro a toda fuente, situación o acto con potencial para causar lesiones y deterioro de la salud. Asimismo, se define “riesgo como una combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosas relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar los eventos o exposiciones”. (ISO, 2018)

Teniendo en claro y presentes estos dos conceptos, se debe trabajar en la compañía en cuestión haciendo hincapié en el tipo de peligros y riesgos a los que se encuentra expuesto el personal de Lozada viajes. Consideramos que la prevención requiere de análisis y evaluaciones, con el fin de determinar las condiciones medioambientales de trabajo que afectan la salud de los colaboradores. A modo de referencia, se tendrá en cuenta la norma ISO 45001, sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que ofrece una guía para la implementación de higiene, seguridad y ambiente de trabajo para la empresa, ya que se considera la norma de oportuna aplicación para este caso en particular.

Cabe mencionar que se ha tomado en cuenta el compromiso que asume la institución en cuanto a la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa, que establece “Fomentar una cultura de seguridad y salud ocupacional. Prevenir y controlar las condiciones relacionadas con la salud y seguridad de los colaboradores y de los procesos” (Bienvenida de Colaboradores a Franquicias, Lozada Viajes, 2017).

Se procede a realizar un diagnóstico organizacional en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, haciendo uso del formulario del Reglamento General de Riesgos Laborales.

Relevamiento General de Riesgos Laborales - Resolución SRT N° 463/09 Anexo I. El mismo presenta los peligros, riesgos y niveles a los que se encuentran expuestos los

trabajadores de la empresa. En el caso de Lozada Viajes, los colaboradores de dicha compañía que se encuentran sometidos a trabajo administrativo en las oficinas, así como sectores de atención al cliente y venta telefónica, presentan niveles de riesgo ergonómico que deben ser tenidos en cuenta, para trabajar sobre los mismos debido a las consecuencias que generan en la salud de los trabajadores.

Por otro lado, al no existir mediciones de iluminación y niveles sonoros en la compañía, se declara el riesgo en su más alto nivel con el objetivo de que se realicen las mediciones correspondientes para descartar o ser tomados como prioridad el trabajo con los mismos. La presunción con la que se trabaja en el presente proyecto es que, a falta de documentación comprobatoria, se declara el riesgo. (Ver anexo I, Elaboración propia)

Para lograr una intervención eficiente en la compañía se considera efectivo familiarizarse y trabajar en alineación con la cultura organizacional con la cual Lozada Viajes desarrolla sus actividades cotidianamente. En este caso, la misma plantea el trabajo bajo un modelo de omnicanalidad. Según la directora ejecutiva de Lozada Viajes, la omnicanalidad es el desafío de conectarlo todo.

Cabe destacar que la empresa emplea un sistema fuerte en cuanto al empoderamiento de sus colaboradores, haciendo énfasis en el bienestar de los mismos. A continuación, se realiza un diagnóstico organizacional por medio de un análisis FODA, este consiste en una técnica utilizada para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la compañía a trabajar. Con esta herramienta se visualizan tanto los factores internos como externos que pueden afectar a la empresa.

FODA Lozada Viajes (Fuente: elaboración propia)

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Financiación VISA	Formar personas en gestión turística en el campus Lozada.	Falta de organización en procesos internos de la compañía.	Multas por falta de cumplimiento a los requisitos legales en materia de Higiene y Seguridad Laboral.
Trayectoria y experiencia.	Nuevas rutas en Argentina.	Falta de implementación de medidas de Higiene y Seguridad Laboral.	Restricciones sanitaria derivadas de la COVID-19
Capacidad de crecimiento empresarial.	Lanzamiento de una segunda marca.	Falta de seguimiento en la gestión ofrecida por las franquicias.	Impuesto país para los ciudadanos argentinos.
Guías y coordinadores experimentados.	Low cost para viajes en Argentina.	Pocas alternativas de financiación para viajeros.	Inflación.
Colaboradores capacitados para brindar un servicio de excelencia.	Programa Previaje.	Falencias en conocimientos tecnológicos.	Restricciones a la compra de dólares en el país.
Marca posicionada en la República Argentina			Consumidores con miedo a las compras online debido estafas.
Red de franquicias distribuidas en el País.			
Canales de venta online con asesoramiento personalizado y posibilidad de atención vía telefónica.			
Cultura organizacional fuerte – funcional.			

De igual manera, se realizará el análisis de la compañía por medio de una Matriz de FODA Cruzado, buscando visualizar estrategias para la institución.

Estrategias FO: conocidas como estrategias de ataque, por este medio se busca aprovechar las fortalezas empresariales trabajando su potencialidad.

Estrategias FA: buscan presentar alternativas para contrarrestar las amenazas externas detectadas.

Estrategias DO: Consiste en potenciar las oportunidades a medida que se reducen las debilidades.

Estrategias DA: Intenta trabajar en la reducción de amenazas y debilidades.

FODA	PARES DE ÉXITO	PARES DE RIESGO
PARES DE REACCIÓN	<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
	Financiación VISA.	Multas por falta de cumplimiento a los requisitos legales en materia de Higiene y Seguridad Laboral.
	Trayectoria y experiencia.	Restricciones sanitarias derivadas de la COVID- 19.
	Capacidad de crecimiento empresarial.	Impuesto país para los ciudadanos argentinos.
	Guías y coordinadores experimentados.	Inflación
	Colaboradores capacitados para brindar un servicio de excelencia.	Restricciones a la compra de dólares en el país.
	Marca posicionada en la República Argentina.	Consumidores con miedo a las compras online debido a estafas.
	Red de franquicias distribuidas en el País.	
	Canales de venta online con asesoramiento	
	Cultura organizacional fuerte - funcional.	
PARES DE ADAPTACIÓN	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	Formar personas en Gestión turística en el campus Lozada.	Falta de organización en procesos internos de la compañía.
	Nuevas rutas en Argentina.	Falta de implementación de medidas de Higiene y Seguridad Laboral.
	Lanzamiento de una segunda marca.	Falta de seguimiento en la gestión ofrecidas en las franquicias.
	Low cost para viajes en Argentina.	Pocas alternativas de financiación para viajeros.
Programa Previjaje.	Falencia en conocimientos tecnológicos.	

Fuente: Elaboración propia.

Estrategias FO:

- Potenciamiento en el mercado de la segunda marca empresarial.
- Formación de colaboradores en el campus Lozada.
- Publicitar la calidad del servicio ofrecido como clave para el desarrollo

y crecimiento empresarial.

- Agregar destinos a la cartera de productos que se ofrecen.

Estrategias FA:

- Publicitar por medios de comunicación maneras de adquirir los servicios de la compañía, líneas de comunicación para el asesoramiento comercial, con la finalidad de generar la confianza y tranquilidad que necesita el cliente a la hora de realizar su compra.

- Ofrecer más paquetes de viajes con destinos nacionales y múltiples opciones para su adquisición, potenciando el turismo interno.

- Contratar un servicio de Higiene y Seguridad Laboral que realice su trabajo con la implementación de habilidades blandas.

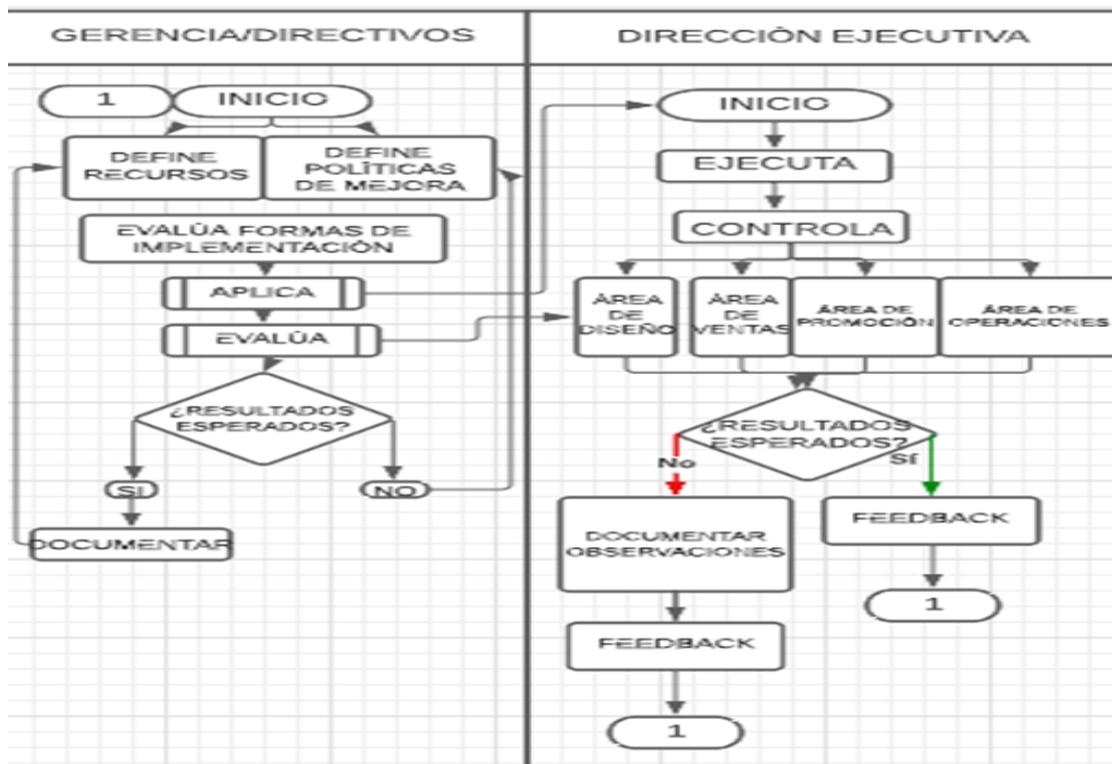
Estrategias DO:

- Abrir canales de comunicación diaria con las franquicias.
- Adhesión a programas nacionales como Previaje.
- Gestionar paquetes de viajes cortos y económicos para captar más clientes.

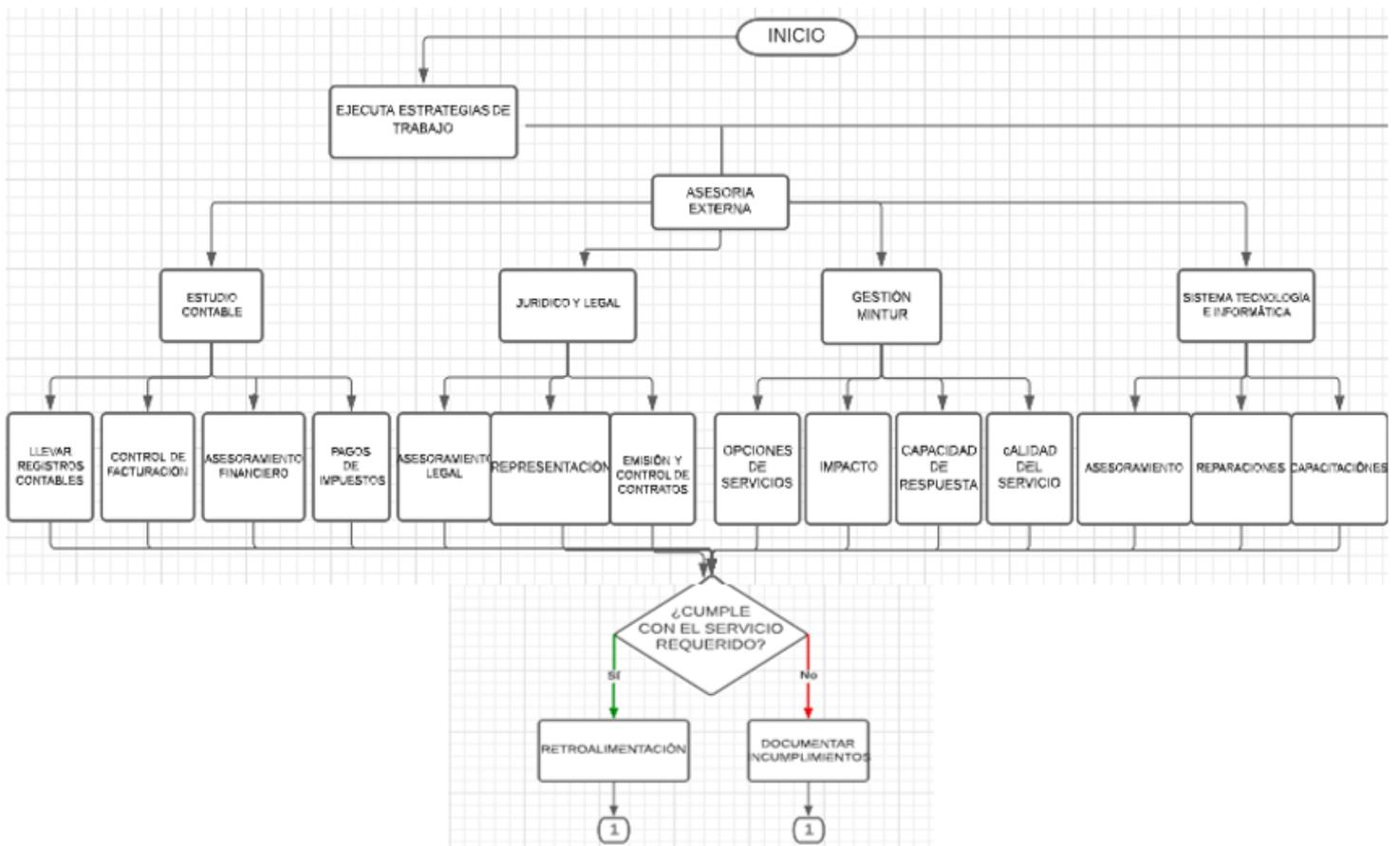
Estrategias DA:

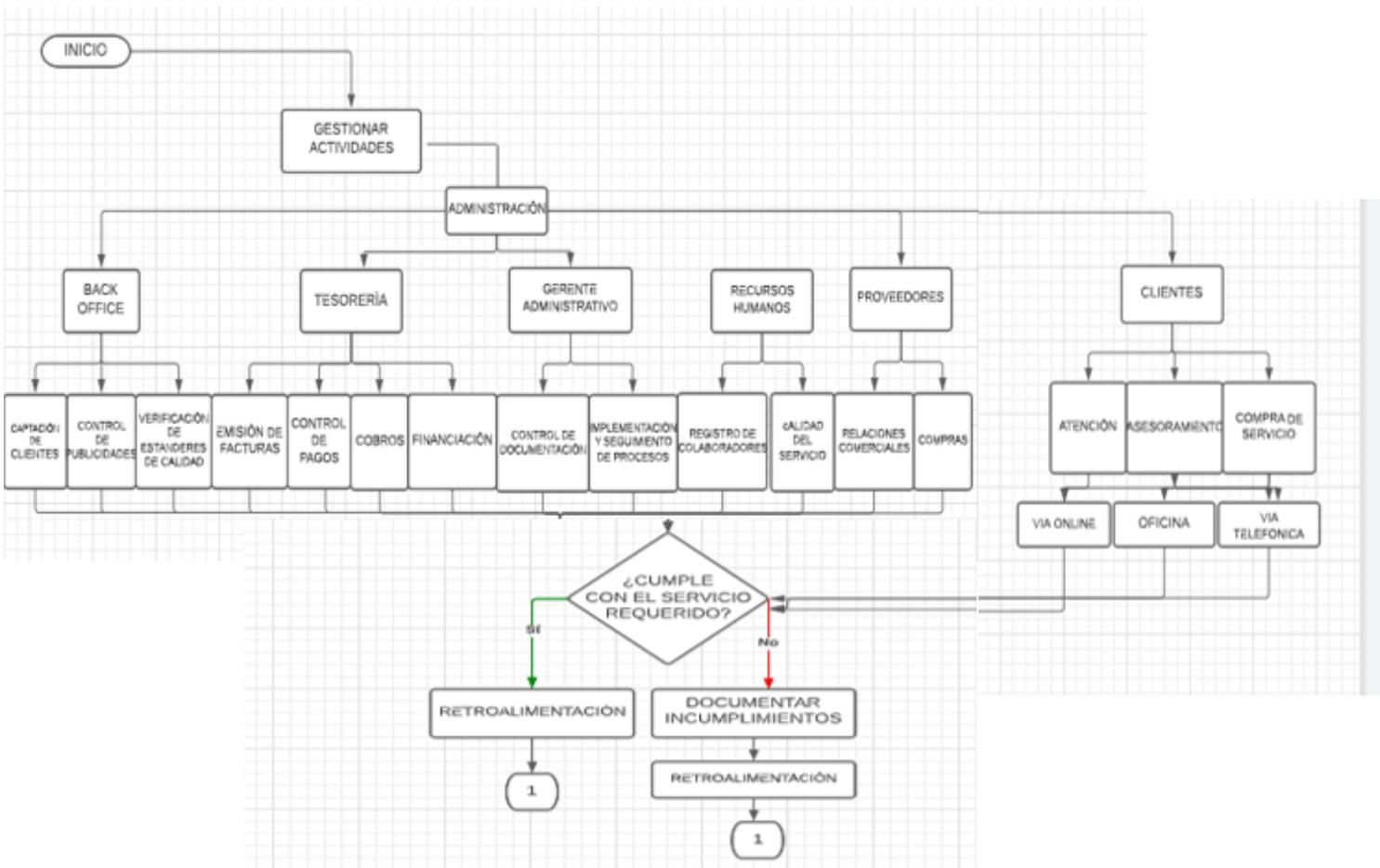
- Contratación de un servicio de Higiene y Seguridad Laboral que encuadre a la compañía dentro de los parámetros legales vigentes.
- Promoción de la empresa en ferias de turismo para asesorar acerca de formas de compra y prevención de estafas virtuales.

Resulta importante para el caso de estudio el conocimiento detallado de la compañía tanto externa como internamente, por ende, se realiza el diagrama de flujo empresarial de manera que sea factible entender el funcionamiento de la compañía desde a dentro.

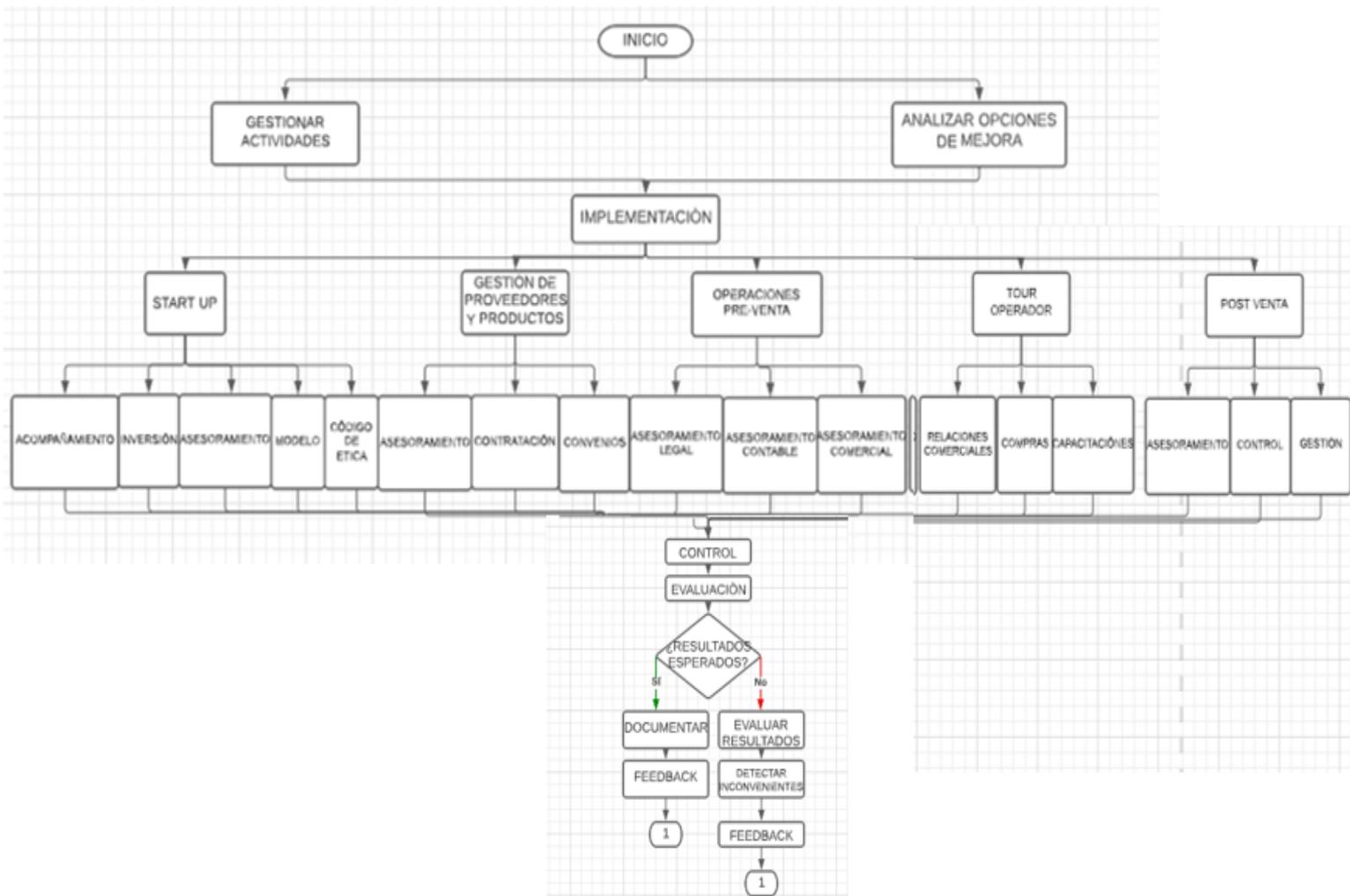


DIRECCIÓN FINANCIERA – ASESORIA EXTERNA





## MARKTING Y COMUNICACIÓN PARA FRANQUICIAS



Fuente: Elaboración Propia.

Conociendo la forma en la que Lozada Viajes desarrolla sus actividades y las áreas que componen a la compañía en su formato de sede central, es necesario para el estudio del caso trabajar en la evaluación minuciosa de los aspectos relacionados al área de competencia, con el fin de conocer el estado actual en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la institución, de manera que sea consciente de los accidentes laborales y enfermedades

profesionales que pueden sufrir sus colaboradores. Para ello, se presenta un método de visualización de los aspectos antes mencionados detallados por puestos laborales, esta matriz de valoración de riesgos laborales complementa el trabajo realizado en el anexo I del presente trabajo. (Ver anexo II, Fuente: Elaboración propia.)

Tomando la información resultante de las herramientas expuestas hasta el momento, invertir en la implementación de un sistema de gestión de higiene y seguridad en el trabajo impactará directamente en el sentido de pertenencia de los colaboradores, ya que se sentirán parte importante de la empresa, sintiéndose seguros y protegidos en cada área en la que se desempeñan. Una adecuada gestión de riesgos, además de reducirlos y controlarlos, asegura el cumplimiento de la legislación vigente en materia de higiene y seguridad, mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

Allanando el camino para alcanzar sus objetivos, y mejorando su competitividad con una mejor imagen frente a competidores, clientes, proveedores y público en general. Debido a que el mercado laboral es muy competitivo y dinámico, las organizaciones trabajarán en que sus trabajadores desarrollen las habilidades blandas y aprender nuevas, logrando mejores condiciones laborales (HSE, 2021).

Lograr implementar la seguridad laboral, desde las soft skills, posicionará a Lozada Viajes como una compañía segura y con un ambiente laboral saludable para los colaboradores, quienes se verán trabajando en conjunto por el cumplimiento de una nueva visión con enfoque en su propia salud y la del equipo.

### **Marco Teórico**

La gestión de la Higiene y Seguridad en el Trabajo debe ser realizada por un sistema que permita gestionar los peligros y riesgos que se encuentran en la actividad.

### **Sistema de Gestión**

Es una herramienta que permite controlar, planificar, organizar y automatizar las tareas administrativas de una organización. Un sistema de gestión analiza los rendimientos y los riesgos de una empresa, con el fin de otorgar un ambiente laboral más eficiente y sostenible (Evaluando Erp, 2022). La implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores trae innumerables beneficios para la salud de los trabajadores, quienes de hecho y derecho son los beneficiarios indiscutidos de este importante “tablero de herramientas”. Los empleadores también se benefician al fijar un norte en la mejora continua y poder demostrar su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SRT, 2007).

El objetivo de las organizaciones debe estar orientado hacia la protección, cuidado y bienestar de los colaboradores como en el presente caso. Se debe tener en cuenta que cada actividad debe ser encuadrada en base a la reglamentación que regulan las actividades. En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. De la misma manera, la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y sus decretos Reglamentarios 351/79 y 1338/96 determinan las condiciones de seguridad que debe cumplir cualquier actividad industrial en todo el territorio de la República Argentina.

El Decreto 1338/96 Art. 10. — Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo señala que el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como misión fundamental implementar la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas.

Los conceptos clave a tener en cuenta a la hora de accionar para la materia en cuestión son:

### ***Prevención***

La prevención constituye un concepto sumamente amplio, el cual abarca principalmente todas las medidas tomadas o planificadas en las distintas etapas de las actividades laborales, que tienen como objetivo prevenir o reducir los riesgos en el trabajo. A menudo, la “prevención de los riesgos laborales” suele emplearse como un término equivalente a “seguridad y salud en el trabajo”. De esta forma, la prevención debe apuntar a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico y mental de los trabajadores (SRT, 1995).

### ***Salud***

«La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1948).

### ***Enfermedad Profesional***

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional (Ley 24557, 1995).

### ***Accidente de Trabajo***

Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo (Ley 24557, 1995).

Para la presente producción, se apuesta por gestionar por competencias blandas, las mismas que se alinean a la cultura organizacional fuerte – funcional de Lozada Viajes.

### **Cultura Organizacional**

“Aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno” (Schein en Sánchez et al, 2004, p.184).

### **Habilidades Blandas**

Las habilidades blandas o Soft Skills son todos los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva. Estas habilidades apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el personal en una empresa. En este plano, entran en juego temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros (CONFIEP Perú, 2018).

### **Inteligencia Emocional**

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos, es la habilidad de motivarse y gestionar las relaciones interpersonales. Es un conjunto de destrezas, actitudes, y competencias que determinan la conducta de un individuo, su reacción o estado mental (Goleman en Fernández y Giménez, 1998).

### **Empatía**

La empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y, de esta manera, poder responder correctamente a sus reacciones emocionales.

Como menciona Arsic: “Las organizaciones que buscan tener éxito deben contar con empleados motivados e integrados, que comprendan y participen activamente para conseguir

los objetivos institucionales” (Arsic en Cáceres et al. 2012, p. 10). De este modo, se entiende a la empatía como el “Conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera” (James y James en Maya, 2016, p. 45).

Por último, cabe destacar que cada vez son más las empresas que optan por gestionar por medio de estos lineamientos, pensando en el bienestar de los colaboradores.

### **Diagnóstico**

Analizando la información de la organización en cuestión, se observa que, si bien Lozada Viajes como empresa presenta una cultura organizacional fuerte funcional, en la que se trabaja haciendo foco en los colaboradores, en cuanto a materia de Higiene y Seguridad Laboral no se evidencian formas de gestión afín, por lo que se declara inexistente el trabajo en el área.

En este momento la compañía se encuentra trabajando por fuera de los parámetros legales dispuestos para la materia en cuestión, debido a que no cuenta con registros y documentación que acompañen las acciones que llevan a cabo para lograr el encuadre legal.

Resulta necesario que el equipo de Lozada Viajes sea consciente de la situación actual de su compañía para poder comenzar a trabajar en cambiar la realidad de la misma. La ejecución de un Plan de Implementación en materia de Higiene y Seguridad Laboral permitirá cumplir con los requisitos legales, a la vez que se vela por la seguridad y bienestar de los colaboradores.

Lo que se propone en el presente trabajo es alinear el Plan de Implementación a la cultura organizacional de la empresa por medio de habilidades blandas y fortalecer al mismo con inteligencia emocional desde el área de Higiene y Seguridad, al trabajar desde el liderazgo.

## **Justificación**

Nos encontramos transitando una era de cambios constantes a nivel global, en que con la implementación de nuevas tecnologías algunas veces se desplaza a la persona de su actividad. Teniendo en cuenta esta situación, muchas empresas optan por gestionar sus acciones desde un punto de vista más humano, dotando al colaborador de competencias que marquen una impronta en la calidad del servicio que se ofrece.

En el caso de Lozada Viajes, esta mirada es una realidad y su gestión posee una visión humanista, que empodera al colaborador dotándolo de competencias para afrontar las actividades propias de la compañía. Resulta de suma importancia trabajar en el cuidado de los colaboradores tanto desde el punto de vista de su salud física como emocional, previniendo accidentes laborales y enfermedades profesionales, por consecuentes bajas y ausentismo.

La implementación de un Plan de que permita gestionar los principales riesgos en la compañía permitirá que los colaboradores se desempeñen óptimamente en su trabajo, evitando el miedo a lo desconocido, debido a que la misma se realizará por medio de métodos de trabajo organizados y utilizando habilidades blandas para su correcta puesta en marcha.

Las habilidades blandas son una opción de potenciamiento para lograr ser exitosos como empresa, pero también presentan la oportunidad de ser visionarios y gestionar el futuro que se desea para los colaboradores que desarrollan su actividad laboral en Lozada Viajes. Si el bienestar que se pretende lograr en la empresa se proyecta en la vida de cada uno de los trabajadores, se habrá cumplido con la mirada de ser sostenible en el tiempo.

Trabajar en la generación de hábitos que deriven en la efectividad laboral y la seguridad de los equipos de trabajo generará ganancias a la empresa, derivadas del compromiso de los colaboradores para con la productividad empresarial.

Si bien el profesional de higiene y seguridad debe desplegar sus habilidades blandas para el desarrollo de su actividad, los directivos empresariales deben acompañar las políticas a llevar a cabo, de esta manera se logra adoptar la cultura de seguridad con colaboradores predispuestos con una visión positiva y dispuestos a implementar las medidas prevención, participar en los programas y capacitaciones de seguridad e higiene a la vez que genera una baja en los niveles de tensión y estrés de los mismos.

La implementación de Plan para combatir los principales riesgos en materia de Higiene y Seguridad Laboral, genera un valor a la compañía, aumenta el sentido de pertenencia de los trabajadores y mejora las relaciones en el ámbito organizacional. Cabe destacar que las compañías con clima laboral óptimo son más productivas lo que se refleja en mayores ganancias para la organización.

Desde un punto de vista profesional, considerando las necesidades que transmiten los colaboradores, se estima como una necesidad el gestionar la Higiene y Seguridad en la compañía. Cambiando la visión del profesional controlador por un profesional líder que gestione las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos por medio de la inteligencia emocional, la empatía, comunicación efectiva y sobre todo como un ser humano capaz de conectar con la necesidad del otro y responder a las demandas de manera óptima.

### **Plan de Implementación**

Basada en la información que precede y los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos utilizados para el diagnóstico organizacional en materia de Higiene y Seguridad, se destaca la presencia de los siguientes riesgos: Riesgos Físicos, Psicosociales, Eléctricos, Ergonómicos.

El principal problema que posee la organización es la falta de cumplimiento legal en cuanto a la normativa nacional en Higiene y Seguridad en el Trabajo, razón por la cual el objeto del presente plan es iniciar con el proceso de alinear a la empresa en legislación territorial.

Cabe destacar que es de vital importancia para la organización cumplir con la normativa territorial para, en principio, evitar problemas legales y, en consiguiente, comenzar el proceso de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus colaboradores. La finalidad del Plan de Higiene y Seguridad es hacer foco en prevenir, anular y/o reducir aquellos riesgos considerados de mayor relevancia para la naturaleza de las actividades laborales que posee la compañía. Para el caso, se trabajará en reducir los Riesgos que en la etapa de diagnóstico se encuentran en grado Importante y Moderado. Estos son: Riesgos Psicosociales y Ergonómicos.

El enfoque con el que se desarrollarán las actividades a ejecutar para cumplir el objetivo del plan será basado gestionar las actividades por medio de Habilidades Blandas, dado que en base a la información provista por la empresa, se considera que es el medio con el cual se conseguirá mayor adhesión al plan por ser la visión y cultura de la misma: “Todos los cocreadores de Lozada Viajes estamos comprometidos y somos responsables de lograr el camino de la excelencia a través de nuestro desarrollo humano, crecimiento profesional y trabajo asociativo” (Bienvenida de Colaboradores a Franquicias, Lozada Viajes, 2017).

### **Objetivo General**

Crear un plan de Higiene y Seguridad para Lozada Viajes, con inicio desde diciembre del 2022 hasta diciembre del 2023. Tendrá por finalidad principal poner a la empresa bajo reglamentación según normativa nacional. Se toman como primeros aspectos claves a medir, regular y tratar los riesgos psicosociales y ergonómicos, dando así inicio al alineamiento de la empresa en la Cultura de Seguridad y Salud Ocupacional declarada por la misma.

### **Objetivos Específicos**

1. Crear un registro físico y/o digital, con cada uno de los instrumentos utilizados para la medición, evaluación e informe, del estado empresarial en materia de higiene y seguridad; la finalidad de dicha acción es en principio documentar las acciones y procesos realizados, que servirá de base legal frente a inspecciones, facilitación del proceso documental en caso de contingencias y de seguimiento de indicadores sobre el avance en la gestión de Higiene y Seguridad.

El parámetro que se utilizará para medir el avance en la concreción del registro documental legal será el Reglamento General de Riesgos Laborales (Resolución 463/2009) en los apartados indicados como Obligatorios para empresas sin discriminación de la naturaleza de actividades y los marcados como “Aplica” para la organización en específico.

Es reiterativo y apropiado aclarar que la mayor razón por lo cual esto es de vital importancia tiene su fundamento en que es una obligación legal de la empresa, por lo que, en consecuencia, tendrá beneficios organizacionales mayores.

El tiempo estimado para tal objetivo inicialmente es de trece semanas: se comenzará con los riesgos, se hará una revisión mensual del avance y, pasado el primer bimestre, se seleccionará el siguiente riesgo a tratar de acuerdo a lo indicado en las herramientas antes mencionadas.

2. Evaluar y medir el riesgo ergonómico de los puestos de trabajo; dado que la información sobre el estado ergonómico de los puestos de trabajo es nula, la información recabada en los instrumentos de medición y los estudios mencionados en apartado “Marco Teórico” indican que es uno de los factores de riesgo más relevantes en los trabajos de la naturaleza de Lozada Viajes.

El indicador de medición para tal objeto será la Resolución 886/2015 y sus correspondientes planillas anexo, y el parámetro de base a tomar en cuenta serán los resultados preliminares del primer estudio a realizar.

Se hará una revisión mensual mediante las correspondientes planillas de ergonomía para medir el avance en la minimización de los riesgos con puntuación más alta.

3. Evaluar y medir riesgos psicosociales de los puestos de trabajo, dado que la información sobre el estado de clima laboral en los puestos de trabajo es nula, la información recabada en los métodos de medición y los estudios mencionados en apartado “Marco Teórico” indica que es otro de los factores de riesgo más relevantes en los trabajos de la naturaleza de Lozada Viajes

El indicador de medición para tal objeto será la encuesta adaptada ISTAS 21 (España) la cual permite evaluar diferentes aspectos psicosociales.

Se hará una revisión (indicar tiempo y proceso de reducción del riesgo).

Se tiene en cuenta como base el reglamento general de riesgos laborales de la compañía, el mismo que se encuentra citado en la etapa de diagnóstico organizacional (Anexo I).

### **Alcance**

El presente trabajo final de grado tiene por finalidad integrar a Lozada Viajes Un Plan de Implementación de Higiene y Seguridad en el Trabajo mediante el uso de habilidades blandas.

Para su correcta implementación se debe trabajar desde el análisis del estado actual de la compañía, partiendo desde reuniones directivas, incluyendo charlas con los colaboradores de la empresa, también se consideran recorridos de seguridad, control de las instalaciones, control y revisión de documentación.

La información obtenida en esta primera instancia permitirá la confección de informes cuya presentación tiene por objetivo concientizar a los miembros de la organización acerca del estado actual de la misma, de manera que sea el puntapié inicial para instalar la necesidad de cambio en la compañía y así lograr el compromiso para la implementación del presente plan.

La comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo y adaptabilidad son las bases para la ejecución de las actividades dispuestas para la organización logrando mejorar cada día en el área de competencia.

Generar el estado de conciencia en Lozada Viajes por medio de la promoción de la Higiene y Seguridad en el Trabajo permite elevar el sentido de pertenencia de los miembros para con la organización, desde la promoción de cambios y los beneficios de los mismos a través del desarrollo de la política de Higiene y Seguridad.

El presente modelo ha sido confeccionado para ser implementado en la compañía Lozada Viajes cede central, situada en la ciudad de Córdoba. Luego de finalizado el proceso de implementación, obtenidos y analizados los resultados, puede evaluarse el modelo que resulte óptimo para adecuarlo a las franquicias.

### **Acciones para objetivos específicos**

#### ***Objetivo específico N° 1***

1. Crear un registro físico y/o digital, con cada uno de los instrumentos utilizados para la medición, evaluación e informe del estado empresarial en materia de higiene y seguridad; la finalidad de dicha acción es en principio documentar las acciones y procesos realizados, que servirá de base legal frente a inspecciones, facilitación del proceso documental en caso de contingencias y de seguimiento de indicadores sobre el avance en la gestión de Higiene y Seguridad.

### **Acciones a Desarrollar**

1.a) Confeccionar la carpeta que contenga el registro documental del área de Higiene y Seguridad Laboral. Tendrá formato digital y físico, pudiendo quedar bajo el resguardo del Departamento de Recursos Humanos, debido a que no existe un departamento de Higiene y Seguridad en la organización. Dicha carpeta contendrá la siguiente documentación:

- ✓ Reglamento general de riesgos laborales.
- ✓ Matriz de riesgos laborales.
- ✓ Póliza de seguro de Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
- ✓ Nómina de trabajadores cubiertos por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
- ✓ Informe de carga de fuego confeccionado por bomberos.
- ✓ Control de extintores y registro de los mismos.

1.b) Confección del registro de evaluaciones y resultados para el presente plan de implementación. Debe contener los métodos de evaluación y, al finalizar cada tarea, se deben registrar los resultados obtenidos en base a las actividades dispuestas para la gestión de los riesgos a trabajar, determinados por el responsable de Higiene y Seguridad Laboral.

1.c) Confección de un mapa de riesgos laborales para la compañía. El misma debe contener:

- ✓ Actividad.
- ✓ Fecha de confección.
- ✓ Riesgos detectados.
- ✓ Señalización.
- ✓ Medidas preventivas.

Recursos:

-Materiales:

- ✓ Insumos de oficina.
- ✓ Carpetas bibliorato.
- ✓ Lapiceras.
- ✓ Ficheros.
- ✓ Hojas tamaño oficio y A4.
- ✓ Folios tamaño oficio y A4.
- ✓ Separadores.

-Maquinaria:

- ✓ Dispositivo notebook, Tablet o afines.

-Recursos Humanos:

- ✓ Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Responsables del departamento de Recursos Humanos.
- ✓ Colaboradores administrativos.

Método de medición:

Para el presente ítem se medirá su progresividad mediante indicadores de acción, que mostrarán el cumplimiento de cada ítem por medio de porcentajes.

**Objetivo específico N° 2:**

2. Evaluar y medir riesgo ergonómico de los puestos de trabajo, dado que la información sobre el estado ergonómico de los puestos de trabajo es nula, la información recabada en los instrumentos de medición y los estudios mencionados

en apartado “Marco Teórico” indica que es uno de los factores de riesgo más relevantes en los trabajos de la naturaleza de Lozada Viajes.

El indicador de medición para tal objeto será la Resolución 886/2015 y sus correspondientes planillas anexo, el parámetro de base a tomar en cuenta serán los resultados preliminares del primer estudio a realizar. Se hará una revisión mensual mediante las correspondientes planillas de ergonomía para medir el avance en la minimización de los riesgos con puntuación más alta. Asimismo, se aplicará una revisión mensual mediante las correspondientes planillas de ergonomía para medir el avance en la minimización de los riesgos con puntuación más alta.

#### **Acciones a desarrollar**

2.a) Evaluar los puestos de trabajo en horarios laborales, utilizando el método de observación directa para completar la resolución 886/15 con sus correspondientes planillas E, F, G, H, Y.

2b. Evaluación y valoración de los resultados obtenidos.

2c. Presentación de resultados a los directivos de la compañía.

2d. Gestión del riesgo.

De acuerdo a la jerarquía de controles de riesgo, se opta por gestionar el riesgo ergonómico mediante el siguiente orden:

Medidas de Ingeniería:

✓ Adquisición de nuevos equipos de trabajo, tanto computadoras como escritorios y sillas que cumplan con las especificaciones ergonómicas recomendadas para disminuir el grado de exposición al riesgo.

✓ Aplicación de nuevos enfoques ergonómicos que permitan la eliminación del trabajo monótono.

✓ Control y reorganización de trabajo, con la finalidad de evitar que el colaborador trabaje solo.

✓ Implementar una nueva gestión en cuanto a la distribución de las horas de trabajo.

✓ Evitar la carga de trabajo no saludable.

Medidas administrativas:

✓ Cambio del modelo de trabajo aplicando una gestión diferente de turnos.

✓ Rotación de puestos.

✓ Capacitación acerca del correcto uso de computadoras, ejercicios de elongación, pausas activas.

✓ Implementación de Pausas activas.

Recursos:

-Materiales:

✓ Muebles de oficina.

✓ Carpetas bibliorato.

✓ Lapiceras.

✓ Ficheros.

✓ Hojas tamaño oficio y A4.

✓ Folios tamaño oficio y A4.

✓ Separadores.

-Maquinaria:

✓ Dispositivo notebook, tablet o afines.

✓ Proyector de audio y video.

-Recursos Humanos:

- ✓ Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Responsables del área de Recursos Humanos.
- ✓ Directivos y Gerentes empresariales.
- ✓ Médico Laboral.
- ✓ Colaboradores administrativos.

Método de medición:

Se aplica en este caso como método de medición la Resolución 889/15 “Protocolo de ergonomía” con una frecuencia bimestral en cuanto al tiempo de evaluación de las planillas E, F, G, H, Y.

Anexo III

Protocolo de Ergonomía.

Para el cumplimiento de computadoras, escritorios, pad con apoyo de silicona y sillas ergonómicas con apoyo lumbar y apoyabrazos regulables se utilizará el uso de planillas check list con la cantidad de recursos necesarios y tablas que demuestren su cumplimiento progresivo.

Anexo IV

Elaboración Propia. Registro de cumplimiento para equipamiento.

***Objetivo específico N° 3:***

3. Evaluar y medir riesgos psicosociales de los puestos de trabajo, dado que la información sobre el estado de clima laboral en los puestos de trabajo es nula, la información recabada en los métodos de medición y los estudios mencionados en el

apartado “Marco Teórico” indican que es otro de los factores de riesgo más relevantes en los trabajos de la naturaleza de Lozada Viajes.

Se tiene en cuenta como base el reglamento general de riesgos laborales de la compañía, el mismo que se encuentra citado en la etapa de diagnóstico organizacional (Anexo I).

### **Acciones a Desarrollar**

3.a) Planificación del trabajo desde el liderazgo, teniendo como base la comunicación, la empatía y el trabajo en equipo.

3.b) Evaluación psicosocial mediante la observación. Se observa de manera detenida el normal desarrollo de la actividad laboral por área o sector de trabajo, obteniendo así la información necesaria y registrarla para su análisis, recopilando de dicha manera un mayor número de datos.

3.c) Utilización de la entrevista personal como manera de registrar el clima por sector de trabajo. La misma consiste en una conversación directa y planificada de antemano, cuyo objetivo es obtener información mediante una conversación de naturaleza profesional.

3.d) Implementación del Focus Group. Se trata de una técnica cualitativa para el estudio de las opiniones o actitudes de un cierto sector o número de colaboradores; se facilita la discusión de temas de interés por medio de un moderador. El riesgo psicosocial será abordado por medio de planillas de interpretación de conformidad como método de evaluar el clima laboral en la empresa.

(Anexo V)

Elaboración propia. Encuesta Adaptada ISTAS 21 (España)

- e. Presentación de resultados a los directivos de la compañía.
- f. Jornadas de concientización para la prevención de factores como estrés laboral, síndrome de burnout.

g. Talleres de prevención de violencia laboral, acoso laboral, acompañado de acciones para fomentar la cultura de no discriminación.

Recursos:

Carpeta Bibliorato.

Lapiceras.

Hojas tamaño oficio y A4.

Folios tamaño oficio y A4.

Separadores.

Maquinaria:

-Dispositivo notebook, tablet o afines.

-Proyector de audio y video.

Recursos Humanos:

-Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

-Responsables del área de Recursos Humanos.

-Directivos y Gerentes empresariales.

-Médico Laboral.

-Psicólogo Laboral.

-Colaboradores administrativos.

### **Cronograma**

Al presentar un modelo para la gestión con bases de participación democrática, se trabaja desde la escucha abierta como estilo de liderazgo. La finalidad del mismo es justamente lograr la participación activa de los colaboradores afectados en cada etapa, por ende, la organización de las actividades en cuanto días específicos y horarios queda a disposición de



## **Conclusión**

La empresa Lozada Viajes, como tal, representa la mirada del futuro, y su cultura organizacional desafía a que quien desee integrarse a la compañía lo haga siguiendo su visión humanista, y a alcanzar la excelencia por medio del desarrollo de sus colaboradores y el trabajo participativo. El presente Trabajo Final de Grado alinea la Gestión de la Higiene y Seguridad Laboral a la cultura del cliente.

A la hora de ejercer la profesión, el profesional debe realizar un análisis de la compañía, con la finalidad de detectar las necesidades de la misma. Una vez realizado, se debe planificar la intervención para el área en demanda, siguiendo los lineamientos empresariales para obtener mejores resultados en su implementación.

Lozada viajes representa un desafío para el profesional de Higiene y Seguridad Laboral; abrirse a un modelo de adaptabilidad, trabajo en equipo, comunicación empática y participación activa, mientras se fortalece como líder y gestiona el cumplimiento del plan de intervención de la mano de estas competencias. Al comenzar a trabajar para brindar una propuesta a las falencias que presenta la compañía en el área de Higiene y Seguridad Laboral se realiza la gestión, siguiendo lineamientos que son reconocidos por los colaboradores, como lo es la gestión con habilidades blandas según el modelo cultural corporativo.

La propuesta tiene por objetivo gestionar el área en competencia en pos de velar por el bienestar de los colaboradores, integrando el plan de implementación a la cultura organizacional, de manera que el comportamiento y los cuidados pertinentes sean asimilados a conciencia y con motivación, pero no impuestos para su ejecución.

Cada etapa de implementación trae consigo la retroalimentación pertinente, con el objetivo de visualizar el impacto que genera en la compañía y en los colaboradores cada tarea.

Estos datos permiten la corrección de falencias que puede presentar el plan en cuestión y el fortalecimiento de acciones acertadas.

Tanto los pros como las contras que exhiben los resultados permiten trabajar en la mejora continua para la siguiente etapa y un posterior plan de implementación para franquicias, inclusive la aplicación a futuro de un sistema de gestión de la Higiene y Seguridad, en el que se gestionan todos y cada uno de los peligros y riesgos presentes en la compañía, en cada una de sus áreas y en el establecimiento en sí. En este sentido, los colaboradores de una empresa son el recurso más importante para lograr alcanzar los objetivos organizacionales. Velar por la salud y bienestar de cada integrante de la organización y acompañar el proceso de cambio es lo que debe lograr el profesional de la Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El presente Trabajo Final de Grado es un llamado a mirar más allá y adquirir competencias que el Siglo XXI demanda.

### **Recomendaciones**

Considerando la situación de la compañía Lozada Viajes y la inexistencia en cuanto a la gestión en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, se recomienda la implementación del presente plan como primeros pasos para la gestión de los peligros y riesgos inherentes a la actividad laboral que realiza el personal de la empresa.

La seguridad e higiene como tal es un proceso que requiere de compromiso en su ejecución, seguimiento y motivación para la obtención de resultados óptimos. Tanto los pros como los contras que presenten los resultados de cada etapa del presente plan permitirán de cara al futuro trabajar en la mejora continua para la siguiente fase y la conformación a posteriori de un Sistema de gestión Integrado en Higiene y Seguridad, en el que sean gestionados todos y cada uno de los peligros y riesgos presentes en la compañía, en cada área de trabajo y en el establecimiento en sí.

Puesto en manifiesto el interés que declara la compañía para con la materia en competencia en su Política de Seguridad y Salud Ocupacional, se recomienda establecer como objetivo a corto plazo el cumplimiento del presente plan, llevando a cabo los cambios pertinentes y adquiriendo los recursos que demanda.

Se recomienda, de igual manera, pensar y establecer como objetivo a mediano plazo la creación de un Departamento de Higiene y Seguridad Laboral para la gestión de la materia. Como objetivo a largo plazo la recomendación sería gestionar la conformación de un equipo multidisciplinar en cuanto sea factible para la compañía, como así también la implementación del Sistema de gestión confeccionado para la organización en todas y cada una de las franquicias tanto de la marca Lozada Viajes como de su segunda marca y futuras, en caso de que la compañía siguiera en expansión y crecimiento.

## Bibliografía

Cáceres Francia et al. (2018) *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú*. Universidad del Pacífico, escuela de Postgrado.

Dial Net, (s/f). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>

Evaluando ERP, (2020). Recuperado de <https://www.evaluandoerp.com/software-erp/sistema-de-gestion/>

Mayen, Conrado G. (2018). *Niveles de empatía en los trabajadores de servicio al cliente en una empresa inmobiliaria de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Licenciatura en psicología industrial/organizacional.

García-Fernández, M. y Giménez-Mas, S. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Revista digital del centro del profesorado Cuevas (Almería). Vol. 5. N°6. Recuperado de [file:///C:/Users/Flavia/Downloads/princ%20intel%20emoc\\_230322\\_200903.pdf](file:///C:/Users/Flavia/Downloads/princ%20intel%20emoc_230322_200903.pdf)

HSE Software, (2021). "Habilidades Blandas". Recuperado de <https://hse.software/2021/07/20/habilidades-blandas-del-hse-manager-para-la-prevencion-de-accidentes-e-incidentes/>

Infoleg, (2017). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/40574/texact.htm>

Ley 24.557. Ley de Riesgos del Trabajo. Art. 06 (1995). Boletín Oficial, 13 de octubre de 1995. Argentina.

Ley 19.587. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Art. 04 (2010). Boletín Oficial, 21 de abril de 1972. Argentina.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (S/f). Respuesta a las preguntas frecuentes. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/srt/comisionesmedicas/recursos-trabajador/respuestaspreguntasfrecuentes#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20e%20nfermedad%20profesional,o%20del%20tipo%20de%20trabajo.>

Organización Internacional del Trabajo, (2017). Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Organización Internacional de Normalización. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* (ISO 45001).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2018). Recuperado de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#trabajo-decente-crecimiento-economico>

Sánchez Cañizares et al (2006). *La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2006 Volumen 22, n.º 2 - Págs. 179-202. Recuperado de [file:///C:/Users/Flavia/Downloads/101846%20\(1\)\\_230322\\_184125.pdf](file:///C:/Users/Flavia/Downloads/101846%20(1)_230322_184125.pdf)

Scribd, (2020). "Habilidades Blandas". Recuperado de <https://es.scribd.com/document/513905570/TEXT0-1-Habilidades-Blandas>.

Superintendencia de Riesgo de Trabajo, (2018). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/sistemas-gestion-salud-seguridad>

Superintendencia de Riesgo de Trabajo, (2016). Referencia: <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/sistemas-gestion-salud-seguridad>

Superintendencia de Riesgo de Trabajo, (2018) Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/que-es-la-prevencion>

Tito Maya, M. D. (2016). *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano*. INNOVA Research Journal 2016, Vol 1, No. 12, 59-76.

Universidad Andina Simón Bolívar, (2018). "Habilidades Blandas" Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6132/1/T2636-MAE-Granda-Habilidades.pdf>

Vazquez, M. (21 de abril de 2021). *Informacion.es*. Recuperado de <https://www.informacion.es/economia/2021/04/21/tecnologia-pieza-clave-impulsar-turismo-48527804.html>

## Anexo I: Reglamento general de riesgos laborales – Resolución 463/09

	Nombre de la empresa: Lozada Viajes					
	Dirección: AV. Colòn Nº 556, Còrdoba, Argentina					
Nº	CONDICIONES A CUMPLIR	SI	NO	N/A	NORMATIVA VIGENTE	
<b>SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>						
1	¿Dispone del Servicio de Higiene y Seguridad?		NO		Art. 3, Dec. 1338/96	
2	¿Cumple con las horas profesionales según Decreto 1338/96 ?		NO		Dec. 1338/96	
3	¿Posee documentación actualizada sobre análisis de riesgos y medidas preventivas, en los puestos de trabajo?		NO		Art. 10, Dec. 1338/96	
<b>SERVICIO DE MEDICINA DEL TRABAJO</b>						
4	¿Dispone del Servicio de Medicina del Trabajo?		NO		Art. 3, Dec. 1338/96	
5	¿Posee documentación actualizada sobre acciones tales como de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad?		NO		Art. 5, Dec. 1338/96	
6	¿Se realizan los exámenes periódicos?		NO		Res. 43/97 y 54/98	Art. 9 a) Ley 19587
<b>HERRAMIENTAS</b>						
7	¿Las herramientas están en estado de conservación adecuado ?		NO		Cap.15 Art.110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
8	¿La empresa provee herramientas aptas y seguras ?		NO		Cap. 15 Arts. 103 y 110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
9	¿Las herramientas corto-punzantes poseen fundas o vainas?		NO		Cap.15 Art.110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
10	¿Existe un lugar destinado para la ubicación ordenada de las herramientas?		NO		Cap.15 Art.110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
11	¿Las portátiles eléctricas poseen protecciones para evitar riesgos ?		NO		Cap. 15 Arts. 103 y 110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
12	¿Las neumáticas e hidráulicas poseen válvulas de cierre			N/A	Cap. 15 Arts. 103 y 110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
<b>MÁQUINAS</b>						
13	¿Tienen todas las máquinas y herramientas, protecciones para evitar riesgos al trabajador?		NO		Cap. 15 Arts. 103, 104,105, 106, 107 y 110 Dec. 351/79	Art.8 b) Ley 19587
14	¿Existen dispositivos de parada de emergencia?		NO		Cap. 15 Arts. 103 y 104 Dec. 351/79	Art.8 b) Ley 19587
15	¿Se han previsto sistema de bloqueo de la máquina para operaciones de mantenimiento?		NO		Cap. 15 Arts. 108 y 109 Dec. 351/79	Art.8 b) Ley 19587
16	¿Tienen las máquinas eléctricas, sistema de puesta a tierra?		NO		Cap.14 Anexo VI Pto 3.3.1 Dec. 351/79	Art.8 b) Ley 19587
17	¿Están identificadas conforme a normas IRAM todas las partes de máquinas y equipos que en accionamiento puedan causar daño a los trabajadores?		NO		Cap. 12 Arts. 77, 78 y 81 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
<b>ESPACIOS DE TRABAJO</b>						
18	¿Existe orden y limpieza en los puestos de trabajo?	SI			Cap. 5 Art. 42 Dec. 351/79	Art. 8 a) y Art. 9 e) Ley 19587
19	¿Existen depósito de residuos en los puestos de trabajo?		NO		Cap. 5 Art. 42 Dec. 351/79	Art.8 a) y Art.9 e) Ley 19587
20	¿Tienen las salientes y partes móviles de máquinas y/o instalaciones, señalización y protección ?		NO		Cap. 12 Art. 81 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
<b>ERGONOMÍA</b>						
21	¿Se desarrolla un Programa de Ergonomía Integrado para los distintos puestos de trabajo?		NO		Anexo I Resolución 295/03	Art. 6 a) Ley 19587
22	¿Se realizan controles de ingeniería a los puestos de trabajo?		NO		Anexo I Resolución 295/03	Art. 6 a) Ley 19587
23	¿Se realizan controles administrativos y seguimientos a los puestos de trabajo?		NO		Anexo I Resolución 295/03	Art. 6 a) Ley 19587

PROTECCION CONTRA INCENDIOS					
24	¿Existen medios o vías de escape adecuadas en caso de incendio?		NO	Cap.12 Art. 80 y Cap. 18	Art. 172 Dec. 351/79
25	¿Cuentan con estudio de carga de fuego?		NO	Cap.18 Art.183, Dec.351/79	
26	¿La cantidad de matafuegos es acorde a la carga de fuego?		NO	Cap.18 Art.175 y 176	Art. 9 g) Ley 19587
27	¿Se registra el control de recargas y/o reparación ?		NO	Cap.18 Art.183 a 186 Dec. 351/79	
28	¿Se registra el control de prueba hidráulica de carros y/o matafuegos?		NO	Cap.18 Art.183 a 185, Dec.351/79	
29	¿Existen sistemas de detección de incendios?		NO	Cap.18 Art.182, Dec.351/79	
30	¿Cuentan con habilitación, los carros y/o matafuegos y demás instalaciones para extinción?		NO	Cap. 18, Art.183, Dec 351/79	
31	¿El depósito de combustibles cumple con la legislación vigente?		NO	Cap.18 Art.164 a 168 Dec. 351/79	
32	¿Se acredita la realización periódica de simulacros de evacuación ?		NO	Cap.18 Art.187 Dec. 351/79	Art. 9 k) Ley 19587
33	¿Se disponen de estanterías o elementos equivalentes de material no combustible o metálico?		NO	Cap.18 Art.169 Dec.351/79	Art. 9 h) Ley 19587
34	¿Se separan en forma alternada, las de materiales combustibles con las no combustibles y las que puedan reaccionar entre si?		NO	Cap.18 Art.169 Dec.351/79	Art.9 h) Ley 19587
ALMACENAJE					
35	¿Se almacenan los productos respetando la distancia mínima de 1 m entre la parte superior de las estibas y el techo?		NO	Cap.18 Art.169 Dec.351/79	Art.9 h) Ley 19587
36	¿Los sistemas de almacenaje permiten una adecuada circulación y son seguros?		NO	Cap. 5 Art. 42 y 43 Dec. 351/79	Art. 8 d) Ley 19587

37	¿En los almacenajes a granel, las estibas cuentan con elementos de contención?		N/A	Cap. 5 Art. 42 y 43 Dec. 351/79	Art. 8 d) Ley 19587
ALMACENAJE DE SUSTANCIAS PELIGROSAS					
38	¿Se encuentran separados los productos incompatibles?		N/A	Cap. 17 Art.145 Dec. 351/79	Art. 9 h) Ley 19587
39	¿Se identifican los productos riesgosos almacenados?		N/A	Cap. 17 Art.145 Dec. 351/79	Art. 9 h) y Art.8 d) Ley 19587
40	¿Se proveen elementos de protección adecuados al personal ?		N/A	Cap. 17 Art.145 Dec. 351/79	Art. 8 c) Ley 19587
41	¿Existen duchas de emergencia y/o lava ojos en los sectores con productos peligrosos?		N/A	Cap. 5 Art. 42 Dec. 351/79	Art. 8 b) y 9 i) Ley 19587
42	¿En atmósferas inflamables la instalación eléctrica es antiexplosiva?		N/A	Cap. 18 Art. 165,166 y 167, Dec. 351/79	
43	¿Existe un sistema para control de derrames de productos peligrosos?		N/A	Cap. 17 Art.145 y 148 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587
SUSTANCIAS PELIGROSAS					
44	¿Su fabricación y/o manipuleo cumplimenta la legislación vigente?		N/A	Cap. 17 Art. 145 y 147 a 150 Dec. 351/79	Art. 8 d) Ley 19587
45	¿Todas las sustancias que se utilizan poseen su respectivas hojas de seguridad?		N/A	Cap. 17 Art. 145 y 147 a 150 Dec. 351/79	Art. 8 d) Ley 19587
46	¿Las instalaciones y equipos se encuentran protegidos contra el efecto corrosivo de las sustancias empleadas?		N/A	Cap. 17 Art.148 Dec. 351/79	Art. 8 b) y d) Ley 19587
47	¿Se fabrican, depositan o manipulan sustancias explosivas, teniendo en cuenta lo reglamentado por Fabricaciones Militares ?		N/A	Cap. 17 Art 146 Dec. 351/79	Art. 8 a), b), c) y d) Ley 19587
48	¿Existen dispositivos de alarma acústico y visuales donde se manipulen sustancias infectantes y/o contaminantes?		N/A	Cap. 17 Art. 149 Dec. 351/79	Art. 8 a) b) y d) Ley 19587

49	¿Se ha señalado y resguardado la zona o los elementos afectados ante casos de derrame de sustancias corrosivas?			N/A	Cap. 17 Art. 148 Dec. 351/79	Art. 8 a) b) y d) Ley 19587
50	¿Se ha evitado la acumulación de desechos orgánicos en estado de putrefacción, e implementado la desinfección correspondiente?			N/A	Cap. 17 Art. 150 Dec. 351/79	Art. 9 e) Ley 19587
51	¿Se confeccionó un plan de seguridad para casos de emergencia, y se colocó en lugar visible?			N/A	Cap. 17 Art. 145 Dec. 351/79	Art. 9 j) y k) Ley 19587
<b>RIESGO ELÉCTRICO</b>						
52	¿Están todos los cableados eléctricos adecuadamente contenidos?			NO	Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79	Art. 9 d) Ley 19587
53	¿Los conectores eléctricos se encuentran en buen estado?			NO	Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79	Art. 9 d) Ley 19587
54	¿Las instalaciones y equipos eléctricos cumplen con la legislación?			NO	Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79	Art. 9 d) Ley 19587
55	¿Las tareas de mantenimiento son efectuadas por personal capacitado y autorizado por la empresa?			NO	Cap. 14 Art. 98 Dec. 351/79	Art. 8 d) Ley 19587
56	¿Se efectúa y registra los resultados del mantenimiento de las instalaciones, en base a programas confeccionados de acuerdo a normas de seguridad?			NO	Cap. 14 Art. 98 Dec. 351/79	Art. 9 d) Ley 19587
57	¿Los proyectos de instalaciones y equipos eléctricos de más de 1000 voltios cumplimentan con lo establecido en la legislación vigente y están aprobados por el responsable de Higiene y Seguridad en el rubro de su competencia?			NO	Cap. 14 Art. 97 Dec. 351/79	Art. 9 d) Ley 19587
58	¿Se adoptan las medidas de seguridad en locales donde se manipule sustancias corrosivas, inflamables y/o explosivas ó de alto riesgo y en locales húmedos ?			NO	Cap. 14 Art. 99 Dec. 351/79	Art. 9 d) Ley 19587

59	Se han adoptado las medidas para la protección contra riesgos de contactos directos e indirectos?			NO	Cap. 14 Art. 100 Dec. 351/79 y punto 3.3.2. Anexo VI	Art 8 b) Ley 19587
60	¿Se han adoptado medidas para eliminar la electricidad estática en todas las operaciones que pueda producirse?			NO	Cap. 14 Art. 101 Dec. 351/79 y punto 3.6 Anexo VI	Art 8 b) Ley 19587
61	¿Posee instalación para prevenir sobretensiones producidas por descargas atmosféricas( pararrayos)?			NO	Cap. 14 Art. 102 Dec. 351/79	Art 8 b) Ley 19587
62	¿Poseen las instalaciones tomas a tierra independientes de la instalada para descargas atmosféricas?			NO	Cap. 14 Art. 102 y Anexo VI, pto. 3.3.1 Dec. 351/79	Art 8 b) Ley 19587
63	¿Las puestas a tierra se verifican periódicamente mediante mediciones?			NO	Anexo VI pto. 3,1, Dec. 351/79	Art 8 b) Ley 19587
<b>APARATOS SOMETIDOS A PRESIÓN</b>						
64	¿Se realizan los controles e inspecciones periódicas establecidos en calderas y todo otro aparato sometido a presión?			NO	Cap. 16 Art 140 Dec. 351/79	Art. 9 b) Ley 19587
65	¿ Se han fijado las instrucciones detalladas con esquemas de la instalación, y los procedimientos operativos?			NO	Cap. 16 Art 138 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
66	¿Se protegen los hornos, calderas, etc., para evitar la acción del calor?			NO	Cap. 16 Art 139 Dec. 351/79	Art. 8 b) Ley 19587
67	¿Están los cilindros que contengan gases sometidos a presión adecuadamente almacenados?			NO	Cap. 16 Art. 142 Dec. 351/79	Art. 9 b) Ley 19587
68	¿Los restantes aparatos sometidos a presión, cuentan con dispositivos de protección y seguridad?			NO	Cap. 16 Art. 141 y Art. 143	Art. 9 b) Ley 19587

69	¿Cuenta el operador con la capacitación y/o habilitación pertinente?		NO	Cap. 16 Art. 138 Dec. 351/79	Art. 9 k) Ley 19587
70	¿ Están aislados y convenientemente ventilados los aparatos capaces de producir frío, con posibilidad de desprendimiento de contaminantes?		NO	Cap. 16 Art. 144 Dec. 351/79	Art. 8 b) Ley 19587
<b>EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (E.P.P.)</b>					
71	¿Se provee a todos los trabajadores, de los elementos de protección personal adecuado, acorde a los riesgos a los que se hallan expuestos?		NO	Cap.19 Art. 188 a 190 Dec. 351/79	Art. 8 c) Ley 19587
72	¿ Existen señalizaciones visibles en los puestos y/o lugares de trabajo sobre la obligatoriedad del uso de los elementos de protección personal?		NO	Cap. 12 Art 84 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
73	¿Se verifica la existencia de registros de entrega de los E.P.P.?		NO		Art. 28 inc. h) Dto. 170/96
74	¿Se realizó un estudio por puesto de trabajo o sector donde se detallen los E.P.P. necesarios?		NO	Cap. 19, Art. 188, Dec. 351/79	
<b>ILUMINACION Y COLOR</b>					
75	¿ Se cumple con los requisitos de iluminación establecidos en la legislación vigente?		NO	Cap. 12 Art. 71 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587
76	¿Se ha instalado un sistema de iluminación de emergencia, en casos necesarios, acorde a los requerimientos de la legislación		NO	Cap. 12 Art. 76 Dec. 351/79	
77	¿Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		NO	Cap. 12 Art. 73 a 75	Dec. 351/79 y Art. 10 Dec. 1338/96
78	¿ Los niveles existentes cumplen con la legislación vigente?		NO	Cap. 12 Art. 73 a 75 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587
79	¿ Existe marcación visible de pasillos, circulaciones de tránsito y lugares de cruce donde circulen cargas suspendidas y otros elementos de transporte?		NO	Cap. 12 Art. 79 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587

80	¿Se encuentran señalizados los caminos de evacuación en caso de peligro e indicadas las salidas normales y de emergencia?		NO	Cap. 12 Art. 80 y Cap. 18 Art. 172 inc.2 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
81	¿Se encuentran identificadas las cañerías?		NO	Cap. 12 Art. 82 Dec. 351/79	
<b>CONDICIONES HIGROTÉRMICAS</b>					
82	¿Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		N/A	Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 Anexo III Res. 295/03 y Art. 10 Dec. 1338/96	Art. 8 inc. a) Ley 19587
83	¿El personal sometido a estrés por frío, está protegido adecuadamente?		N/A	Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 y Anexo III Res. 295/03	Art. 8 inc. a) Ley 19587
84	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo del personal sometido a estrés por frío?		N/A	Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 y Anexo III Res. 295/03	Art. 8 inc. a) Ley 19587
85	¿El personal sometido a estrés térmico y tensión térmica, está protegido adecuadamente?		N/A	Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 y Anexo III Res. 295/03	Art. 8 inc. a) Ley 19587
86	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo del personal sometido a estrés térmico tensión térmica?		N/A	Cap. 8 Art. 60 inc. 4 Dec. 351/79	Art. 8 inc. a) Ley 19587
<b>RADIACIONES IONIZANTES</b>					
87	¿En caso de existir fuentes generadoras de radiaciones ionizantes (Ej. Rayos X en radiografías), los trabajadores y las fuentes cuentan con la autorización del organismo competente?		N/A	Cap. 10 Art. 62, Dec. 351/79	
88	¿Se encuentran habilitados los operadores y los equipos generadores de radiaciones ionizantes ante el organismo competente?		N/A	Cap. 10 Art. 62 Dec. 351/79	
89	¿Se lleva el control y registro de las dosis individuales?		N/A	Art. 10 - Dto. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03	
90	¿Los valores hallados, se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?		N/A	Anexo II, Res. 295/03	

LÁSERES					
91	¿Se han aplicado las medidas de control a la clase de riesgo?			N/A	Anexo II, Res. 295/03
92	¿Las medidas aplicadas cumplen con lo establecido en la normativa vigente?			N/A	Anexo II, Res. 295/03
RADIACIONES NO IONIZANTES					
93	¿En caso de existir fuentes generadoras de radiaciones no ionizantes (Ej. Soldadura), que puedan generar daños a los trabajadores, están éstos protegidos?			N/A	Cap. 10 Art. 63 Dec. 351/79 Art. 8 inc. d) Ley 19587
94	¿Se cumple con la normativa vigente para campos magnéticos estáticos?			N/A	Anexo II, Res. 295/03
95	¿Se registran las mediciones de radiofrecuencia y/o microondas en los lugares de trabajo?			N/A	Cap. 9 Art. 63 Dec. 351/79, Art. 10- Dec. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03 Art. 10- Dec. 1338/96 y Anexo II,
96	¿Se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?			N/A	Anexo II, Res. 295/03
97	¿En caso de existir radiación infrarroja, se registran las mediciones de la misma?			N/A	Art. 10 - Dec. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03
98	¿Los valores hallados, se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?			N/A	Anexo II, Res. 295/03
99	¿En caso de existir radiación ultravioleta, se registran las mediciones de la misma?			N/A	Art. 10 - Dec. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03
100	¿Los valores hallados, se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?			N/A	Anexo II, Res. 295/03

PROVISIÓN DE AGUA					
101	¿Existe provisión de agua potable para el consumo e higiene de los trabajadores?		NO		Cap. 6 Art. 57 Dec. 351/79 Art. 8 a) Ley 19587
102	¿Se registran los análisis bacteriológico y físico químico del agua de consumo humano con la frecuencia requerida?		NO		Cap. 6 Art. 57 y 58, Dec. 351/79 y Res. MTSS 523/95 Art. 8 a) Ley 19587
103	¿Se ha evitado el consumo humano del agua para uso industrial?		NO		Cap. 6 Art. 57 Dec. 351/79 Art. 8 a) Ley 19587
DESAGÜES INDUSTRIALES					
104	¿Se recogen y canalizan por conductos, impidiendo su libre escurrimiento?			N/A	Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79
105	¿Se ha evitado el contacto de líquidos que puedan reaccionar originando desprendimiento de gases tóxicos ó contaminantes?			N/A	Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79
106	¿Son evacuados los efluentes a plantas de tratamiento?			N/A	Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79
107	¿Se limpia periódicamente la planta de tratamiento, con las precauciones necesarias de protección para el personal que efectúe estas tareas?			N/A	Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79
BAÑOS, VESTUARIOS Y COMEDORES					
108	¿Existen baños aptos higiénicamente?		NO		Cap. 5 Art. 46 a 49 Dec. 351/79
109	¿Existen vestuarios aptos higiénicamente y poseen armarios adecuados e individuales?			N/A	Cap. 5 Art. 50 y 51 Dec. 351/79
110	¿Existen comedores aptos higiénicamente?			NA	Cap. 5 Art. 52 Dec. 351/79
111	¿La cocina reúne los requisitos establecidos?		NO		Cap. 5 Art. 53 Dec. 351/79
112	¿Los establecimientos temporarios cumplen con las exigencias de la legislación vigente?			N/A	Cap. 5 Art. 56 Dec. 351/79

APARATOS PARA IZAR, MONTACARGAS Y ASCENSORES					
113	¿Se encuentra identificada la carga máxima en dichos equipos?			N/A	Cap. 15 Art. 114 y 122 Dec. 351/79
114	¿Poseen parada de máximo nivel de sobrecarga en el sistema de fuerza motriz?			N/A	Cap. 15 Art. 117 Dec. 351/79
115	¿Se halla la alimentación eléctrica del equipo en buenas condiciones?			N/A	Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79 Art. 9 b) Ley 19587
116	¿Tienen los ganchos de izar traba de seguridad?			N/A	Cap. 15 Art 126 Dec. 351/79 Art. 9 b) Ley 19587
117	¿Los elementos auxiliares de elevación se encuentran en buen estado (cadenas, perchas, eslingas, fajas etc.)?			N/A	Cap. 15 Art. 122, 123, 124 y 125, Dec. 351/79
118	¿Se registra el mantenimiento preventivo de estos equipos?			N/A	Cap. 15 Art. 116 Dec. 351/79, Art. 10 Dec. 1338/96 Art. 9 b) Ley 19587
119	¿Reciben los operadores instrucción respecto a la operación y uso correcto del equipo de izar?			N/A	Cap. 21 Art. 208 a 210 Dec. 351/79 Art. 9 k) Ley 19587
120	¿Los ascensores y montacargas cumplen los requisitos y condiciones máximas de seguridad en lo relativo a la construcción, instalación y mantenimiento?			N/A	Cap. 15 Art. 137 Dec. 351/79
121	¿Los aparatos para izar, aparejos, puentes grúa, transportadores cumplen los requisitos y condiciones máximas de seguridad ?			N/A	Cap. 15 Art. 114 a 132 Dec. 351/79
CAPACITACIÓN					
122	¿Se capacita a los trabajadores acerca de los riesgos específicos a los que se encuentren expuestos en su puesto de trabajo?		NO		Cap. 21 Art. 208 a 210 Dec. 351/79 Art. 9 k) Ley 19587
123	¿Existen programas de capacitación con planificación en forma anual?		NO		Cap. 21 Art. 211 Dec. 351/79 Art. 9 k) Ley 19587
124	¿Se entrega por escrito al personal las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo?		NO		Cap. 21 Art. 213 Dec. 351/79, Art. Dec. 1338/96 Art. 9 k) Ley 19587

PRIMEROS AUXILIOS					
125	¿Existen botiquines de primeros auxilios acorde a los riesgos existentes?		NO		Art. 9 i) Ley 19587
VEHÍCULOS					
126	¿Cuentan los vehículos con los elementos de seguridad?			N/A	Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79
127	¿Se ha evitado la utilización de vehículos con motor a explosión en lugares con peligro de incendio o explosión, ó bien aquellos cuentan con dispositivos?			N/A	Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79
128	¿Disponen de asientos que neutralicen las vibraciones, tengan respaldo y apoya pies?			N/A	Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79
129	¿Son adecuadas las cabinas de protección para las inclemencias del tiempo?			N/A	Art. 8 b) Ley 19587
130	¿Son adecuadas las cabinas para proteger del riesgo de vuelco?			N/A	Cap. 15, Art. 103 dec. 351/79 Art. 8 b) Ley 19587
131	¿Están protegidas para los riesgos de desplazamiento de cargas?			N/A	Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79
132	¿Poseen los operadores capacitación respecto a los riesgos inherentes al vehículo que conducen?			N/A	Cap. 21 Art. 208 y 209, Dec. 351/79 Art. 9 k) Ley 19587
133	¿Están los vehículos equipados con luces, frenos, dispositivo de aviso acústico-luminosos, espejos, cinturón de seguridad, bocina y matafuegos?			N/A	Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79
134	¿Se cumplen las condiciones que deben reunir los ferrocarriles para el transporte interno?			N/A	Cap. 15, Art. 136, Dec. 351/79
CONTAMINACIÓN AMBIENTAL					
135	¿Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			N/A	Cap. 9 Art. 61 incs. 2 y 3, Dec. 351/79 Anexo IV Res. 295/03 Art. 10
136	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			N/A	Cap. 9 Art. 61 Dec. 351/79 Art. 9 c) Ley 19587

<b>RUIDOS</b>					
137	¿Se registran las mediciones de nivel sonoro continuo equivalente en los puestos y/o lugares de trabajo?		<b>NO</b>	Cap. 13 Art. 85 y 86 Dec. 351/79 Anexo V Dec. 295/03 Art. 10	
138	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		<b>NO</b>	Cap. 13 Art. 87 Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03	Art. 9 f) Ley 19587
<b>ULTRASONIDOS E INFRASONIDOS</b>					
139	¿Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		<b>N/A</b>	Cap. 13 Art. 93, Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96	
140	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		<b>N/A</b>	Cap. 13 Art. 93, Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec.	Art. 9 f) Ley 19587
<b>VIBRACIONES</b>					
141	¿Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		<b>NO</b>	Cap. 13 Art. 94 Dec 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96	
142	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		<b>NO</b>	Cap. 13 Art. 94 Dec 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec.	Art. 9 f) Ley 19587
<b>UTILIZACIÓN DE GASES</b>					
143	¿Los recipientes con gases se almacenan adecuadamente?		<b>N/A</b>	Cap. 16, Art. 142, Dec. 351/79	
144	¿Los cilindros de gases son transportados en carretillas adecuadas?		<b>N/A</b>	Cap. 16, Art. 142, Dec. 351/79	
145	¿Los cilindros de gases almacenados cuentan con el capuchón protector y tienen la válvula cerrada?		<b>N/A</b>	Cap. 16, Art. 142, Dec. 351/79	
146	¿Los cilindros de oxígeno y acetileno cuentan con válvulas antirretorno de llama?		<b>N/A</b>	Cap. 17, Art. 153, Dec. 351/79	
<b>SOLDADURA</b>					
147	¿Existe captación localizada de humos de soldadura?		<b>N/A</b>	Cap. 17, Art. 152 y 157, Dec. 351/79	
148	¿Se utilizan pantallas para la proyección de partículas y chispas?		<b>N/A</b>	Cap. 17, Art. 152 y 156, Dec. 351/79	

149	¿Las mangueras, reguladores, manómetros, sopletes y válvulas antirretornos se encuentran en buen estado?		<b>N/A</b>	Cap. 17, Art. 153, Dec. 351/79	
<b>ESCALERAS</b>					
150	¿Todas las escaleras cumplen con las condiciones de seguridad?		<b>NO</b>	Anexo VII Punto 3 Dec. 351/79	
151	¿Todas las plataformas de trabajo y rampas cumplen con las condiciones de seguridad?		<b>NO</b>	Anexo VII Punto 3.11. y 3.12. Dec. 351/79	
<b>MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE LAS MAQUINAS, EQUIPOS E INSTALACIONES EN GENERAL</b>					
152	¿Posee programa de mantenimiento preventivo, en base a razones de riesgos y otras situaciones similares, para máquinas e instalaciones, tales como?:		<b>NO</b>	Art. 9 b) y d) Ley 19587	
153	Instalaciones eléctricas		<b>NO</b>	Cap. 14 Art. 98 Dec. 351/79	Art. 9 b) y d) Ley 19587
154	Aparatos para izar		<b>N/A</b>	Cap. 15 Art. 116 Dec. 351/79	Art. 9 b) y d) Ley 19587
155	Cables de equipos para izar		<b>N/A</b>	Cap. 15 Art. 123 Dec. 351/79	Art. 9 b) y d) Ley 19587
156	Ascensores y Montacargas		<b>N/A</b>	Cap. 15 Art. 137 Dec. 351/79	Art. 9 b) y d) Ley 19587
157	Calderas y recipientes a presión		<b>NO</b>	Cap. 16 Art. 140 Dec. 351/79	Art. 9 b) y d) Ley 19587
158	¿Cumplimenta dicho programa de mantenimiento preventivo?		<b>NO</b>		Art. 9 b) y d) Ley 19587
<b>OTRAS RESOLUCIONES LEGALES RELACIONADAS</b>					
159	¿El establecimiento se encuentra comprendido dentro de la Resolución 415/02 Registro de Agentes Cancerígenos?(Actualmente Res. 81/19 "SISTEMA DE VIGILANCIA Y CONTROL DE SUSTANCIAS Y AGENTES CANCERIGENOS")		<b>NO</b>		

160	¿El establecimiento se encuentra comprendido dentro de la Resolución 497/03 Registro de PCBs? (Derogada por Res. 81/19)		<b>NO</b>		
161	¿El establecimiento se encuentra comprendido dentro de la Resolución 743/03 Registro de Accidentes Mayores?		<b>NO</b>		

## Anexo II: VEP (Valor esperado de la pérdida)

Sector	Peligros	Tipo de Riesgo	Riesgo	Evaluación y valoración de los Riesgos				Medidas de Protección y Prevención
				N.P.	N.C.	V.E.P	Resultado	
Gerencia	Obstáculo a desnivel.	Mecánico	Caída de persona a mismo nivel	2	1	2	TOLERABLE	
	Objetos suspendidos.	Mecánico	Caída de objetos suspendidos	2	2	4	MODERADO	
	Objetos que obstruyen el tránsito.	Mecánico	choque contra objetos inmóviles	2	1	2	TOLERABLE	
	Equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	Mecánico	Golpes o cortes con equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	2	2	4	MODERADO	
	Carga suspendida.	Mecánico	Caída de objetos en manipulación	1	1	2	TOLERABLE	
	Baja tensión, cargas eléctricas.	Riesgo eléctrico	Contacto eléctrico indirecto	1	4	4	MODERADO	
	Electricidad estática.	Riesgo eléctrico	Descarga eléctrica estática/incendio	1	4	4	MODERADO	
	Sustancias irritantes o alergizantes. (lavandina, aerosoles, otros desinfectantes)	Químico	Contacto de sustancias con la piel, contacto ocular, inhalación.	2	2	4	MODERADO	
	Iluminación.	Físico	Exposición a iluminación inadecuada	4	4	16	INTOLERABLE	
	Ambientes de trabajo con temperaturas extremas.	Físico	Exposición a temperaturas extremas	2	4	8	IMPORTANTE	
	Contacto o exposición a virus (ej: covid-19)	Biológicos	Contraer enfermedades virales	2	4	8	IMPORTANTE	
	Carga física por postura sentado.	Ergonómico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO	
Posturas inadecuadas	Ergonómico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO		

Carga física por levantamiento de objetos pesados.	Ergonómico	Sobreesfuerzo	1	2	2	TOLERABLE	
Tareas repetitivas.	Ergonómico	Sobreesfuerzo	2	2	4	MODERADO	
Diseño de puesto de trabajo inadecuado.	Ergonómico	Sobreesfuerzo	2	2	4	MODERADO	
Escaleras mal diseñadas	Locativo	Golpes, contusiones, caída de personas a distinto nivel	2	2	4	MODERADO	
Infraestructura inadecuada	Locativo	Golpes, contusiones, caída de personas a mismo nivel	2	2	4	MODERADO	
Carga de trabajo	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	2	4	8	IMPORTANTE	
Tensión mental	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	2	4	8	IMPORTANTE	
Obstáculo a desnivel.	Mecánico	Caída de persona a mismo nivel	2	1	2	TOLERABLE	
Objetos suspendidos.	Mecánico	Caída de objetos suspendidos	2	2	4	MODERADO	
Objetos que obstruyen el tránsito.	Mecánico	choque contra objetos inmóviles	2	1	2	TOLERABLE	
Equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	Mecánico	Golpes o cortes con equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	2	2	4	MODERADO	
Carga suspendida.	Mecánico	Caída de objetos en manipulación	1	1	2	TOLERABLE	

<b>Directivos</b>	Baja tensi3n, cargas el3ctricas.	Riesgo el3ctrico	Contacto el3ctrico indirecto	1	4	4	MODERADO
	Electricidad est3tica.	Riesgo el3ctrico	Descarga el3ctrica est3tica/incendio	1	4	4	MODERADO
	Sustancias irritantes o alergizantes. (lavandina, aerosoles, otros desinfectantes)	Quimico	Contacto de sustancias con la piel, contacto ocular, inhalaci3n.	2	2	4	MODERADO
	Iluminaci3n.	Fisico	Exposici3n a iluminaci3n inadecuada	4	4	16	INTOLERABLE
	Ambientes de trabajo con temperaturas extremas.	Fisico	Exposici3n a temperaturas extremas	2	4	8	IMPORTANTE
	Contacto o exposici3n a virus (ej: covid-19)	Biol3gicos	Contraer enfermedades virales	2	4	8	IMPORTANTE
	Carga fisica por postura	Ergon3mico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO
	Posturas inadecuadas	Ergon3mico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO
	Carga fisica por levantamiento	Ergon3mico	Sobreesfuerzo	1	2	2	TOLERABLE
	Tareas repetitivas.	Ergon3mico	Sobreesfuerzo	2	2	4	MODERADO
	Diseño de puesto de trabajo	Ergon3mico	Sobreesfuerzo	2	2	4	MODERADO
	Escaleras mal diseñadas	Locativo	Golpes, contusiones, caida de personas a distinto nivel	2	2	4	MODERADO
	Infraestructura inadecuada	Locativo	Golpes, contusiones, caida de personas a mismo nivel	2	2	4	MODERADO
	Carga de trabajo	Psicosociales	Estr3s laboral, s3ndrome de burnout.	2	4	8	IMPORTANTE
Tensi3n mental	Psicosociales	Estr3s laboral, s3ndrome de burnout.	2	4	8	IMPORTANTE	
	Obst3culo a desnivel.	Mec3nico	Caída de persona a mismo nivel	2	1	2	TOLERABLE

<b>Administrativos</b>	Objetos suspendidos.	Mec3nico	Caída de objetos suspendidos	2	2	4	MODERADO
	Objetos que obstruyen el tr3nsito.	Mec3nico	choque contra objetos inm3viles	2	1	2	TOLERABLE
	Equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	Mec3nico	Golpes o cortes con equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	2	2	4	MODERADO
	Carga suspendida.	Mec3nico	Caída de objetos en manipulaci3n	1	1	1	TRIVIAL
	Baja tensi3n, cargas el3ctricas.	Riesgo el3ctrico	Contacto el3ctrico indirecto	1	4	4	MODERADO
	Electricidad est3tica.	Riesgo el3ctrico	Descarga el3ctrica est3tica/incendio	1	4	4	MODERADO
	Sustancias irritantes o alergizantes. (lavandina,	Quimico	Contacto de sustancias con la piel, contacto	2	2	4	MODERADO
	Ruido	Fisico	Exposici3n al ruido (gesti3n ventas online)	4	4	8	IMPORTANTE
	Iluminaci3n.	Fisico	Exposici3n a iluminaci3n inadecuada	4	4	16	INTOLERABLE
	Ambientes de trabajo con temperaturas extremas.	Fisico	Exposici3n a temperaturas extremas	2	4	8	IMPORTANTE
	Contacto o exposici3n a virus (ej: covid-19)	Biol3gicos	Contraer enfermedades virales	2	4	8	IMPORTANTE
	Carga fisica por postura	Ergon3mico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO
	Posturas inadecuadas	Ergon3mico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO
	Carga fisica por levantamiento	Ergon3mico	Sobreesfuerzo	1	2	2	TOLERABLE
	Tareas repetitivas.	Ergon3mico	Sobreesfuerzo	2	2	4	MODERADO
	Diseño de puesto de trabajo	Ergon3mico	Sobreesfuerzo	2	2	4	MODERADO
Escaleras mal diseñadas	Locativo	Golpes, contusiones, caida de personas a distinto nivel	2	2	4	MODERADO	

	Infraestructura inadecuada	Locativo	Golpes, contusiones, caída de personas a mismo nivel	2	2	4	MODERADO
	Carga de trabajo	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	2	4	8	IMPORTANTE
	Hostigamiento	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	2	2	4	MODERADO
	Tensión mental	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	2	4	8	IMPORTANTE
Servicio de limpieza	Obstáculo a desnivel.	Mecánico	Caída de persona a mismo nivel	2	1	2	TOLERABLE
	Objetos suspendidos.	Mecánico	Caída de objetos suspendidos	2	2	4	MODERADO
	Objetos que obstruyen el tránsito.	Mecánico	choque contra objetos inmóviles	2	1	2	TOLERABLE
	Equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	Mecánico	Golpes o cortes con equipos, herramientas u objetos punzocortantes.	2	2	4	MODERADO
	Carga suspendida.	Mecánico	Caída de objetos en manipulación	2	1	2	TOLERABLE
	Baja tensión, cargas eléctricas.	Riesgo eléctrico	Contacto eléctrico indirecto	2	4	8	IMPORTANTE
	Electricidad estática.	Riesgo eléctrico	Descarga eléctrica estática/incendio	2	4	8	IMPORTANTE
	Sustancias irritantes o alergizantes. (lavandina,	Químico	Contacto de sustancias con la piel, contacto	4	2	8	IMPORTANTE
	Sustancias tóxicas	Químico	Intoxicación	4	4	16	INTOLERABLE
	Iluminación.	Físico	Exposición a iluminación inadecuada	4	4	16	INTOLERABLE
Ambientes de trabajo con temperaturas extremas.	Físico	Exposición a temperaturas extremas	2	4	8	IMPORTANTE	

	Contacto o exposición a virus (ej: covid-19)	Biológicos	Contraer enfermedades virales	2	4	8	IMPORTANTE
	Carga física por postura	Ergonómico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO
	Posturas inadecuadas	Ergonómico	Postura forzada	2	2	4	MODERADO
	Carga física por levantamiento	Ergonómico	Sobreesfuerzo	4	2	8	IMPORTANTE
	Tareas repetitivas.	Ergonómico	Sobreesfuerzo	4	2	8	IMPORTANTE
	Escaleras mal diseñadas	Locativo	Golpes, contusiones, caída de personas a distinto nivel	4	2	8	IMPORTANTE
	Infraestructura inadecuada	Locativo	Golpes, contusiones, caída de personas a mismo nivel	4	2	8	IMPORTANTE
	Carga de trabajo	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	1	4	4	MODERADO
	Hostigamiento	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	2	2	4	MODERADO
	Tensión mental	Psicosociales	Estrés laboral, síndrome de burnout.	1	4	4	MODERADO

VEP	RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
1	TRIVIAL	No requiere acción puntual.
2	TOLERABLE	No necesita del mejoramiento de la acción preventiva, aunque deben considerarse soluciones más rentables y/o mejoras más económicas. Se deberá controlar periódicamente para asegurar que las medidas de control sean eficaces.
4	MODERADO	Se debe hacer énfasis en la reducción del riesgo indicando inversiones puntuales con fechas determinadas para su implementación. Si el riesgo se encuentra asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se necesitará de acciones posteriores para establecer probabilidades de daño con la finalidad de determinar necesidades de mejorar las medidas de control.
8	IMPORTANTE	El trabajo no deberá comenzarse ni continuarse hasta reducir el riesgo, aun cuando se precisen recursos considerables para su éste control. Si el riesgo corresponde a un trabajo que está siendo realizado, el problema deberá ser remediado en un tiempo más reducido que al de los riesgos moderados.
16	INTOLERABLE	El trabajo no debe comenzar o ser continuado hasta reducir el riesgo. Se debe prohibir el trabajo en caso de que no sea posible reducir el riesgo, aun cuando los recursos sean ilimitados.

### Anexo III: Protocolo de Ergonomía

#### ANEXO I - Planilla 1: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS

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

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.

Factor de riesgo de la jornada habitual de trabajo	Tareas habituales del Puesto de Trabajo			Tiempo total de exposición al Factor de Riesgo	Nivel de Riesgo		
	1	2	3		tarea 1	tarea 2	tarea 3
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°:

**ANEXO 1 - 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**

PASO 1: 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 <b>diariamente</b> y en forma cíclica operaciones de levantamiento / descenso con una frecuencia $\geq 1$ por hora o $\leq 360$ 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  
SeguridadFirma del Responsable del  
Servicio de Medicina del  
TrabajoFecha:  
Hoja N°:

<b>ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS</b>	
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 $\geq$ 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 $\geq$ 12 Kgf para hombres o 10 Kgf para mujeres.		
2	Para arrastrar el objeto rodante se requiere un esfuerzo inicial medido con dinamómetro $\geq$ 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:  
Hoja N°:

**ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS**

Área y Sector en estudio:

Puesto de trabajo:

Tarea N°:

**Z.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  
SeguridadFirma del Responsable del Servicio de  
Medicina del TrabajoFecha:  
Hoja N°:

**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 **SI** 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 deambulaci3n (caminando no m3s de 100 metros/hora).		
2	En el puesto se realizan tareas donde se permanece de pie durante 2 horas seguidas o m3s, sin posibilidades de sentarse ni desplazarse o con escasa deambulaci3n, levantando y/o transportando cargas > 2 Kg.		
3	Trabajos efectuados con bipedestaci3n prolongada en ambientes donde la temperatura y la humedad del aire sobrepasan los l3mites legalmente admisibles y que demandan actividad f3sica.		
4	El trabajador presenta alguna manifestaci3n temprana de las enfermedades mencionadas en el Art3culo 1° de la presente Resoluci3n.		

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 Evaluaci3n de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del  
Servicio de Higiene y  
SeguridadFirma del Responsable del  
Servicio de Medicina del  
TrabajoFecha:  
Hoja N°:

<b>ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS</b>	
Área 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.

<b>Escala de Borg</b>	• 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)		

---

**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 <b>forzadas</b> 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  
SeguridadFirma del Responsable del  
Servicio de Medicina del  
TrabajoFecha:  
Hoja N°:

**ANEXO I: Planilla 2: EVALUACION INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS**

Área y Sector en estudio: \_\_\_\_\_  
 Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ Tarea N°: \_\_\_\_\_

**1-B VIBRACIONES MANO - BRAZO (entre 5 y 1500 Hz)**

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, otras)		
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

Fecha:  
Hoja N°:

**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		

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	EL resultado del uso de la Curva de Confort de Fanger, se encuentra por fuera de la zona de confort.		

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

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

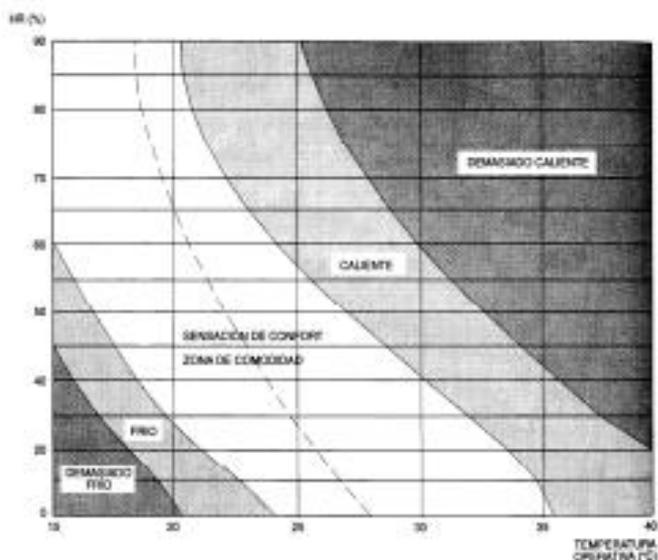


Fig. 4.6 Curvas de confort (P.O. Fanger)

Firma del Empleador

Firma del Responsable del  
 Servicio de Higiene y  
 Seguridad

Firma del Responsable del  
 Servicio de Medicina del  
 Trabajo

**ANEXO I: Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS**

Área y Sector en estudio:

Puesto de trabajo:

Tarea N°:

**2.1 ESTRES DE CONTACTO**

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

Nº	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.		

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.

Nº	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.		
2	El trabajador utiliza herramientas de mano o manipula piezas que presionan sobre sus dedos y/o palma de la mano hábil.		
3	El trabajador realiza movimientos de percusión sobre partes o herramientas		
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  
SeguridadFirma del  
Responsable del  
Servicio deFecha:  
Hoja N°:







## Anexo V: – Encuesta Adaptada ISTAS 21 (España)

---

### EVALUACION PSICOSOCIAL – METODO ISTAS 21 (España)

#### INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL Y ANONIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos.

En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCION entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en XXXXX.

Es muy importante que contestes TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario:

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un Grupo de Trabajo formado por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras: con el asesoramiento técnico de..... Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

---

1. Eres:

1 Mujer

Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

Menos de 31 años

Entre 31 y 45 años

Más de 45 años

---

3. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en XXXXX y tus condiciones de trabajo.

a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad únicamente una opción.

---

---

b. Indica en qué departamento(s) o sección(es) has trabajado durante los xxx meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálos.

1 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

6 \_\_\_\_\_

4. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

Generalmente no.

Si, generalmente de nivel superior.

Si, generalmente de nivel inferior.

Si, generalmente de mismo nivel.

Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel.

No lo sé.

5. ¿En el último año tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la producir o realizar el servicio?

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Sólo alguna vez

Nunca

6. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que reconocida salarialmente?

Si

No.

---

7. ¿El trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan c administrativa)

No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que estoy asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me paga como comercial).

No lo sé

8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en xxxxxx?

Menos de 30 días

Entre 1 mes y hasta 6 meses

Más de 6 meses y hasta 2 años

Más de 2 años y hasta 5 años

Más de 5 años y hasta de 10 años

Más de 10 años

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con xxxxxx?

Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)

Soy fijo discontinuo

Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de le producción, etc.)

Soy funcionario

Soy interino

Soy becario/a

---

10. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno.
  - Alguno Excepcionalmente.
  - Un domingo al mes.
  - Dos domingos al mes.
- 

- Tres o más domingos al mes.

11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

---

10. ¿Desde qué entraste en xxxxx has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No.
- Si, una vez
- Si, dos veces.
- Si, tres o más veces

11. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana.
- Turno fijo de tarde.
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche.
- Turnos rotatorios con el de noche

12. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y de salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

13. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

14. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.
- Sólo hago tareas muy puntuales.
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

15. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes trabajar?

- Siempre.
- Muchas veces.
- Algunas veces.
- Sólo alguna vez.
- Nunca.

---

16. Habitualmente ¿cuántas horas trabajes a la semana para ~~xxxxxxx~~?

De 30 horas o manas

De 35 a 35 horas 113 De 36 40 horas

De 41 a 45 horas

Más de 45 horas

17. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

Ninguno

---

Algún día excepcionalmente

De 1 a 5 días al mes

De 6 a 10 días al mes

11 o más días al mes

18. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, Dirías que:

a) En tu departamento o sección falta personal

b) La planificación es realista

c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal.					
b) La planificación es realista.					
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente.					

19. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Sólo alguna vez

Nunca

20. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- \$70000 pesos o menos
  - Entre \$75000 y \$85000
  - Entre \$85000 y \$100000
  - Entre \$100000 y \$150000
- 

- Entre \$150000 y \$180000
- Entre \$180000 y \$230000
- Entre \$230000 y \$280000
- Entre \$280000 y \$350000
- Más de \$350000

21. Tu salario es:

- Fijo
  - Una parte fija y otra variable.
  - Todo variable (a destajo, a comisión...)
-

22. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia? :	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) ¿tienes que trabajar muy rápido?					
b) ¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
c) ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
d) ¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
e) ¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
f) ¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?					
g) ¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
h) ¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
i) ¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afecten a tu trabajo?					
j) ¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
k) ¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
l) ¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
m) ¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
n) ¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas familiares?					
o) ¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
p) ¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
q) ¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?					

23. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida?	EN GRAN MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) ¿tus tareas tienen sentido?					
c) ¿las tareas que haces te parecen importantes?					
d) ¿tu trabajo te afecta emocionalmente?					
e) ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
f) ¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?					
g) ¿te sientes comprometido con tu profesión?					
h) ¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
i) ¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
j) ¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
k) ¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo Independientemente de la forma como te traten?					
l) ¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
m) ¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					

24. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige una sola RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida?	EN GRAN MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) ¿en tu empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
b) ¿tu trabajo tiene objetivos claros?					
c) ¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					

d) ¿sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?					
e) ¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
f) ¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
g) ¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
h) ¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					

i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?					
j) ¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

25. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia? :	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) ¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?					
b) ¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?					
c) ¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
d) ¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?					
e) ¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?					
f) ¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?					
g) ¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
h) ¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
i) ¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?					

26. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estas preocupado por...	EN GRAN MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) ¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?					
b) ¿si te cambian el horario (tumo, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
c) ¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
d) ¿si te despiden o no te renuevan el contrato?					
e) ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin el mismo?					

27. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida?	EN GRAN MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) ¿tu trabajo es valorado por la dirección?					
b) ¿la dirección te respeta en tu trabajo?					
c) ¿recibes un trato justo en tu trabajo?					
d) ¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?					
e) ¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?					
f) ¿se solucionan los conflictos de una manera justa?					
g) ¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?					
h) ¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					

i) ¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					
j) ¿se distribuyen las tareas de una forma justa?					
k) ¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
l) ¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
m) ¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					

28. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar

En general ¿dirías que tu salud es?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

29. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) ¿te has sentido agotado/a?					
b) ¿te has sentido físicamente agotado/a?					
c) ¿has estado emocionalmente agotado/a?					
d) ¿has estado cansado/a?					
e) ¿has tenido problemas para relajarte?					

f) ¿has estado irritable?					
g) ¿has estado tenso/a?					
h) ¿has estado estresado/a?					

30 Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas. Elige una sola respuesta para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) ¿has estado muy nervioso/a?					
b) ¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?					
c) ¿te has sentido calmado/a y tranquilo/a?					
d) ¿te has sentido desanimado/a y triste?					
e) ¿te has sentido feliz?					

31. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

Muy satisfecho/a

Satisfecho/a

Insatisfecho/a

Muy Insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!