

Seguridad, Higiene y Ambiente

UNIDAD TEMATICA 2:

El hombre y su entorno laboral.

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

La empresa es un lugar de trabajo que debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

La prioridad de la Seguridad en el Trabajo es evitar los accidentes de trabajo graves y mortales. Si observamos las estadísticas de las últimas décadas observamos que los trabajadores fallecen en su trabajo principalmente por accidentes de tráfico, enfermedades cardiovasculares, caídas desde alturas, contactos eléctricos, golpes y caída de cargas en actividades logísticas y por el acceso a espacios confinados sin las preceptivas medidas de seguridad.

Con la excepción de las enfermedades cardiovasculares que se previenen desde Áreas más relacionadas con Salud, el resto se afrontan desde la especialidad de Seguridad en el trabajo. Para poder combatir estos accidentes de trabajo tenemos que tener en cuenta la principal causa que los provoca; "el factor humano", por lo tanto, las principales herramienta para prevenirlos son la formación, la información, y la aplicación de procedimientos de trabajo mediante los cuales las empresas puedan minimizar el riesgo de que sus trabajadores puedan sufrir accidentes."

La seguridad laboral implica que no existan riesgos que perjudiquen la salud de los trabajadores. Para ello los técnicos o especialistas en prevención de riesgos laborales deben identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir y evitar estos riesgos.

El conseguir que los empleados de una organización tengan las mejores condiciones en seguridad laboral es responsabilidad del empresario, que puede asumir directamente esta misión encomendando esta tarea a personas de su empresa o bien contratar a una empresa especializada

en prevención de riesgos laborales para que le preste asesoramiento externo. Es obligación del empresario informar y formar a sus trabajadores del alcance de los riesgos derivados de su trabajo, así como poner los medios para evitarlos.

Definición de accidente.

Se define como **accidente**, en otras palabras, un suceso **no planeado** y no deseado que provoca un **daño, lesión u otra incidencia negativa sobre un objeto o sujeto**. Para tomar esta definición, se debe entender que los daños se dividen en accidentales e intencionales (o dolosos y culposos) (Robertson, 2015). El accidente es la consecuencia de una negligencia al tomar en cuenta los factores de riesgo o las posibles consecuencias de una acción tomada.

La amplitud de los términos de esta definición obliga a tener presente que los diferentes tipos de accidentes se hallan condicionados por múltiples fenómenos de carácter imprevisible e incontrolable. El sentido más común de la palabra hace referencia a acciones involuntarias que dañan a seres humanos. En este sentido, el grupo que genera mayor mortalidad es el de los accidentes de tránsito.

Actos inseguros y condiciones inseguras.

ACTO INSEGURO: Es toda actividad que por acción u omisión del trabajador conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el Estado como por la Empresa, que puede producir incidente, accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

ACTO SUBESTÁNDAR: cualquier desviación en el desempeño de las personas, en relación con los estándares establecidos, para mantener la continuidad de marcha de las operaciones y un nivel de pérdidas mínimas, se lo considera un acto anormal que impone riesgo y amaga en forma directa la seguridad del sistema o proceso respectivo. Un acto subestándar se detecta con observaciones.

ACTOS INSEGUROS = ACTOS SUBESTÁNDARES

Ejemplos

- Operar equipos sin autorización.
- No señalar o advertir sobre presencia de riesgos.
- Falla en asegurar adecuadamente.
- Operar a velocidad inadecuada.
- Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad.

- Eliminar los dispositivos de seguridad.
- Usar equipo defectuoso.
- Usar los equipos de manera incorrecta.
- Emplear de forma inadecuada o no usar el equipo de protección personal (EPP).
- Instalar carga de manera incorrecta.
- Almacenar de manera incorrecta.
- Levantar objetos en forma incorrecta.
- Adoptar una posición inadecuada para hacer la tarea
- Realizar mantenimiento de los equipos mientras se encuentran operando.
- Distraerse, hacer bromas pesadas durante las actividades laborales.
- Trabajar bajo la influencia del alcohol y/u otras drogas.

CONDICION INSEGURA: Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

CONDICION SUBESTÁNDAR: cualquier cambio o variación introducidas a las características físicas o al funcionamiento de los equipos, los materiales y/o el ambiente de trabajo y que conllevan anomalía en función de los estándares establecidos o aceptados, constituyen condiciones de riesgo que pueden ser causa directa de accidentes operacionales. Una condición subestándar se detecta con inspecciones.

CONDICIONES INSEGURAS = CONDICIONES SUBESTÁNDARES

Ejemplos:

- Protecciones y resguardos inadecuados.
- Equipos de protección inadecuados o insuficientes.
- Herramientas, equipos o materiales defectuosos.
- Espacio limitado para desenvolverse.
- Sistemas de advertencia insuficientes.
- Peligro de explosión o incendio.
- Orden y limpieza deficientes en el lugar de trabajo.
- Condiciones ambientales peligrosas: gases, polvos, humos, emanaciones metálicas, vapores.

- Exposiciones a ruidos.
- Exposiciones a temperaturas altas o bajas.
- Iluminación excesiva o deficiente.
- Ventilación insuficiente.
- Cables energizados desordenados o en mal estado.
- Pisos resbaladizos y/o con mancha de aceite.

Investigación de accidentes.

La finalidad de la investigación de accidentes de trabajo es descubrir todos los factores que intervienen en la génesis de los mal llamados 'accidentes', buscando causas y no culpables. El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.

¿Qué se persigue con la Investigación de Accidentes?

Los objetivos de una investigación de accidentes son de dos tipos:

- **Directos:**
 - Conocer los hechos sucedidos.
 - Deducir las causas que los han producido.
- **Preventivos:**
 - Eliminar las causas para evitar casos similares.
 - Aprovechar la experiencia para la prevención.

La investigación de accidentes sirve para orientar acciones preventivas.

La formación para la investigación de las **causas** de los accidentes de trabajo promueve la cultura de prevención: sirve para erradicar el concepto de 'acto inseguro' como causa determinante de los accidentes.

¿Cuales son los accidentes que se deben investigar?

En principio se deberían investigar todos los accidentes, puesto que es una obligación legal establecida para el empresario. No obstante no tiene demasiada lógica burocratizar la prevención e investigar todo absolutamente con la misma intensidad (Art. 16.3, L.P.R.L).

¿Hay criterios para seleccionar cuales accidentes o incidentes se deben investigar?

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) considera que se deben investigar los accidentes que:

- Ocasionen muerte o lesiones graves.
- Los accidentes que provocando lesiones menores, se repiten ya que revelan situaciones o prácticas de trabajo peligrosas y que deben corregirse antes de que ocasionen un accidente más grave.
- Aquellos accidentes o sucesos peligrosos que los agentes que intervienen en la prevención de la empresa (Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Delegados/as de prevención...) o la Administración (autoridad laboral o sanitaria) consideren necesario investigar por sus características especiales.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) considera que es imposible investigar todos los accidentes que se producen, y que por tanto se debe centrar la investigación de los mismos según los siguientes criterios:

- **Investigar TODOS los accidentes mortales y graves. Tales accidentes deben ser investigados por distintos motivos:**
 - Efecto psicológico que un accidente mortal produce en el entorno de la empresa en que acontece.
 - Consecuencias demostradas.
 - Posibles repercusiones legales.
- **Investigar aquellos accidentes LEVES, los incidentes o incluso accidentes BLANCOS en los que se dé alguna de las características siguientes:**
 - Notable frecuencia repetitiva.
 - Riesgo potencial de originar lesiones graves.
 - Que presenten causas no bien conocidas.

El INSHT concluye argumentando que, permitiéndolo la organización de la empresa, lo ideal es que se investiguen todos los accidentes.

Es conveniente que dónde exista Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado donde se deben tomar decisiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, se establezcan los criterios sobre los accidentes e incidentes que se investigarán y el grado de profundidad de la investigación.

¿Qué pasa si no se investiga un accidente o un incidente?

Por un lado, se pierde muchísima información y muchísimas posibilidades de realizar actividades preventivas. Por otro lado se incumple una obligación legal establecida para el empresario, tanto en el caso de los accidentes como en el de los incidentes. Este incumplimiento empresarial es una infracción tipificada como grave.

Las metodologías más utilizadas son dos:

- **Árbol de causas:** Esta metodología permite determinar las causas originarias del accidente del trabajo que es preciso eliminar o controlar. Nos permite detectar aquellas causas de tipo organizativo que suelen estar en el origen de los problemas. Con esta metodología se parte de una situación de daño.
- **Árbol de Fallos y errores:** Se trata de un método deductivo de análisis que parte de la previa selección de un “suceso no deseado o evento que se pretende evitar”, sea éste un accidente de gran magnitud o sea un suceso de menor importancia, para averiguar en ambos casos los orígenes de los mismos.

La diferencia fundamental entre ambas metodologías, es que el árbol de causas parte de un daño y el árbol de fallos parte de un hecho no deseado (que no necesariamente debe ser un daño).

Costo de los accidentes.

Los accidentes laborales acarrear importantes costos para los trabajadores, las familias, las empresas y la sociedad en general (Curbelo-Martínez, Pérez-Fernández, & Gómez-Dorta, 2015). Costos que no necesariamente se reflejan en gastos asistenciales y económicos (Amutio Kareaga, 2004), en pérdida de producción para la empresa o en daños materiales, sino que incluyen un costo humano por el padecimiento y el sufrimiento personal, la invalidez e incluso el fallecimiento

(Molina, 2012); costos que, si bien son ocultos, estudios sobre el tema han demostrado que son superiores a los económicos (Duque De Voz & Yáñez Contreras, 2015).

Existen diferentes criterios para cuantificar los costos de la accidentalidad laboral cuyo objetivo es el de contribuir a una adecuada evaluación y evitar los problemas de doble contabilización (Lilián & Serra, 2009). Tradicionalmente han sido usados como principales referencias tres (3) métodos, los cuales son considerados clásicos. El primero parte de la división realizada por Heinrich (1931) - primer autor en desarrollar un modelo sobre las causas de la accidentalidad laboral quien dividió los costos entre directos e indirectos. El segundo proviene de modelo propuesto por Simonds (1956) el cual realiza la distinción entre costos asegurados o no asegurados. Finalmente se considera la clasificación de los costos según los elementos de la producción: mano de obra, maquinaria, materiales, instalaciones y tiempo. A continuación, se presentan estas clasificaciones: Método de Heinrich El primer intento documentado de evaluación de los costos asociados a la accidentalidad se encuentra en Heinrich (1931), quien introduce la definición de costos directos e indirectos de la accidentalidad laboral, y postula que la relación entre estos es de 1 a 4, es decir, los costos indirectos son cuatro veces superiores de los costos directos. Esta relación fue posteriormente actualizada en 1962 obteniendo una proporción de 1 a 8 (Cortez, 2007). En general, el método propuesto por Heinrich (1931) para la cuantificación de los costos totales sigue el criterio de las ecuaciones 1, 2 y 3: a) $\text{Costos totales} = \text{costos directos} + \text{costos indirectos}$ (1) b) $\text{Costos totales} = \text{costos directos} + 4x$ (costos indirectos) (2) c) $\text{Costos totales} = 5x(\text{costos directos})$ (3) En su libro *Industrial Accident Prevention*, Heinrich (1931) considera como costos directos aquellos relacionados con los pagos por indemnizaciones, primeros auxilios, gastos médicos y los cargos legales y generales, los cuales pueden ser asumidos por una compañía de seguros mediante el pago de una tasa de compensación o prima. Por su parte, entre los costos ocultos o costos indirectos se incluyen los siguientes: • Costo del tiempo perdido por los trabajadores lesionados. • Costo del tiempo perdido por otros trabajadores no accidentados, quienes dejan de trabajar por curiosidad, simpatía o para ayudar al trabajador accidentado. • Costo del tiempo perdido por supervisores o ejecutivos. • Costo del tiempo gastado por el personal de primeros auxilios o miembros de la unidad de enfermería cuando no son pagados por la compañía de seguros. • Costos debido al daño de las máquinas, herramientas y a la propiedad. • Costo debido a la interferencia con la producción, fallas para cumplir con los pedidos a tiempo, pérdida de bonos, pago de multas. • Costo por continuar pagando salarios completos a los empleados aunque estos trabajen por menor tiempo de la jornada laboral después del retorno a su tarea. • Pérdida de beneficio por la productividad del trabajador y por tener

maquinarias sin operar. Método de Simonds El método de Simonds (1955) considera inapropiada la división realizada por Heinrich (1931) la cual afirma que los costos dependen del tipo de accidente. Además, para este autor, la expresión costos directos, se refiere a “aquellos que implican salidas de dinero”, mientras que los costos indirectos no representan salida inmediata de dinero, pero imponen egresos adicionales para la operación de la empresa. Dado que esta división es considerada por el autor difícil de mantener, usa un término más preciso: costos asegurados y costos no asegurados. En general, los costos asegurados hacen referencia a los costos asumidos por las compañías de seguro, mientras que los no asegurados los asume la empresa y la sociedad en general. Para Grimaldi y Simonds (1996), es posible usar de forma equivalente los conceptos de costos directos y costos asegurados, así como los términos costos indirectos y costos no asegurados. Los costos asegurados pueden obtenerse de los pagos de las compañías de seguros que incluyen los gastos médicos, indemnizaciones y gastos generales del seguro (prima de riesgo). No obstante, son los costos no asegurados los que necesitan mayores precisiones. Los elementos que deben ser considerados para su cálculo son los siguientes¹:

- Costos de los salarios pagados por el tiempo perdido por trabajadores que no resultaron lesionados.
- Costo neto necesario para reparar, reemplazar y ordenar los materiales y equipos que resultaron dañados.
- Costos de los salarios pagados por el tiempo perdido por los trabajadores lesionados, distintos de los pagos por compensación a los trabajadores.
- Costos causados por el trabajo extra necesario.
- Costos de los salarios pagados a los supervisores, en tanto su tiempo es necesario para actividades que son consecuencias del accidente.
- Costo en salarios debido a la disminución en la producción por parte de trabajador lesionado después de su retorno a su tarea.
- Costo correspondiente al período de aprendizaje del nuevo trabajador.
- Costos médicos no asegurados absorbidos por la empresa.
- Costo del tiempo en investigación del accidente.

1 Solo se incluyen aquellos sujetos a mediciones exactas, es decir, no se consideran aquellos asociados con la moral de los empleados o las relaciones públicas (Grimaldi & Simonds, 1996). Para el cálculo de los costos no asegurados, Simonds (1955) considera cuatro tipos de accidentes, a saber, aquellos que generan días de trabajo perdidos por ausencia laboral, los que requieren atención de un médico (pero no producen ausencia laboral), los que requieren primeros auxilios (sin ausencia laboral) y aquellos que no producen lesión. En este sentido, el método consiste en estimar los costos promedios no asegurados para cada tipo de accidente de la siguiente forma (Grimaldi & Simonds, 1996):

$$\text{Costos no asegurados} = A \times \text{número de casos con días perdidos (días perdidos)} + B \times \text{número de casos con atención médica (sólo incluye a los casos sin días de trabajo perdidos)} + C \times \text{número de casos atendidos por primeros auxilios (sólo$$

incluye a los casos sin días de trabajo perdidos) + D x número de accidentes sin lesión Donde A, B, C y D son los costos promedios no asegurados para cada tipo de accidente. En el caso que la empresa no distinga entre los casos con médicos y con primeros auxilios, en estos dos rubros se incluyen aquellos casos que no provocan días perdidos. La ventaja de la división de los costos en asegurados y no asegurados es que permite identificar la relación costos de los accidentes / costos de prevención, y por tanto, conocer la “rentabilidad de la inversión” en los programas de salud ocupacional (Cortez, 2007). Apuntes sobre los métodos de Heinrich y Simonds Para la cuantificación de los costos directos o asegurados, es posible usar dos de los siguientes métodos o criterios (Lilián & Serra, 2009): a) Método de la incidencia: cuantifica el número de accidentes laborales ocurridos en un período concreto y evalúa los costos de los mismos para aquel período y los costos esperados en futuros períodos mediante técnicas actuariales. b) Método del predominio: cuantifica el número de personas que reciben pagos como compensación de accidentes laborales en un año concreto, sin considerar la fecha de ocurrencia, calculando los pagos totales que se han efectuado en el período objeto de análisis.

Asimismo, tanto el criterio de Heinrich (1931) como el de Simonds (1955) no incluyen los costos asociados con la pérdida de bienestar de las personas afectadas, de sus familiares y de la sociedad en general, los cuales son considerados como costos intangibles ya que no tienen precio de mercado y pueden ser cuantificados a partir de la disponibilidad a pagar. En general existen dos métodos para la evaluación de estos costos (Lilián & Serra, 2009): a) Diferencias salariales compensatorias: los salarios reflejan el riesgo que asume el trabajador. b) Valoración contingente: está basado en un cuestionario en el que se formula una pregunta hipotética: ¿cuánto se está dispuesto a pagar por un producto concreto (menos riesgo en nuestro caso) que no tiene precio de mercado? Se trata de cuantificar cuál es el cambio en los ingresos que conjuntamente con el cambio en la cantidad del bien analizado (riesgo) deje igual la utilidad de la persona. Si bien el criterio de Heinrich (1931) asume el costo indirecto como cuatro veces mayor al costo directo, y el criterio de Simonds (1955) le asigna un costo promedio no asegurado a cada tipo de accidente a partir de los resultados obtenidos en investigaciones rigurosas, en la actualidad existen dos métodos usados en forma amplia que permiten valorar la pérdida de la producción asociada con el accidente de trabajo, a saber: método del capital humano y método de costos de fricciones. a) Método de capital humano: es útil cuando se supone que la economía está en pleno empleo de uso de factores. El supuesto subyacente a este método es que los salarios reflejan la productividad, es decir, que los salarios miden el valor añadido del trabajador marginal (adicional), por tanto, es posible cuantificar el valor

de la pérdida de la producción descontando los futuros ingresos de la persona a valor presente. Las críticas más importantes se relacionan con que no toma en cuenta la heterogeneidad de los trabajadores en cuanto a su productividad en función de sus características, los resultados pueden ser sensibles al tipo de salario (semanal, mínimo) y en presencia de competencia imperfecta los salarios no reflejan completamente la productividad. b) Método de costos de fricciones: es útil cuando se supone que los factores no están plenamente empleados. Trata de hacer una aproximación a las pérdidas de producción corrientes (más inmediatas). Se considera que a corto plazo la producción correspondiente al trabajador de baja puede aplazarse o puede repartirse entre el resto de trabajadores, mientras que a largo plazo la producción puede ser asumida por los desempleados. La crítica más importante es que no toma en cuenta los desajustes entre la persona a sustituir y la nueva. No obstante, su aplicación parece ser más ajustada. Métodos de los elementos de producción Es similar al método Simonds. En lugar de las categorías del accidente, estructura el sistema basándose en cinco factores productivos: a) Costo de la mano de obra: refleja el costo del tiempo de los trabajadores que hayan intervenido en el accidente. b) Costo de maquinaria y herramientas: reflejan los costes de los daños producidos en la maquinaria y en las herramientas. c) Costos de material: refleja las pérdidas de material en bruto, en proceso de fabricación y productos acabados. d) Costo de instalaciones y equipos: reflejan los costos de los daños producidos en edificios e instalaciones. e) Costos del tiempo: reflejan el coste de las horas de trabajo perdidas a causa del accidente. El coste total es la suma de los costes o pérdidas producidas en cada elemento de producción, a causa del accidente, es decir el costo de la mano de obra, el costo de las máquinas y herramientas y el costo de los materiales; todos éstos ponderados por el tiempo perdido en producción. Cabe resaltar que el costo de mano de obra, contempla los gastos médicos y de indemnización. Costo total de los accidentes = Costo de mano de obra (gastos médicos + indemnización + tiempo perdido en la producción) + Costos de máquinas y herramientas (daños a la máquina + tiempo perdido de producción) + Costos de materiales (daños de materiales + tiempo perdido de producción)+Costos de equipo (daños al equipo + tiempo perdido de producción) La característica distintiva de este método con respecto a los anteriores es que tiene en cuenta los costos reales de la accidentalidad, es decir, aquellos que se relacionan en forma directa con la producción.

Clasificación de los costos de la accidentalidad: enfoques alternativos

Además de los criterios anteriores, que son considerados como clásicos en la literatura, existen otros criterios que permiten clasificar los costos asociados a la accidentalidad, los cuales se detallan a continuación: - Costos económicos y no económicos: esta división fue realizada por Dorman (2000). Los primeros hacen referencias a la pérdida de bienes y servicios que tienen valor de mercado, mientras que los segundos incluyen el dolor, padecimiento personal, pérdida de la funcionalidad, menor calidad de vida. - Costos reales y de transferencias: esta división distingue entre los costos que afectan la capacidad productiva de la empresa, es decir, los costos reales; y los costos transferibles que son de suma cero porque implica una reasignación de recursos de un agente a otro y no afectan a la producción. - Costos fijos y variables: los costos fijos son costos que debe asumir el empleador que son constantes, es decir, su valor es independiente del tipo de accidente. Tal como lo mencionan Abiuso y Serra (2009) citando a Dorman (2000), esta clasificación es irrelevante a la hora de identificar incentivos para la empresa en reducir la prevalencia y gravedad de los accidentes.

El rol del supervisor.

El desarrollo de una actitud positiva en los trabajadores en relación a la productividad con seguridad es una de las tareas más importante del supervisor operativo. El supervisor debe familiarizarse e involucrarse por completo con sus colaboradores y trabajar con ellos en equipo, lo único que la mayoría de los trabajadores quiere saber es que sus supervisores se interesan, de allí que la comunicación se convierte en un factor fundamental para el desarrollo y mantenimiento de actitudes o conductas seguras en los trabajadores.

La actitud positiva hacia la seguridad se desarrolla a partir de la preocupación por la importancia que tiene seguir los procedimientos de trabajo seguro en todo momento, esta preocupación desafortunadamente no constituye un atributo automático de los trabajadores. Debe ser desarrollada a través de programas bien definidos y con una estrategia de enseñanza adecuada y de incentivos.

ELEMENTOS IMPORTANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTITUD POSITIVA DEL TRABAJADOR EN LA SEGURIDAD LABORAL.

I) Comunicación:

Los supervisores de primera línea deben mantener estrecha comunicación con los subordinados y mostrar preocupación e interés en sus problemas y los de sus familias, para lograr

que sus subordinados se sientan lo suficientemente confiados para conversar sobre sus problemas y depositar su confianza en ellos. Ese es el elemento fundamental para elevar la moral del trabajador y captar la atención para lograr su cooperación en mantener la mejor actitud productiva hacia el trabajo en equipo con la mayor responsabilidad y seguridad.

II) Responsabilidad del supervisor hacia los subordinados:

A) El supervisor, debe considerarse a si mismo como un inspector de seguridad de su grupo de trabajo o departamento y velar por que sus supervisados cumplan con las normas de seguridad, así como también de que cuenten siempre con los implementos básicos de protección. Debe procurar adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene y seguridad en el trabajo.

B) Organizar conjuntamente con el personal de Seguridad Industrial de la empresa reuniones periódicas con los trabajadores, para estudiar temas referentes a la seguridad en los puestos de labores y los pasos de trabajo seguro que se deben observar y también solicitarles a los trabajadores que aporten ideas y propuestas, para lograr que dichas reuniones sean interesantes y motivadoras.

C) El supervisor tiene la responsabilidad de inspeccionar las áreas de trabajo diariamente al comienzo de la jornada laboral, para detectar posibles defectos en las maquinas, e insistir en que los trabajadores hagan lo mismo utilizando el formato o lista de revisión o chequeo rápido, para dejar constancia escrita sobre las condiciones de operatividad y seguridad del área.

D) "Los supervisores en aras de reforzar el orden y la limpieza de las organizaciones deben procurar el hábito de hacer los recorridos de observación o visualización preventiva en las áreas de trabajo cada una o dos horas, acompañado de algún operario en cada ocasión, esto con el fin de poder detectar con tiempo alguna nueva condición insegura presente, es decir sustancias derramadas u objetos peligrosos que hayan quedado durante el proceso productivo y que puedan ocasionar algún accidente".

E) Los supervisores deben siempre procurar elogiar y estimular a los trabajadores cuando el caso lo amerita, con el fin de reforzar o fijar actitudes o conductas positivas hacia la seguridad, así como también aconsejar a los mismos sobre aspectos de seguridad después de que ocurre un accidente.

F) El supervisor debe involucrarse en investigar por su parte y con apoyo del personal de Seguridad Industrial los accidentes laborales en forma oportuna y adecuada para garantizar que no vuelvan a ocurrir, incorporando al líder de equipo o jefe de línea en la investigación del siniestro ocurrido solicitándoles informe escrito del caso.

G) Monitorear la actividad de trabajo para asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos de trabajo establecidos y no traten de simplificar los pasos para ahorrar tiempo y esfuerzo, hecho que podría ocasionar accidentes.

H) Nombrar entre los trabajadores al comisionado de supervisión de orden y limpieza de la semana, que ayude a monitorear las actividades del personal de aseo y realice diariamente recorridos de observación o visualización preventiva que permitan detectar posibles condiciones inseguras.

i) La administración del trabajo por parte del supervisor debe de realizarse con el mayor grado de justicia posible, es decir procurando distribuir la carga de trabajo con equidad sin caer en el error de sobre esforzar física y mentalmente al trabajador, dejándole expuesto al riesgo de accidente.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR:

Los **empleadores** se podrán autoasegurar, siempre y cuando acrediten solvencia económico-financiera y que garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación profesional y servicio funerario. Quienes no acrediten los puntos anteriores deberán asegurarse obligatoriamente en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) de su libre elección.

Los empleadores y trabajadores comprendidos en el ámbito de la **Ley de Riesgos del Trabajo**, así como las ART están obligados a adoptar las medidas previstas para prevenir eficazmente los Riesgos del Trabajo. Se deben asumir compromisos para cumplir con las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley 19587). Se estipula además la necesidad de implementar un Plan de Mejoramiento de las condiciones de Higiene y Seguridad.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP)

Cuando se produce incapacidad laboral permanente por un daño sufrido por el trabajador, con una discapacidad superior al 66% o parcial, el damnificado tiene derecho a percibir una prestación de pago mensual, en principio de carácter provisorio, durante los 36 meses siguientes a su

declaración, que se podrá extender 24 meses más por las comisiones médicas. En el caso de invalidez total, cuando necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida, cobrará una pensión vitalicia.

El deber de los trabajadores

Deben participar de las acciones preventivas instruidas por el empleador. Es obligatorio cumplir con las normas de seguridad e higiene de la empresa y deben informar al empleador si consideran que determinada actividad o proceso constituye un riesgo de trabajo. Además, deben someterse a los exámenes médicos y tratamientos necesarios y denunciar ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

ART y SRT

Las **ART** son las responsables del control y ejecución de estos planes, y están obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Si se produce un accidente de trabajo o enfermedad profesional por incumplimiento por parte del empleador, este deberá pagar al Fondo de Garantía una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de \$ 30.000. La **SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo)** constata y determina la gravedad de los incumplimientos, fija el monto de recargo y gestiona el pago de la cantidad resultante.

CAPACITACIONES.

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

a) Inducción

Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

b) Entrenamiento:

Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) Formación básica:

Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

d) Desarrollo de Jefes

Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar actitudes más que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

Características generales que debe poseer una buena capacitación:

1. Programa concreto y manejo efectivo del tiempo

Una propuesta de capacitación debe contar con un programa estructurado, con temas y tiempos definidos para cada fase y objetivo. Esto no solo permitirá desarrollar las actividades de manera organizada, sino que también será uno de los indicadores que nos permitirá medir qué tan eficiente ha sido el proceso de capacitación dependiendo de cómo se ha manejado el programa.

2. Identificación de las necesidades del grupo y de los objetivos de la empresa

El objetivo de cada capacitación puede variar: tal vez sea sobre una materia técnica o una forma de fomentar el liderazgo. Aunque estas capacitaciones suelen contar con programas y metodologías pre-establecidas, a la hora de hacer e implementar una propuesta de capacitación es importante que se tomen en cuenta tanto las necesidades de los alumnos como los objetivos a lograr por parte de la empresa.

Así, alumnos y empresa tendrán una retribución a su esfuerzo con profesionales más capaces y alineados con la organización.

3. Establecimiento de metas e instrumentos de medición

Anteriormente mencionamos que el manejo efectivo del programa de capacitación funciona como un indicador de eficiencia. Es necesario que la capacitación cuente también con otros instrumentos de medición de cumplimiento de objetivos, como encuestas, pruebas o actividades que nos permitan saber si las metas establecidas se han cumplido adecuadamente. Una buena capacitación también toma en cuenta la opinión de los participantes sobre el proceso.

4. Fomento del liderazgo y del trabajo en equipo

Toda empresa cuenta con equipos de trabajo. Es difícil pensar en un área de la empresa que se componga de una sola persona: incluso las *startups* necesitan de más de una persona para cumplir tanto con la idea de negocio como con sus obligaciones legales y administrativas. Una buena capacitación toma en cuenta esta realidad, fomentando tanto el trabajo en equipo como el liderazgo a través de actividades grupales.

5. Creatividad y dinamismo

Seamos honestos: ir a escuchar hablar a una persona monótonamente mientras pasa láminas genéricas de power point es bastante tedioso.

Las capacitaciones deben hacer todo lo posible por encantar a los alumnos con las materias a tratar y, para esto, deben abordarse con creatividad y dinamismo, es decir: deben incluir actividades de participación en donde los alumnos se sientan seguros expresando sus ideas y se diviertan aprendiendo. Discusiones, juegos y plataformas interactivas durante la capacitación nunca estarán de más, siempre que cumplan con un objetivo concreto.

6. Refuerzo de lo aprendido y evaluación

Una capacitación de calidad tiene en cuenta la necesidad del refuerzo: una vez pasado todo el proceso de capacitación es necesario hacer un recuento de los temas y conocimientos adquiridos para asegurarnos de que se traduzcan en una mejora del trabajo.

Además, nunca debe faltar una evaluación que nos permita poner a prueba lo aprendido. Aquí, más que pruebas individuales, las actividades en grupo permitirán conocer el impacto en el ambiente real de trabajo.