

31.000 uds
LÍNEAS DE VIDA
FABRICADAS

= 0 accidentes

www.igena.com



igena
seguridad

Líneas de vida
Seguridad en altura



Descubre nuestra gama de productos

EN 795 - EN 353.1

ANATOMICOS D'KEL®



Salud andando



FABRICACIÓN DE CALZADO LABORAL

Sanitario - Hostelería - Alimentación - Limpieza - Seguridad

C/ Briones, 55 - Pol. Ind. Carrús - Apto. 1487

03206 Elche - Alicante (ESPAÑA)

Tel.: 00 34 96 554 49 11- Fax: 00 34 96 544 50 13

anatomicos@dkel.com - www.dkel.com



FABRICADO EN ESPAÑA

Llega ISO 45001, nueva norma internacional de gestión de la SST

La esperada ISO 45001 finalmente es una realidad. La norma internacional de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) se ha publicado el pasado mes de marzo bajo el auspicio de la Organización Internacional de Normalización (ISO). Este estándar supone el compromiso del conjunto de la organización que lo adopte con la constante mejora del entorno laboral y de sus condiciones.

Esta novedad conlleva la anulación del estándar OHSAS 18001, "actualmente el más difundido para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; lo tienen implantado organizaciones de 130 países", tal y como explican desde la Asociación Española de Normalización (UNE). Desde la publicación de la ISO 45001, se abre para todas las empresas "un plazo de tres años (el plazo de vigencia de un certificado) para hacer la transición de OHSAS 18001 a ISO 45001", aclaran desde esta asociación.

La dirección de las organizaciones asume el liderazgo en la ISO 45001, involucrándose directamente en la promoción de la cultura de la prevención

ISO 45001 es una norma voluntaria, válida para todo tipo de organización ya que es aplicable a cualquier entidad, sin importar su tamaño, tipo o actividad.


ISO 45001 –que comparte la estructura de alto nivel presente en las ISO 9001 (Calidad) e ISO 14001 (Medio Ambiente), lo que hace más sencilla su implantación– tiene como fin primordial reducir los accidentes de trabajo y apostar por el bienestar laboral. Eliminar o minimizar los riesgos, focalizarse en torno a una mejora constante, ajustarse al cumplimiento de las obligaciones recogidas en la legislación –así como a otras exigencias que supongan unos beneficios objetivos– y evidenciar la conformidad con los requisitos descritos en la norma forman parte de los preceptos más destacados de ISO 45001.

UNE detalla algunas de ventajas para las empresas derivadas de la aplicación de la ISO 45001: "disminuir la siniestralidad laboral; aumentar la productividad, lo que se traduce en beneficios económicos; reducir el absentismo laboral y la tasa de rotación del personal; disminuir los incidentes adversos en el lugar del trabajo; reducir el coste de las primas de seguros; fomentar una cultura de salud y seguridad preventiva, implicando a los empleados para que desempeñen un papel activo; facilitar el cumplimiento con las obligaciones legales; mejorar la imagen y reputación de las organizaciones; e incrementar la confianza de los empleados".

En todo este engranaje el liderazgo del equipo directivo –entendido como compromiso e incentivación de la cultura de la prevención– es el vehículo para lograr el éxito. Las metas deben estar definidas y resultar conquistables. Para ello resulta del todo indispensable dar voz a los trabajadores, evaluando de forma periódica y continua los objetivos marcados.

Como podemos comprobar, ISO 45001, como nueva Norma Internacional de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aporta requisitos más específicos. Como herramienta, comparte unos objetivos comunes a todos los profesionales de la PRL: la seguridad de los trabajadores, el descenso y la erradicación de los riesgos laborales y el cumplimiento de la normativa concerniente a prevención. Las organizaciones consiguen una credibilidad óptima, disminuyen los gastos originados por los accidentes laborales –y el absentismo derivado de ellos–, siendo más competitivas.

Latinoamérica constituye un extenso y vasto mercado que se beneficiará de las bondades resultantes de la anhelada ISO 45001, que tras cinco años de espera y la participación de 70 países, finalmente se concreta en un documento a disposición de las empresas interesadas. Tal y como hemos visto, esta norma pone el acento en las oportunidades existentes, detallando esclarecedoras orientaciones prácticas, resultando del todo imprescindible una planificación preventiva que se erija en el instrumento idóneo para lograr espacios de trabajo saludables y seguros.

En torno a esta idea nuclear se articulan importantes eventos en los que la revista Seguridad Laboral Latam participa, al ser medio de comunicación colaborador: el Simposio Occupational Health and Safety Management en Venezuela, Expomin 2018 Chile, Expo Seguridad Industrial México, Seguritec Perú, el III Foro Latam Ergonomía, Salud y Cultura Laboral en México y E+S+S Feria Internacional de la Seguridad de Colombia. De este modo, afianzamos nuestra posición dentro de las cabeceras especializadas en prevención y seguridad ocupacional en Latinoamérica. 

sumario



13



38

3 **Opinión**
Llega ISO 45001, nueva norma internacional de gestión de la SST.

6 **México**
"Tarjeta-Candado-Despeje-Prueba" (TCDP), por Zuleyba Yesenia Luna Cervantes.

10 **México**
La importancia de la protección respiratoria, por Miguel Ángel Crisóstomo Raya.

13 **México**
Vigilancia de la salud, la asignatura pendiente de la legislación laboral mexicana, por Jorge Herranz García.

16 **México**
Salud en el trabajo, un programa de hidratación en el ámbito laboral, por Myrna Yadira González Treviño.

24 **Artículo técnico**
Seguridad laboral en la industria hotelera, por Mitzio Riquelme Salazar.

36 **Artículo técnico**
Venezuela: violencia en el lugar de trabajo, por Alfredo Yuncoza.

38 **Colombia**
Prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo vs. crisis económica y deterioro de la seguridad nacional en Colombia, por Germán Campos Gutiérrez.

40 **Colombia**
Desafíos de la prevención en el mundo del trabajo, una perspectiva global, por Gloria María Morgan Torres.

43 **Colombia**
La seguridad y la salud en el trabajo, por Adriana Julieth Naranjo Acosta.

81



- 45** **Eventos:**
Expo Seguridad Industrial México, Simposio "Occupational Health and Safety Management", Seguritec Perú, Expomin 2018, E+S+S Colombia, III Foro Latam Ergonomía, Salud y Cultura Laboral, V Premios Seguridad y Salud Laboral, Premios "Prever 2017" e Intersec Buenos Aires.

- 58** **PRL en el Sector Sanitario**
Trastornos musculoesqueléticos en el personal sanitario, una asignatura pendiente, por Guillermo Benzzo.

- 66** **PRL en el Sector Sanitario**
La prevención de los accidentes de trabajo, la tarea por desarrollar en el sector sanitario peruano, por Raúl Gómero Cuadra.

- 75** **Seguridad Laboral en el Sector Transporte**
¿Qué ocurre con las agresiones a los conductores profesionales del transporte público?, por Rolando Campos Hernández.

- 81** **Seguridad Laboral en el Sector Transporte**
Riesgos laborales y salud de los trabajadores del autotransporte, por Luis David Berrones Sanz.

STAFF

Directora General

Ana Borredá

Director

Antonio Borredá

Coordinador Comercial

Javier Borredá: javier.borreda@borrmart.es

Jefe de Redacción

Jaime Sáez de la Llave

Redacción

Bernardo Valadés

Departamento comercial

México:

Victoria González: segurilatam.mx@borrmart.es

Colombia

Luisa Millán: comercial.co@borrmart.es

Fernando Pérez: fperez.co@borrmart.es

Perú

Pedro Pleguezuelos: segurilatam.peru@borrmart.es

Ecuador

Paloma Melendo: segurilatam.ecuador@borrmart.es

Argentina

Yolanda Duro Blázquez: yolanda.duro@borrmart.es

Chile

Antonio C. Borredá: segurilatam.chile@borrmart.es

Caribe

Bernardo Valadés: segurilatam.caribe@borrmart.es

Centroamérica

Javier Borredá: segurilatam.centro@borrmart.es

Diseño y maquetación

Macarena Fdez. López y Jesús Vicente Ocaña

Editor Web

Laura Borredá García

Fotografía: Thinkstock

Fotomecánica e Impresión:

COMECO GRÁFICO S.L.U.

EDITA: BORRMART, S.A.

Presidente

Francisco Javier Borredá Martín.

Central

Don Ramón de la Cruz, 68. 28001 Madrid.

Tel.: +34 91 402 96 07. www.segurilatam.com.

E-mail: segurilatam@borrmart.es.

Delegaciones

México WTC, Montecito N° 38, piso 33 – 11, Col.

Nápoles, 03810 Ciudad de México.

Tel.: + 55 5638 0726.

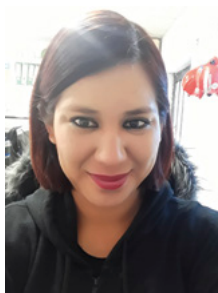
Colombia Cll. 65 # 13-50 Of. 401 Bogotá D.C.

Tel.: +57 (1)7431105

ISSN: 2530-5794

ISSN versión electrónica: 2530-8556

Depósito Legal: M-5449-2016.



“Tarjeta-Candado-Despeje-Prueba” (TCDP)

Ing. Zuleyba Yesenia Luna Cervantes

Líder de Seguridad IEMINSA (Instalaciones Eléctricas del Mineral S. A.)

La energía eléctrica por sus características de producción, transporte y distribución, es la forma de energía más utilizada en la actualidad y se encuentra presente prácticamente en todos los ámbitos en los que el ser humano habita y desarrolla sus tareas.

Por la interacción que tenemos con ella día a día es muy importante que conozcamos los riesgos a los que nos exponemos en su utilización y específicamente al realizar cualquier trabajo con dicha energía. Por ejemplo, la corriente eléctrica a su paso por el cuerpo humano puede producir diversos efectos que pueden provocar lesiones físicas (quemaduras, contracciones musculares, dificultades respiratorias, paros cardíacos, caídas, etc.) hasta el fallecimiento por fibrilación ventricular.

Entre los efectos que produce la corriente eléctrica en el cuerpo humano se distinguen:

- Tetanización: movimiento incontrolado de los músculos debido a la acción de la corriente eléctrica, con pérdida de control generalmente en brazos y piernas.
- Fibrilación ventricular: movimiento arrítmico del corazón que puede ocasionar el fallecimiento de la persona.
- Asfixia: si el centro nervioso que regula la respiración se ve afectado por la corriente, puede llegar a producirse un paro respiratorio.
- Electrificación: la persona forma parte del circuito eléctrico, circulando la corriente por el cuerpo. Como mínimo se presenta un punto de entrada y otro de salida de la corriente.
- Electrocutión: fallecimiento debido a la acción de la corriente en el cuerpo humano.

Dichos efectos sobre el cuerpo humano dependen fundamentalmente de los siguientes factores:

- a) Intensidad de la corriente eléctrica.
- b) Tiempo de contacto o de paso de la corriente.
- c) Tensión o diferencia de potencial.
- d) Resistencia o impedancia del cuerpo entre los puntos de contacto.
- e) Trayectoria o recorrido de la corriente a través del cuerpo.
- f) Frecuencia (Hz) de la corriente.
- g) Condiciones fisiológicas de la persona.

Con el fin de controlar los riesgos de los colaboradores que realizan actividades de mantenimiento en general y en las ins-

talaciones eléctricas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con las Normas Oficiales Mexicanas NOM-004-STPS-1999 “Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo” y la Nom-029-STPS-2011 “Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo-condiciones de seguridad”. Entre los requerimientos de estas normas se encuentra un elemento de gran utilización para la seguridad de los colaboradores, la “etiqueta de seguridad; bloqueo”, que es un medio mecánico, eléctrico o visual que prohíbe se realicen maniobras en la instalación eléctrica o en un elemento de la misma. Mismo concepto se conoce de manera operacional como TCDP, el procedimiento de “Tarjeta-Candado-Despeje-Prueba”.

Se deben respetar los dispositivos de bloqueo y tarjetas de señalización colocadas en los equipos y maquinarias que se están interviniendo en el área de trabajo



EXP[®] SEGURIDAD MÉXICO

24-26 ABRIL
2018 Ciudad de México
Centro Citibanamex

Asiste sin ningún costo. Regístrate hoy en: www.exposeguridadmexico.com

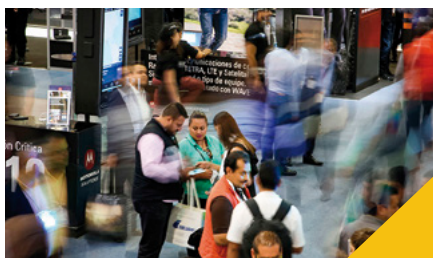
*Registro sin costo hasta el 20 de abril. No incluye conferencias



ENCUENTRA



La mayor oferta de productos y soluciones de seguridad.



INTERACTÚA



Más de 350 expositores y 11,500 m2 de exhibición



DESARRÓLLATE



Conferencias especializadas en materia de seguridad

Descarga nuestra APP móvil

Mantente informado sobre nuestros ciclos de conferencias, actividades, nuevos expositores, productos y más.

Expo Seguridad



Visita nuestro blog

Conoce las últimas tendencias del mercado, nuevos productos y novedades de la expo.

blog.exposeguridadmexico.com

Patrocinadores Corporativos



Patrocinadores Fundadores



Powered by



Organizado por



Reed Exhibitions

www.exposeguridadmexico.com

El logotipo de Expo Seguridad México es una marca de RELX Intellectual Properties SA, objeto de uso bajo licencia.





TCDP es el procedimiento utilizado para el control de energía peligrosa; esto se debe cumplir de carácter obligatorio por todo el personal que realice actividades de mantenimiento y operación en equipos e instalaciones eléctricas de los centros de trabajo.

El objetivo principal es establecer las disposiciones para garantizar que cualquier equipo o proceso que sea intervenido para limpieza, reparación, inspección o cualquier cambio físico sea bloqueado, etiquetado y probado debidamente antes de realizar algunas de estas actividades con el fin de garantizar la seguridad y eliminar los riesgos de contacto accidental con la energía.

El personal que participe en el desarrollo de estas actividades debe utilizar el equipo de protección personal requerido de acuerdo al estándar de seguridad establecido en cada instalación y en función de los riesgos específicos identificados. El equipo ser usado todo el tiempo que dure dicho trabajo, ya que existe la posibilidad de sufrir contacto energía eléctrica.

Únicamente el personal capacitado del departamento de mantenimiento eléctrico debe abrir puertas, tapas, interruptores o arrancadores o cualquier otro equipo donde al abrirse queden cable o partes energizadas expuestas. La operación de estos equipos requiere de permisos y procedimientos



El cumplimiento riguroso de “Tarjeta-Candado-Despeje-Prueba” salvaguarda la integridad y vida del personal involucrado en el manejo de energía eléctrica

específicos de acuerdo a su tecnología. Se deben respetar los dispositivos de bloqueo y tarjetas de señalización colocadas en los equipos y maquinarias que se están interviniendo en el área de trabajo.

El mantenimiento debe de realizarse en las siguientes etapas: Planeación, Ejecución, Prueba y Entrega.

a) Planeación.

Todas las actividades de mantenimiento requerirán la aplicación del procedimiento de “Tarjeta-Candado-Despeje-Prueba” (TCDP), por lo cual se debe realizar una reunión en la que se preverán todos los requerimientos para llevar a cabo estas actividades y elaborar el AST (análisis seguro de trabajo) en el cual se debe evaluar la siguiente información:

1. Riesgos potenciales de la actividad.
2. Condiciones de la entrega del equipó y entorno de trabajo.
3. Equipo de protección personal requerido.
4. Recursos adicionales para la actividad.

b) Ejecución.

El personal responsable aplicará sus procedimientos y permisos específicos para la máquina, línea o equipo, realizando inicialmente el paro y bloqueo aislando la máquina, línea o equipo de cualquier fuente de energía, colocando dispositivos (tarjeta, porta candado y candado) al mismo.

Existen dos tipos de bloqueo individual y múltiple, dependiendo de la cantidad de personal o áreas a intervenir y la máquina, línea o equipo. Es responsabilidad de que cada uno coloque su candado e identificación, los cuales pueden ser de color distinto conforme a su área de especialización (eléctrico, mecánico, operación, etc.).

La persona que coloca el bloqueo para realizar el mantenimiento será el único responsable en retirarlo.

c) Prueba de efectividad de aislamiento (Despeje-Prueba).

Estando aislado y bloqueado el equipo, y antes de iniciar el trabajo de servicio y/o mantenimiento se debe efectuar pruebas para verificar que efectivamente el equipo está aislado y libre de energía acumulada, realizando las siguientes acciones como:

- Realizar el despeje del área, retirando al personal ajeno a esta actividad. La prueba debe ser realizada por el personal mínimo necesario.
- Verificar la posición de candados y tarjetas de operación en todos los dispositivos de aislamiento.
- Realizar prueba operando la estación de “arranque y paro” y verificando que el equipo no arranque y que no hay secuencia, interconexiones, activaciones por “interlocks” o sistemas de emergencia que puedan arrancar o mover el equipo. Aplicar el método de puesta a tierra para la eliminación y/o disipación de la energía residual acumulada.



d) Entrega de maquinaria, línea o equipo.

Concluidos los trabajos de mantenimiento y realizadas las pruebas de funcionalidad, se procederá a realizar la entrega y recepción de equipo, además de dejarlos disponibles para operar en condiciones seguras, realizando lo siguiente:

- Retiro de candados y tarjetas: personal de mantenimiento procederá al retiro de los candados instalados. Cuando un empleado autorizado, que instaló su candado y tarjeta de bloqueo, no está disponible o ya no se encuentra, podrá ser retirado únicamente bajo la responsabilidad de la máxima autoridad (jefe de planta, jefe de mantenimiento, etc.),

El personal que participe en el desarrollo de las actividades debe utilizar el equipo de protección personal requerido de acuerdo al estándar de seguridad establecido



El cumplimiento riguroso de "Tarjeta-Candado-Despeje-Prueba" salvaguarda la integridad y vida del personal involucrado en el manejo de energía eléctrica.

La cultura de prevención en las actividades de mantenimiento ha ido en incremento gracias a la aplicación correcta de permisos y procedimientos de seguridad aplicados a esta actividad ya que estadísticamente en los últimos años se ha reflejado una gran disminución en accidentes y defunciones por actos inseguros como lo son falla al asegurar o prevenir y en hacer inoperantes los dispositivos de seguridad, ya que antiguamente TCDP era una actividad que se pasaba por inadvertida o se creía innecesaria (tabla I y II).

Tabla I. Accidentes de trabajo (casos terminados) por acto inseguro según año de ocurrencia

Acto inseguro	2013	2014	2015	2016
Falla al asegurar o prevenir	153,566	158,565	164,081	156,913
Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad	1,045	1,000	901	859

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con información de la Coordinación de Salud en el Trabajo, IMSS.

Tabla II. Defunciones derivadas de accidentes de trabajo por acto inseguro según año de ocurrencia

Acto inseguro	2013	2014	2015	2016
Falla al asegurar o prevenir	297	298	304	289
Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad	6	4	8	2

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con información de la Coordinación de Salud en el Trabajo, IMSS.



La importancia de la protección respiratoria

Miguel Ángel Crisóstomo Raya

Supervisor de Seguridad e Higiene Industrial en Mejoramiento de Suelos Menard México

Frecuentemente escuchamos que para poder aspirar a una vida adulta saludable debemos cuidarnos desde jóvenes, es decir, alimentarnos sanamente, realizar alguna actividad deportiva, descansar adecuadamente, procurar un ambiente laboral sano, una vida social libre de drogas y/o alcohol, alejarnos de malas amistades, etc. Sin embargo, aun siguiendo todos estos consejos al pie de la letra, nuestra salud adulta podría verse seriamente comprometida por situaciones ajenas a nosotros, situaciones de carácter laboral, las cuales probablemente generarían enfermedades ocupacionales graves. Enfermedades que no se manifiestan sino hasta después de 5, 10, 15 ó 20 años de exposición continua a ciertos agentes contaminantes como, por ejemplo la pérdida auditiva inducida por ruido, el síndrome de Raynaud, los trastornos oculares o el cáncer en vías respiratorias. Es decir, no basta con tener un ambiente laboral sano (mentalmente hablando), sino que también debe ser higiénico para evitar que nuestra salud vaya mermando con el paso de los años sin percatarnos de ello.

Ambiente laboral higiénico

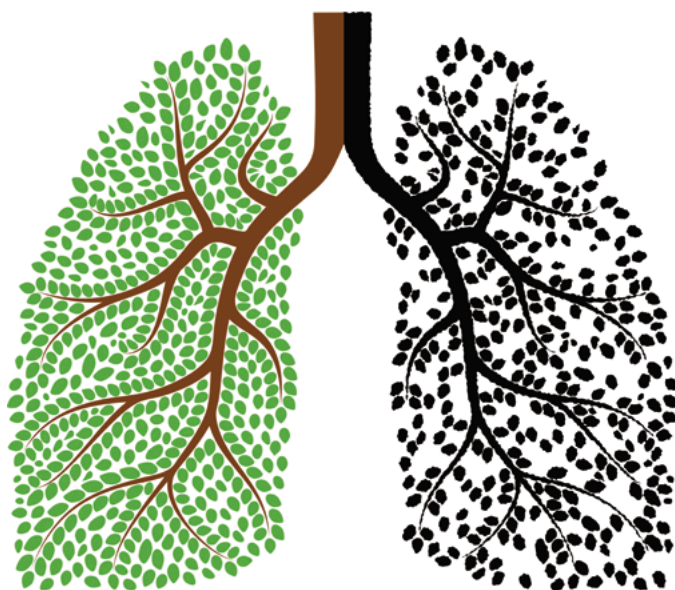
Un ambiente laboral higiénico significa que los agentes contaminantes a los que pueda llegar a estar expuesto un trabajador deben estar controlados, de tal manera que esta exposición no exceda los valores límites permisibles establecidos en las leyes y/o reglamentos. Algunos de los principales agentes contaminantes a los cuales nos exponemos diariamente en el trabajo (y que desencadenan enfermedades ocupacionales graves) pueden ser los siguientes: ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones, iluminación, sustancias químicas peligrosas, etc.

El control de la exposición a estos contaminantes sigue la tradicional pirámide de jerarquía de control de riesgos: eliminación, sustitución, ingeniería, administración y equipo de protección personal. Debido a que no siempre es sencillo controlar la exposición a estos agentes, se recurre al control administrativo y/o al control con equipo de protección personal. Es aquí donde hago énfasis en las situaciones de carácter laboral, las malas decisiones tomadas en el trabajo, ya que en muchas ocasiones se considera como la principal medida de control del riesgo el uso de equipo de protección personal (siendo que es la última opción en la pirámide de la jerarquía de control de riesgos), teniendo la vaga idea de que el problema está resuelto (además de que es la más económica). Finalmente, se deja la responsa-

bilidad total del control del riesgo al propio trabajador sin proporcionarle la principal herramienta para este tipo de control de riesgos, la capacitación para el uso y mantenimiento del equipo de protección.

En la industria de la construcción es muy frecuente encontrar trabajadores usando EPP de forma errónea (cascos colocados al revés o sin ellos, conchas auditivas sobre el casco en ambientes ruidosos, respiradores para compuestos orgánicos volátiles en actividades de soldadura, sin guantes apropiados o guantes con los extremos rotos exponiendo los dedos, zapato tenis, etc.) o EPP que no cumple con las especificaciones técnicas requeridas y/o certificaciones de cumplimiento obligatorio. El mal uso del EPP se debe principalmente a que no se les informó de forma clara y precisa su alcance y limitaciones, por falta de interés del mismo trabajador o por la falta de conocimiento del encargado de la seguridad industrial.

Es necesario implementar un programa de protección respiratoria en el cual se retroalimente o enseñe al trabajador





Por ejemplo, la actividad de soldadura eléctrica conlleva una gran cantidad de peligros y riesgos a los que el trabajador estará expuesto durante su trabajo. Un gran porcentaje de profesionales de seguridad se enfocan principalmente en el control de los riesgos a corto plazo para evitar incidentes dejando de lado la salud del trabajador (riesgo a largo plazo), los cuales podrían desencadenar en enfermedades ocupacionales, es decir, se verifican o controlan los siguientes aspectos siendo enunciativos más no limitativos:

Aspecto administrativo:

- Análisis de riesgos.
- Procedimiento de producción.
- Permiso de trabajo.
- Formatos de verificación de equipos y herramientas.
- Personal calificado (constancias de habilidades).
- Señalización de áreas.

Área de trabajo:

- Espacio abierto, cerrado o confinado.
- Ventilación del área.
- Requiere o no extracción localizada.
- Control de chispas con mamparas o lonas ignífugas.
- Extintor de agente extinguidor y capacidad acordes al riesgo.
- Inexistencia de materiales inflamables.
- Sin trabajos en conflicto (en la misma vertical, trabajos con sustancias inflamables, etc.).
- Máquina de soldar o cilindros de oxicorte fuera del área de trabajo (espacio cerrado o confinado).

Herramientas y equipo:

- Verificar el buen estado funcional de la máquina de soldar.
- Verificar las conexiones, bornes, sistema de enfriamiento de la máquina de soldar, etc.
- Verificar el buen estado del cableado y del portaelectrodo.
- Verificar la conexión a tierra de la máquina de soldar.



Capacitación en almacenamiento de respiradores reutilizables.



Capacitación en mantenimiento de respiradores reutilizables.



Prueba de ajuste cuantitativa.



Prueba de ajuste cualitativa.



Trabajadores:

- Poseer su EPP básico y específico.

Dejando de lado lo siguiente:

Aspecto administrativo:

- Análisis del nivel de exposición a agentes contaminantes: humos metálicos.
- Seguridad social del trabajador.
- Registros de exámenes médicos de todos y cada uno de los trabajadores (salud física y mental).
- Adquisición de EPP suficiente y en tallas o medidas necesarias y certificados.
- Registros de capacitación del personal en el uso, selección, alcance, limitaciones y mantenimiento de equipo de protección personal (EPP) básico y específico.
- Registro de suministro de EPP básico y específico.
- Registro personal de "pruebas de ajuste" para el uso de respiradores.
- Identificación de los agentes químicos contaminantes del ambiente laboral (elementos metálicos en función de la aleación).
- Características físico-químicas de los metales.
- Interacción agente-trabajador (vías de exposición).
- Efectos a la salud a corto y largo plazo.
- Magnitud de la concentración del agente.
- Evaluación de la exposición del trabajador al agente contaminante.
- Frecuencia de la exposición.

Trabajadores:


- Participación activa y positiva en las capacitaciones que la empresa les proporcione.
- Presentarse a laborar debidamente afeitado.
- Realizar las pruebas de presión positiva y/o negativa cuando usen respiradores.
- Cambiar el EPP cuando ya no proporcione la protección necesaria.
- Verificar que su EPP se encuentra en buenas condiciones.

Entonces, es necesario prestar más atención a los aspectos que comúnmente se dejan de lado, ya que los efectos adversos a la salud del personal ocupacionalmente expuesto se reflejarán a largo plazo, es decir varios años después.

Específicamente hablando de protección respiratoria, no sólo basta con adquirir y suministrar respiradores que cumplan con las certificaciones necesarias, sino que es necesario implementar un programa de protección respiratoria en el cual se retroalimente o enseñe al trabajador lo siguiente: colocación correcta del respirador; realizar prueba de presión negativa y/o positiva, tiempo de vida del respirador; cómo darle mantenimiento y limpieza a los respiradores reutilizables; realizar la prueba de ajuste cualitativa o cuantitativa a cada trabajador que requiera



usar un respirador; determinar el factor de protección necesario con base en la concentración del contaminante en el medio ambiente laboral; verificar la compatibilidad con otros EPP (casco, lentes de seguridad, orejeras) para proteger otras vías de exposición (ojos, cara, oídos); los factores humanos (forma y tamaño de la cara, vello facial); zonas de riesgo identificadas y señalizadas; características, capacidades y limitaciones de los respiradores (talla: S, M, L; libres de mantenimiento o reutilizables; resistentes o no a aceites: N, R o P; eficiencia 95% o 100%; suministro de aire), instrucciones generales de uso (antes de usar un respirador se debe tener entrenamiento en el uso) y limitaciones generales de uso (los respiradores purificadores de aire no suministran oxígeno, no deben ser usados en atmósferas con contenido de oxígeno menor a 19.5% o cuando haya presencia de sustancias inmediatamente peligrosas para la vida o la salud (IPVS). Además, es preciso enfatizarle al trabajador la importancia de no retirarse el respirador mientras que se encuentren en el área de exposición, ya que la eficiencia de protección disminuye drásticamente cada vez que se retiran el equipo, sin importar el tiempo de retiro.

Por lo tanto, el responsable de la seguridad e higiene industrial debe estar completamente involucrado en todos y cada uno de los aspectos anteriores para garantizar que el EPP, adquirido por la empresa y suministrado a los trabajadores cumple con las especificaciones técnicas y las certificaciones necesarias. Entre las especificaciones están las de corroborar que se capacite adecuadamente al trabajador en el uso, mantenimiento y limitaciones del EPP, dar seguimiento al control de la exposición a los diversos agentes contaminantes, eliminar las condiciones y actos inseguros para garantizar la salud a corto, mediano y largo plazo de los trabajadores y actualizarse en el programa de vigilancia a la salud. 



Vigilancia de la salud, la asignatura pendiente de la legislación laboral mexicana

Jorge Herranz García

Personal docente en EALDE Business School y consultor independiente en seguridad laboral internacional.

Desde mi llegada a México, como director técnico de una importante consultora de seguridad laboral española, hemos observado y estudiado la legislación laboral mexicana y la comparación con otras normativas aplicables como España u otros países latinoamericanos es inevitable, bien por cuestiones de afinidad o por el simple hecho de la exigencia de muchas empresas con matriz en otros países de aplicar los mismos estándares de calidad y seguimiento en todas sus filiales.

La legislación mexicana parece muy completa y "a priori" el único escollo para la aplicación de buenas prácticas en la gestión de la prevención de riesgos radica en su exigibilidad y especialmente en la inspección y el control de su cumplimiento. Aunque desde muy pronto, nos hemos encontrado con un problema casi insalvable en muchos casos, debido a una carencia de legislación aplicable que hace que un pilar básico en la seguridad laboral se tambalee. Hablamos de la Medicina Preventiva, algo que es fundamental en la determinación de riesgos laborales, análisis epidemiológicos, etc.

Muchas son las empresas que de forma reiterada piden a las empresas consultoras en seguridad y salud una vigilancia efectiva de la salud de los trabajadores. Especialmente aquellas con mayor conciencia preventiva. Otras directamente piden aplicar de forma correcta la legislación vigente en la materia.

Leyes

Investigando en la legislación laboral mexicana nos encontramos numerosas citas en las que se obliga al patrón y a los trabajadores a ser sometidos a un examen médico previo a la incorporación al puesto de trabajo.

La **Ley Federal del Trabajo** indica:

■ **Art 132. Son Obligaciones de los patrones:**

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

■ **Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:**

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.



La obligación de disponer de exámenes médicos a los trabajadores parece clara, aunque en realidad no se establece quién puede hacer estos exámenes

■ **Art 423 El reglamento contendrá:**

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

Analizando estos artículos, deja a criterio de la empresa la redacción de un reglamento interno donde se disponga de la periodicidad y contenido de los exámenes médicos, a realizar de una forma totalmente parcial.

El **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo**, nos indica que:

■ **Artículo 7. Son obligaciones de los patrones:**

IX. Ordenar la aplicación de exámenes médicos al Personal Ocupacionalmente Expuesto, requeridos por el presente Reglamento y las Normas;

■ **Artículo 8. Son obligaciones de los trabajadores:**

X. Cumplir con someterse a los exámenes médicos que determinan el presente Reglamento y las Normas;



El Reglamento Federal de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo va más allá, y determina la aplicación de métodos y exámenes específicos según se exponga en los reglamentos correspondientes. De esta forma, observamos cómo normas específicas como la NOM-011-STPS-2001 en cuanto a los riesgos derivados de la exposición a ruido laboral, o la NOM-010-STPS-2014 en cuanto a los riesgos derivados de la exposición a contaminantes químicos, entre otras, establecen sus propios requerimientos en cuanto al contenido, forma y periodicidad de los exámenes médicos.

El problema nos lo encontramos en aquellos trabajos que no disponen de normas específicas o aun teniéndolas, no se especifica en ellas ningún artículo para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Parece urgente un nuevo impulso renovado a la normativa mexicana en vigilancia de la salud para ponerse al día y al mismo nivel que el resto de países latinoamericanos

En la NOM-030-STPS-2009 se establece en su Guía de Referencia II unas recomendaciones de aplicación de los exámenes médicos en función de si la naturaleza de los trabajos es de producción, administrativos u otros. Aunque son solo recomendaciones.

Analizando toda esta información, vemos que la obligación de disponer de exámenes médicos a los trabajadores parece clara, aunque en realidad no se establece quién puede hacer estos exámenes, su periodicidad ni el contenido mínimo de los mismos. Esto hace que algo fundamental en la vigilancia de la salud no esté legislado de forma clara, en concreto en lo referente a la especificidad del examen médico conforme al puesto de trabajo que realiza el trabajador.

Todo esto genera un vacío legal, el cual hace que un simple examen médico realizado por un facultativo de una farmacia, que se realiza en 5 minutos y sin información del puesto de trabajo, pueda valer a las empresas para cumplir la legislación mexicana vigente y disponer de una aptitud médica para trabajar. Sin embargo, esto parece insuficiente en la mayoría de puestos de trabajo, especialmente en los sectores de construcción e industria.

Proyecto de norma

Para solucionar este problema, en el año 2009 se promulgó el proyecto de norma PROY-NOM-255-SSAI-2009, mediante el cual varios organismos oficiales –entre los cuales se incluyen la Secretaría de Salud y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social– promueven una serie de artículos que definen perfectamente las acciones a desarrollar para realizar una vigilancia de la salud a los trabajadores de forma efectiva.

Y el proyecto se quedó ahí, en proyecto, pues el 13 de diciembre de 2012 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Aviso de Cancelación del citado proyecto.


En principio esta cancelación era temporal a la espera de algunas mejoras y cambios, aunque de esto ya hace más de 5 años, dejando coja una pata fundamental en la seguridad y salud de los trabajadores, así como de sus derechos fundamentales.

Puestos a ir más allá en el asunto, me dispongo a visitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Ciudad de México. En su favor, la increíble disponibilidad y transparencia. Sin cita previa puedes reunirte con cualquier director o subdirector de las áreas desarrolladas por la Secretaría. Allí mismo me comunican de forma no oficial, por supuesto, que la cancelación del Proyecto de Norma de Vigilancia de la Salud se debió a una falta de definición de competencias entre la Secretaría de Salud y la del Trabajo. La Secretaría de Salud es la encargada de promulgar todas las normas relativas a la salud de los trabajadores y de vigilar por su aplicación, pero esta es una legislación laboral y debería ser promovida por la Secretaría del Trabajo. Y así entre unos y otros, y debido a una mera falta en la designación de competencias, se queda México sin legislación necesaria en materia preventiva.

Mi pregunta lógica... ¿Qué podemos hacer los servicios preventivos y consultores para guiar a las empresas hacia una vigilancia de la salud?

La respuesta de la Secretaría...: No hay normativa obligatoria al respecto, por lo que solo queda convencer a las empresas de realizarlo. Concienciación.

Pero claro, ya con legislaciones específicas el grado de incumplimiento en México es elevadísimo, imagínense si como único criterio de referencia, se expone a la empresa, criterio propio y concienciación...

Parece urgente un nuevo impulso renovado a la normativa mexicana en vigilancia de la salud para ponerse al día y al mismo nivel que el resto de países latinoamericanos. Esperemos sea pronto. 





GARMARYGA

Calzado de Seguridad

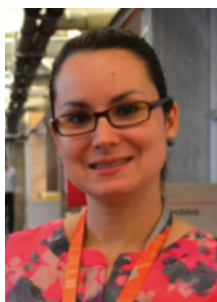


EXPERTOS EN LA SEGURIDAD Y CONFORT DE SUS PIES



Ctra. de Arnedo s/n 26570 **QUEL** (La Rioja) España
T. 941 392 040 F. 941 392 126
garmaryga@garmaryga.com

www.garmaryga.com



Salud en el trabajo, un programa de hidratación en el ámbito laboral

Dra. Myrna Yadira González Treviño

Coordinadora Nacional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional FEMSA Comercio-Impulsora de Mercados de México

La hidratación es fundamental para el buen funcionamiento del organismo. Aproximadamente dos tercios del peso de una persona son agua y ésta se considera ya como un elemento esencial para la mayoría de los procesos fisiológicos, desde la digestión hasta la absorción, pasando por la eliminación de desechos metabólicos no digeribles y también para la estructura y función del aparato circulatorio.

En el caso de los trabajadores, hay que mantener una hidratación adecuada según la intensidad y duración del trabajo o las condiciones ambientales. La falta de hidratación, si es lo suficientemente importante, podría afectar al rendimiento, por ejemplo en la capacidad de atención, aunque sobre todo a la salud del trabajador. En ese sentido, es imprescindible contar con recomendaciones específicas según la clase y características del trabajo.

Necesidades hídricas en el entorno laboral

Las necesidades hídricas dependen no sólo del sexo, la edad y el individuo, sino también de diferentes factores que están presentes en la vida el adulto en particular. La actividad física, el tipo de trabajo y factores ambientales como la temperatura y la humedad relativa son algunos de los factores más destacados.

Además del agua perdida y sobre todo cuando hay pérdidas severas, se produce también una pérdida importante de electrolitos. La eliminación del sudor durante un esfuerzo físico realizado a temperatura elevada puede superar la cantidad de 2 l/

hora con una pérdida adicional de sodio de 35 a 50 mmol/l (0,8 g/l a 1,1 g/l).

La National Academy of Sciences de EE.UU. ha establecido una ingesta adecuada diaria de agua entre 3,7 y 2,7 L para hombres y mujeres respectivamente, mientras que la European Food Safety Authority (EFSA) la fija en 2,5 a 2 l.

Las necesidades hídricas dependen no sólo del sexo, la edad y el individuo, sino también de diferentes factores que están presentes en la vida el adulto en particular

Trastornos derivados de una mala hidratación

Según datos del Instituto de Investigación de Agua y Salud, una deficiencia de tan sólo el 1% del peso corporal se ha relacionado con una elevación de la temperatura desde los 0,1 °C hasta los 0,23 °C, debido a que el volumen de sudor que actúa como refrigerador disminuye y, como resultado, la vía de evaporación de pérdida de calor también es menor. En consecuencia, la deshidratación reduce la temperatura corporal que una persona podría tolerar.



Cloruro sódico	3,5 g/l
Citrato trisódico dihidratado ¹	2,9 g/l
Cloruro potásico	1,5 g/l
Glucosa	20 g/l
¹ Puede sustituirse por bicarbonato sódico	2,5 g/l

Pautas de composición de soluciones orales para hidratación según la OMS.



Una deshidratación del 2% del peso corporal no sólo produce sed y una disminución del rendimiento físico sino que afecta al rendimiento intelectual (memoria a corto plazo, atención, fatiga, facultades aritméticas, velocidad psicomotriz, rapidez de decisiones perceptivas...).

Conforme aumenta la deshidratación, la sintomatología se va incrementando hasta llegar al colapso e incluso la muerte. Una deshidratación de entre:

- El 3% y 5% puede causar boca seca, reducción de la excreción renal, dificultad de concentración y rendimiento cognitivo, hormigueo en las extremidades, somnolencia, impaciencia, náuseas e inestabilidad emocional.
- El 6% y 8% causa alteración grave de la termorregulación, incremento del ritmo cardíaco y respiratorio, mareos, dificultad para respirar y hablar; hormigueo, adormecimiento de las extremidades, confusión mental, debilidad muscular y labios azulados.
- El 9% y 11% provoca espasmos musculares, delirios, problemas de equilibrio y circulación, lengua hinchada, fallo renal, disminución del volumen sanguíneo y la presión arterial. Posible colapso si el ejercicio se combina con calor.

Muchas veces la deshidratación puede pasar desapercibida; sin embargo, todas estas situaciones se traducen en un descenso de la productividad y un aumento del riesgo laboral.

La deshidratación contribuye a poner la vida en peligro

Pautas para una hidratación saludable

Es muy recomendable reponer la cantidad adecuada de líquidos durante toda la jornada con una pauta normalizada que forme parte de los protocolos laborales según el tipo y la intensidad del trabajo.



El Instituto de Investigación de Agua y Salud (IIAS) considera que beber entre 2 y 3 litros de agua diarios es una pauta básica para mantener nuestra hidratación de forma adecuada y mejorar nuestra calidad de vida. Por ello, nos aconseja beber al menos 8 vasos de agua al día, uno en cada comida y el resto repartidos durante el resto del día.

Los factores ambientales juegan un papel muy importante en la necesidad de hidratación, como son la temperatura y la humedad relativa del lugar o lugares donde se realiza.

En términos generales, la ingesta adecuada de líquidos, generando un balance hídrico, podrá compensar los descansos recomendados, un programa de hidratación oral, o las inversiones en este rubro, ya que adicional a que puede prevenir accidentes y enfermedades, tiene un impacto directo en la productividad durante la jornada laboral, así como en la calidad de vida del trabajador.

Clima templado.



Clima cálido (construcción, siderurgia, agricultura, pesca, minería, bomberos...).



Irudek instala líneas de vida en México


Por Irudek

Irudek ha instalado líneas de vida horizontales de raíl, Irudek Sekurail, en el Complejo Petroquímico Independencia en Puebla (México). Esta instalación ha sido realizada para solventar el problema de seguridad del ascenso del operario a los vagones del ferrocarril para la carga y descarga de los depósitos. De esta manera, nuestra línea de vida de raíl ofrecía la solución precisa para poder realizar el mencionado trabajo de manera segura, evitando cualquier tipo de caída en altura. Fue una instalación complicada, ya que la compañía no podía parar su trabajo y se tuvo que realizar con los ferrocarriles en pleno rendimiento. En total han sido instaladas 42 líneas de vida de 6 metros cada una, haciendo un total de cerca de 252 metros de líneas de vida instaladas.



Irudek Sekurail ha sido la solución elegida, una línea de vida horizontal de raíl, que asegura a los usuarios en los trabajos de altura, permitiendo una excelente circulación.

La línea de vida de raíl horizontal está fabricada en acero galvanizado, que es apropiado para trabajos en posición bajo techo. Sekurail está certificada para dos diferentes configuraciones: para una persona con soportes de techo cada 1.5 metros; para dos personas con soportes de techo cada 1 metro

La concepción del sistema permite desplazarse sin que el operario deba desconectarse en ningún momento. Este sistema tiene la particularidad de poder ser utilizado como sistema de suspensión utilizándolo junto con una silla de trabajo. En ese caso es necesario colocar un carrito de anclaje a la silla y un segundo como sistema anticaídas. 



Éxito de Irudek en SICUR

El Grupo Irudek, una edición más, estuvo presente en la feria SICUR, el Salón Internacional de la Seguridad 2018 de Madrid (España). En ella presentamos todas nuestras novedades de 2018, con el nuevo catálogo de novedades 2018 y el nuevo catálogo respiratorio de Irudek Protection, que tuvieron una acogida inmejorable entre el público. Además, añadimos una plataforma de 6 metros de altura en la que nuestro especialista en trabajos verticales impartió breves demostraciones a todos los allí presentes.

Por tanto, esta edición de SICUR ha sido todo un éxito, en la que destacamos la gran afluencia de personas a nuestro stand.

Irudek entra en el top 10 mundial de la protección anticaídas

Recientemente se ha publicado el último estudio de mercado de equipos de protección anticaídas, llamado The Global Fall Protection Equipments Sales Market Report de 2017, incluyendo la lista con los líderes mundiales del mercado anticaídas. En dicho listado, Irudek Group se sitúa como el 10º fabricante por importancia a nivel mundial y en 5ª posición a nivel europeo, solo por detrás de multinacionales de la talla de 3M-Capital Safety, MSA Safety, Honeywell-Miller o Petzl, entre otros.

Actualmente, el mercado global de protección anticaídas está valorado en 2.465 millones de \$ dólares y se espera que alcance en torno los 4.000 millones de \$ dólares en 2022 con una tasa de crecimiento del 7,18 % anual.

De esta manera, Irudek Group se sitúa en el top 10 mundial, alineándose así entre los principales actores a nivel internacional de la protección anticaídas.



irucheck

desarrollado por irudek

Registra todos tus EPI's o líneas de vida Irudek y realiza el seguimiento y revisiones periódicas de una manera rápida y sencilla

LECTURA RÁPIDA Y SENCILLA

- Lectura rápida y cómoda a través de la tecnología NFC
- Permite almacenar registros de EPIs y líneas de vida Irudek



REVISIÓN DE EQUIPOS

- Tanto de EPIs como de líneas de vida Irudek
- Generar PDF desde smartphone, tablet o PC
- Almacenamiento de todas las revisiones en la nube

SEGUIMIENTO EXHAUSTIVO

- Notificaciones de revisiones pendientes
- Planificación de revisiones pendientes



irucheck



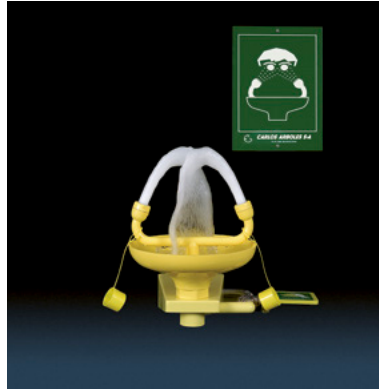
irudek

www.irudek.com

Duchas y lavaojos de emergencia certificados de Carlos Arboles

Carlos Arboles, S.A. dispone de un equipo propio de diseño y fabricación de equipos de emergencia, innovando de forma continua para lograr la mejora y el perfeccionamiento de sus productos, suministrando principalmente duchas y lavaojos de emergencia.

Las soluciones comercializadas por la compañía se ajustan en todo momento a las normas internacionales vigentes que garantizan la seguridad de los usuarios. Los requerimientos recogidos en la normativa abarcan diversos aspectos, entre ellos, el caudal a suministrar por los equipos de emergencia, la distribución del chorro de agua sobre el cuerpo, las dimensiones de la instalación y de los elementos de maniobra y aspectos relativos a la señalización y la accesibilidad. En el ámbito internacional, cumple con lo establecido por la reconocida **norma americana ANSI Z358.1** para duchas y lavaojos de emergencia. Además, los equipos se encuentran certificados por el prestigioso instituto norteamericano CSA.




Características técnicas

La alta calidad y la demostrada fiabilidad de las duchas y lavaojos de emergencia se resumen en las siguientes características técnicas diferenciadoras:

- **Materiales en alta calidad:** los materiales en contacto con el agua son tuberías en acero galvanizado, conexiones de latón, y otras piezas de plástico reforzado ABS.
- **Construcción robusta:** los elementos base de construcción, así como los elementos de fijación a la superficie de los equipos de emergencia son siempre metálicos, resultando un equipo robusto para las condiciones más adversas.
- **Rociadora ducha.** La distribución del chorro de agua es según lo determinado en las normas (suave chorro de agua de gran amplitud). El rociador es de gran diámetro (250 mm), antiobstrucción ni por cal ni por suciedad.

La calidad de los productos está avalada por la certificación proporcionada por el prestigioso instituto norteamericano CSA



- **Gama completa:** la empresa dispone de diferentes modelos según sea la instalación en pared, suelo o mesa.
- **Distribuidor lavaojos:** uno o dos rociadores ofrecen agua aireada a baja presión que baña la cara y los ojos sin dañar los delicados tejidos oculares.
- **Recubrimiento anticorrosivo y ecológico** en plástico poliamida II en color amarillo de alta visibilidad.
- **Válvula antiagarrotamiento:** las duchas y los lavaojos de emergencia incorporan válvulas diseñadas específicamente para ser utilizadas en situaciones de emergencia ya que no se bloquean ni agarrotan tras largos periodos de inactividad.
- **Protección de temperatura:** para evitar la congelación de tuberías o el exceso de temperaturas en las mismas la firma ofrece distintas soluciones eficaces.
- **Las válvulas regulan el caudal de agua** independientemente de la presión de entrada.
- **Señalización alta visibilidad.** Con los equipos de emergencia se entrega: una placa de señalización fotoluminiscente, en fondo verde y textos en blanco, una ficha de revisión e instrucciones de montaje y, opcionalmente una alarma puede dar una señal visual y sonora del funcionamiento del equipo. 

La respuesta en Equipos de Emergencia

Las Duchas y Lava-Ojos de Emergencia, son la respuesta inmediata para la descontaminación por proyección de agua para la protección por disolución y lavado extractivo de las agresiones, debidas a los productos químicos caústicos, ácidos, así como la radioactividad..., que podrían provocar lesiones graves e irreparables.

Desde hace más de 30 años, venimos fabricando Equipos de Emergencia cumpliendo las normas: EN 15154/2006 y ANSI - Z 358-2009.



CORTINA
DISEÑO, COMUNICACION
j.cortina@cotina.comunicacion.com



Mod. 2210
LAVA-OJOS DE EMERGENCIA CON SOPORTE MURAL

Los Lava-Ojos ofrecen un gran caudal de agua aireada a baja presión que no dañan los delicados tejidos oculares.

Incorporan filtro de acero inoxidable, recogedor de agua en plástico ABS amarillo o acero inoxidable, y van equipados de cubiertas anti-contaminación de funcionamiento automático en la puesta en marcha.

SOLICITE CATALOGO CON MODELOS, DIMENSIONES E INSTRUCCIONES DE INSTALACION

Mod. 4220
DUCHA LAVA-OJOS CON DOBLE MANDO

Buscamos distribuidores en Latinoamérica

www.carlosarboles.com



CARLOS ARBOLES S.A

EQUIPOS DE EMERGENCIA

Compositor Narvaez, 10 P. I. CAN JARDI 08191 RUBI (Barcelona) ESPAÑA
Teléfono +93 935 860 780 Fax +93 936 973 226 info@carlosarboles.com

Los tejidos técnicos de Lenard dotan a las prendas de protección laboral de prestaciones multirriesgo

La empresa de desarrollo de tejidos técnicos Lenard sigue ampliando su catálogo de referencias fruto de la investigación continuada en sus laboratorios. La innovación de Lenard, apoyada por una experiencia de más de 20 años y un conocimiento contrastado de la hilatura y la confección, permite ofrecer al mercado de la protección laboral unos tejidos inherentemente ignífugos y con prestaciones de protección frente a los distintos riesgos con los que se pueden encontrar los operarios de cada sector.

La seguridad laboral es un aspecto ineludible en cualquier actividad profesional, pero aumenta su complejidad en aquellos puestos de trabajo en los que los peligros son elevados tanto en cantidad como en las consecuencias que puedan tener en la integridad personal. Las gamas de tejido de Lenard no se limitan a dar una protección estándar frente a un peligro específico, sino que alcanza valores superiores no sólo frente a ese riesgo, sino también frente a otros, pudiendo incorporar en una sola prenda una protección global para el trabajador.

El amplio catálogo de Lenard incorpora tejidos especialmente útiles para sectores metalúrgicos, eléctricos, químicos, petroleras, empresas gasísticas y fundiciones


El amplio catálogo de Lenard incorpora tejidos especialmente útiles para sectores metalúrgicos, eléctricos, químicos, petroleras, empresas gasísticas y fundiciones. Todas las referencias están fabricadas con fibras inherentemente ignífugas. El hecho de que esta propiedad se alcance sin hacer uso de procesos químicos garantiza una durabilidad óptima de su protección y reduce significativamente el riesgo de que se vea afectada por cualquier mínimo error en el proceso de lavado.

Para ofrecer la mejor protección para cada situación, los tejidos técnicos desarrollados por Lenard van en aumento y forman parte de gamas propias de producto como Xispal RS o Valen-t. En el caso de Xispal RS, Lenard pone a disposición de sus clientes tejidos de punto, como el 816; tejidos para camisas, como el 817 R1; o propuestas de mayor gramaje para polos o prendas exteriores, como el 822 o el 825.

De todas las gamas que forman el catálogo de Lenard, la gama de tejidos ignífugos Valen-t es, sin lugar a dudas, una de las más completas en cuanto a certificaciones alcanzadas. Sus referencias, adaptadas a las necesidades de cada puesto de trabajo, ofrecen protección frente a la llama, la exposición al arco eléctrico o el calor, además de ser antiestáticos y disponer en algunas ocasiones de prestaciones de alta visibilidad. Entre sus re-

ferencias, se encuentran algunos tejidos con excelentes valores en la protección frente a salpicaduras de metal, soldadura y arco eléctrico.

Si bien todas las gamas son retardantes de la llama, cada gama perfila un nivel de protección específico y adaptable a través de las distintas referencias que se incluyen en cada una. De esa forma, cada tejido ofrece su máxima ligereza y confort y garantiza todas las prestaciones requeridas. En cuanto a certificaciones, las referencias de la gama Valen-t de Lenard han superado los tests de evaluación de las más exigentes normativas NFPA 2112 y ASTM.

La calidad de los tejidos que desarrolla Lenard se traduce en una efectividad protectora inmutable incluso después de varios lavados como demuestran los test de calidad realizados y los certificados de cumplimiento de las distintas normativas que atesora cada referencia. La prolongación de la vida útil del tejido facilita la amortización de la inversión realizada, siendo su uso una decisión altamente recomendable para garantizar la seguridad de los trabajadores y aumentar la rentabilidad de la empresa. 





FABRICAMOS PROTECCIÓN

Tras una larga experiencia en **el desarrollo y la fabricación de tejidos técnicos especiales** para las condiciones de trabajo más duras, hoy podemos ofrecer una completa gama de soluciones para todos los sectores.

Revolucionamos el concepto de protección con tejidos avanzados a su tiempo, concebidos desde la fabricación del hilo, tejido y acabados de tejidos técnicos.

No se trata sólo de seguridad, comodidad o durabilidad: **se trata de proteger a personas, por eso en Lenard fabricamos protección.** Ésta es nuestra misión.

Visítanos en:

Stand **634**

24 - 26 abril 2018
Ciudad de México

EXP[®]
SEGURIDAD
M É X I C O



Lenard
Technical Fabrics

Lenard MX, S de RL de CV
Rio Atoyac 30
Parque Industrial Empresarial
Cuautlancingo
72730 Puebla (México)
T. +52 222 2319969
jisanchez@lenardmx.com
www.lenard.tech

Seguridad laboral en la industria hotelera

Mitzio Riquelme Salazar

Safety & Security Chief Atton Hoteles

Durante las últimas décadas, la industria hotelera ha experimentado una serie de cambios, tanto económicos y sociales como culturales, producto del fuerte crecimiento que está viviendo el turismo nacional e internacional.

Hoy en día, la segmentación del mercado turístico ha marcado tendencias en donde el huésped no solo busca un hotel cómodo, con servicios y áreas que apunten hacia una experiencia de calidad o de lujo, sino que también buscan sentirse seguros en su estancia.

Esto se ha reflejado también en la modificación de la legislación y en la dinámica operacional de las organizaciones, lo que implica variaciones específicas en los procesos y puestos de trabajo de los trabajadores hoteleros, impulsándonos como **Atton Hoteles** a desarrollar estrategias de protección en diferentes campos de acción:

- Desarrollo de políticas corporativas enfocadas a la aplicación de sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, específicos y orientados a la hotelería.
- Promoción de la cultura de seguridad entre nuestros colaboradores.
- Estandarización y promoción de la seguridad laboral en los procesos internos.
- Identificación de peligros y gestión de riesgos.
- Estudios y análisis de la accidentabilidad laboral.
- Seguridad en la infraestructura hotelera.
- Administración y preparación para la gestión de emergencias.
- Control y auditoria permanente de los trabajadores externos.

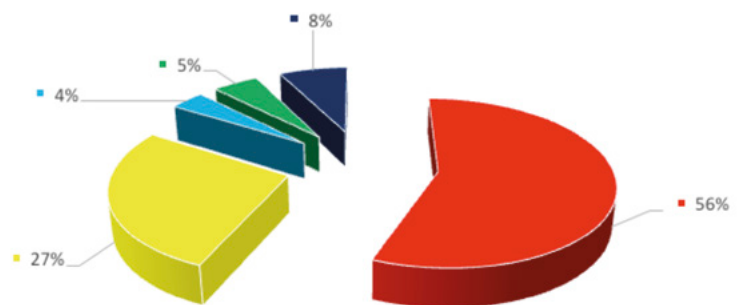
La prevención de riesgos es tanto una exigencia legal, como una estrategia de protección de las inversiones que contribuye a incrementar el bienestar y la productividad mediante el mejoramiento de las condiciones de vida y el entorno laboral de nuestros colaboradores. Esto reviste una gran importancia para la sustentabilidad de nuestros servicios y continuidad operacional.

Siniestralidad interna en la hotelería

Es fundamental que los profesionales en prevención de riesgos se introduzcan y conozcan detalladamente los procesos que componen el negocio.

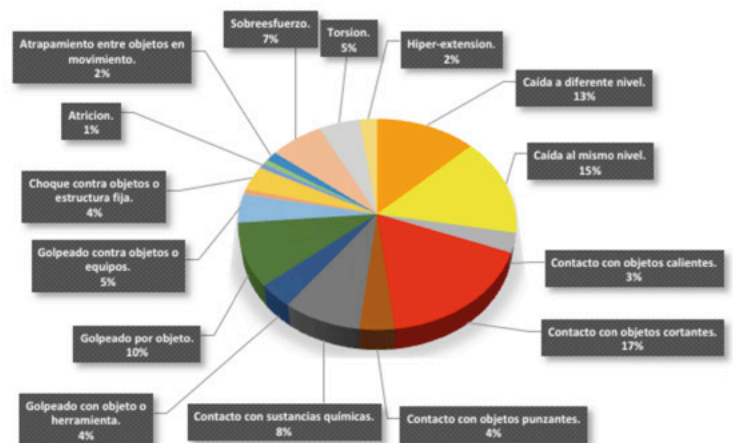


Distribucion Promedio de la Accidentabilidad.



Periodo 2016-2017.

Tipologia de los Accidentes.



Periodo 2016-2017.

Las áreas operacionales que dan vida a la hotelería se pueden clasificar principalmente en cinco:

1. Recepción/*Front Desk*.
2. Ama de llaves/*Housekeeping*.
3. Alimentos y bebidas/*Food and beverages*.
4. Mantenimiento e infraestructura/*Maintenance and infrastructure*.
5. Prevención y seguridad/*Safety and security*.

Esta segmentación nos permite analizar las áreas que poseen mayores riesgos en sus procesos y generan mayor accidentabilidad, concentrándose principalmente en **alimentos y bebidas** y **ama de llaves**.

Esta información direcciona y orienta de manera rápida al profesional del área en las estrategias y medidas preventivas a desarrollar, en las áreas de mayor impacto y la tipología de accidentes de mayor frecuencia.

El estudio de cuantitativo de la accidentabilidad nos proporciona datos que posteriormente deben ser contrastados con la realidad cualitativa específica de cada hotel perteneciente a la cadena, permitiendo efectuar ajustes estratégicos y tácticos a la gestión preventiva, optimizando recursos humanos, técnicos y económicos.

Política de seguridad y salud ocupacional

Desde el año 2013 nos encontramos trabajando sistemáticamente en la generación de una cultura propia enfocada en el autocuidado, la responsabilidad humana y laboral por parte de las jefaturas con el equipo humano a su cargo, aplicando diversas técnicas que van desde la creación de una política corporativa internacional en la cual se establecen como principios, los siguientes:

- Proteger la vida, integridad y salud de todos los colaboradores de Atton Hoteles.
- Eliminar, reducir o controlar los peligros asociados a sus acti-



vidades y que atenten contra la integridad o salud de las personas.

- El cumplimiento de la legislación vigente y los derechos fundamentales de cada uno de los trabajadores directos e indirectos que presten servicios en la cadena.
- El estímulo y respaldo al liderazgo y compromiso con la prevención de accidentes, especialmente con el apoyo a los trabajadores y a los comités de seguridad laboral de cada uno de los hoteles.
- La promoción y capacitación constante en seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.
- Desarrollar las acciones y criterios de actuación para la integración de la actividad preventiva en Atton Hoteles y sus procesos, efectuando la adopción de medidas que sean necesarias para asegurar el cumplimiento de lo establecido en los diferentes cuerpos legales.
 - Implementar, mantener y mejorar continuamente su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Modelo de gestión de riesgos

Nuestro modelo está orientado al reconocimiento de los diferentes cuerpos legales y regulatorios en cada país, identificando factores generadores de peligros desde el análisis de los procesos y servicios, permitiendo generar estándares de cumplimiento definidos.

El éxito en la gestión preventiva en la hotelería depende de múltiples factores que hacen necesario tener un sistema de gestión que asegure el cumplimiento de la normativa vigente y la adopción de métodos efectivos de control de riesgos.

Promoción de la cultura de seguridad

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, los comités de higiene y seguridad son un instrumento de importancia en las actividades relacionadas con la detección y búsqueda de soluciones. Estos comités están compuestos bipartitamente por representantes de las gerencias y representantes de los trabajadores, quienes tienen por objetivo ocuparse de la seguridad y bienestar de las personas.

Ellos trabajan mancomunadamente en diversos campos de acción preventiva, junto al acompañamiento continuo y permanente de los profesionales de seguridad y salud ocupacional de la organización, realizando:

- Investigación de accidentes.
- Inspección de condiciones de peligro y gestión de riesgos.
- Capacitación y difusión de la prevención de riesgos.

En función de lo anterior, el eje principal es la capacitación y formación de los trabajadores en diversas materias relacionadas con el conocimiento de la forma correcta y segura en la ejecución de sus funciones laborales. Esto es logrado mediante la aplicación de un programa de capacitación corporativo, el cual aborda 2 grandes áreas (formación en estándares de calidad y servicios; y capacitación en prevención de riesgos), lo cual es planificado desde la contratación del trabajador hotelero, cambios de sus funciones, la introducción o cambio a un nuevo equipo de trabajo y en la incorporación de nuevas tecnologías en el desarrollo de sus labores.

En base a los riesgos específicos de cada área es promovido el desarrollo de una serie de capacitaciones, talleres prácticos-operativos y charlas en el área de trabajo.

Nuestro programa de capacitaciones comienza con el proceso de inducción inicial el cual consta de las siguientes materias:

Inducción inicial

- Procedimientos en caso de accidentes del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales.
- Riesgos en la industria hotelera y sus medidas preventivas.



La prevención de riesgos es tanto una exigencia legal como una estrategia de protección de las inversiones que contribuye a incrementar el bienestar y la productividad


- Uso y manejo de extintores portátiles contra incendios.
- Plan de emergencia y evacuación.

Programa de capacitaciones generales

- Orientación en prevención de riesgos.
- Uso adecuado de elementos de protección personal.
- Responsabilidad civil y penal.
- Formación de brigadas de emergencias y control de incendios.
- Primeros auxilios, RCP y manejo básico del trauma.

Charlas operativas

- Prevención de caídas.
- Prevención de cortes.
- Prevención de golpes.
- Manejo manual de carga.
- Prevención de quemaduras.
- Riesgos eléctricos.
- Prevención de cortes y heridas punzantes.
- Prevención de trastornos músculo-esqueléticos.
- Exposición a productos de limpieza.

Esto nos permite garantizar que nuestros trabajadores reciban una formación consistente de la importancia de la seguridad en cada uno de los ciclos laborales de su carrera en Atton Hoteles, jamás olvidando que esto es un camino constante el cual requiere compromiso, innovación permanente y sobre todo un gran equipo dispuesto a trabajar por el cuidado de las personas. 

¿Cuándo usar calzado antiestático, calzado ESD o calzado dieléctrico?

Por Paredes

En muchas ocasiones, en el mundo laboral nos encontramos usuarios llevando un calzado no adecuado para sus trabajos. Existe mucha confusión sobre todo en trabajos con riesgos eléctricos. Intentaremos con este artículo esclarecer un poco las dudas:

Calzado de trabajo o de seguridad antiestático

Por un lado, tenemos aquellos trabajadores que debido al lugar donde trabajan, podrían tener corrientes de fuga o corrientes estáticas producidas por aparatos eléctricos sin tomas de tierra adecuadas. También, debido a su tipo de trabajo o entorno en el que trabajan, su propio cuerpo se carga de electricidad estática.

Estas cargas no son perjudiciales para la salud por sí mismas, pero sí podrían serlo los pequeños arcos voltaicos (chispas) que provocan. Todo calzado Paredes de trabajo o de seguridad tiene suelas que integran elementos químicos que confieren al caucho y PU propiedades conductoras y por ello antiestáticas.

Ello se complementa también cosiendo un hilo conductor en la parte delantera de la plantilla donde el pie siempre apoya.

El calcetín habitualmente, siendo de algodón y en condiciones normales de humedad, también es conductor. Sin embargo, para un aseguramiento total, Paredes propone calcetines antiestáticos con hilo conductor.

Calzado ESD

Nos encontramos en el mismo caso de requerimiento de disipación de carga, pero en este ocasión más extremo aún ya que una mínima carga estática en el usuario puede afectar a su labor profesional (salas blancas, trabajos con circuitos impresos, pintores de precisión evitando motas de polvo...). En este caso la sue-

la tiene que contener mayores dosis del componente antiestático en su composición y la plantilla mayor cantidad de hilo conductor (ejemplo: Línea SPRO+ ESD de Paredes). Por supuesto, también aseguraría más la función el uso del calcetín antiestático.


Calzado dieléctrico

El calzado dieléctrico (también llamado calzado aislante) aísla del contacto con la tierra, lo cual haría de nuestro cuerpo una resistencia para el paso de la corriente eléctrica.

¿Los calzados para electricistas (dieléctricos) pueden tener punteras de acero y otras partes metálicas? Sí. Lo que provee la aislación eléctrica en un calzado de seguridad es la suela, por lo tanto, todo lo que se encuentre sobre ella está aislado. De hecho, las normas especifican que los calzados dieléctricos pueden llevar ojajillos metálicos, punteras metálicas, plantillas y cambrillones de acero, sin que esto afecte la condición dieléctrica de la planta. Es importante comprender que solo la planta posee características dieléctricas, no debe considerarse que el cuero o telas de la capellada también la poseen.

Si nos atenemos a la normativa, se entiende por calzado dieléctrico aquel que cumple con los ensayos relativos que se realizan sobre agua ya que aseguran un aislamiento total del usuario en las peores condiciones. Sólo las botas de agua de caucho o materiales poliméricos cumplen con este tipo de aislamiento. Paredes propone su bota aislante SP5034.

Por otro lado, fuera de la normativa europea, se acepta como referente la norma americana ASTM que mide el aislamiento que un modelo de calzado en seco puede tener, ideal para electricistas o trabajadores con la electricidad que requieren un calzado aislante en su suela, gracias a los componentes químicos que se aportan a la composición de la suela.

Paredes propone su bota Black Electron que tiene una resistencia eléctrica en seco de hasta 14 Kv. 



Bota Black Electron.



Bota aislante.



Modelo Cheste.



La leche no elimina el efecto negativo de la exposición a contaminantes ni reduce las consecuencias de las intoxicaciones (1ª parte)

Daniel de Anda Fuentes
CEO SISE México

En Latinoamérica desde hace muchos años, no se sabe a ciencia cierta quién o cómo fue, pero se esparció una creencia, que en su momento no fue suficientemente estudiada ni sustentada: **la leche protege a los trabajadores, haciéndolos inmunes a la exposición de ciertas sustancias químicas peligrosas.**

Esta leyenda urbana de que la leche reduce o elimina los efectos negativos en la salud debido a la exposición de agentes tóxicos, es falsa. Además, no es exclusiva del sector laboral, porque también está arraigada entre la sociedad, afectando en mayor o menor medida la salud de la población en general. Si se cogen referencias de la historia de la medicina, esto se puede ejemplificar por el hecho de que algunas veces tomamos como verdad absoluta lo que leemos o escuchamos, sin que nos preguntemos si verdaderamente tiene un sustento científico.

La leche empezó a usarse en Inglaterra en el siglo XIX, debido a una recomendación para los trabajadores de las minas, conocida como la Ley Láctea. Su uso no fue resultado de algún estudio científico, sino de la observación de médicos de la época sobre algunos padecimientos, sobre todo de aquellos que presentaban trabajadores expuestos a las diferentes formas del plomo y cuyos datos clínicos eran alteraciones osteomusculares y de nervios periféricos. Posteriormente, en el siglo XX, esas alteraciones fueron conocidas como síntomas ocasionados por el plomo, así que con el paso del tiempo, su utilización se extendió a mineros, textiles y otras profesiones, en casi toda Europa. De ahí fue importado a América por la industria textil y su uso se incorporó también a trabajadores expuestos a cualquier agente químico como una medida para evitar instalar auténticos controles de prevención.



Falsos efectos positivos

Los falsos efectos positivos de la leche ya fueron demostrados con información técnica y médica actual, ya que los supuestos efectos benéficos de la leche en los trabajadores que trabajan en las áreas de fundición, soldadura y pintura expuestos a disolventes orgánicos tipo tolueno, plomo y humos de acero, azufre, carbón, es una falacia. Su origen se remonta al siglo pasado, y se transmitía de boca en boca entre los trabajadores y que lamentablemente se ha mantenido como premisa popular en pleno siglo XXI, pues el atribuirle al consumo de la leche propiedades preventivas contra la intoxicación por componentes es mentira, ya que hay estudios de investigación, recientemente efectuados en diversas especies animales y en el hombre, que contradicen sustancialmente este supuesto:

- Al ser la inhalación la principal vía de ingreso de partículas metálicas al organismo en condiciones de exposición laboral, siendo esta la inhalación de humos, polvos y vapores, frente a la cual la leche ingerida no tiene influencia, si bien es cierto que alguna fracción de las partículas inhaladas son retenidas en las vías respiratorias altas y transportadas por el movimiento ciliar a la retrofaringe. Ahí es de donde por deglución pasan al tracto digestivo, la cantidad de metales que ingresa por esta vía respiratoria presenta menos de 10% del total absorbido.
- Estando este pequeño porcentaje de metales localizados en el tracto gastrointestinal, debe considerarse que se ha demostrado experimentalmente que la presencia de leche en la luz intestinal aumenta la absorción en lugar de disminuirla especialmente para el plomo inorgánico.
- Y para los demás agentes a los que se encuentren expuestos este tipo de trabajadores, entre los que destacan los disolventes orgánicos aromáticos tipo relleno, acero, plata, azufre, carbón, etc. el consumo de lácteos es totalmente ineficaz.

Los síntomas del **saturnismo crónico** que se presentan en los trabajadores expuestos al plomo y a otros agentes químicos no se deben a una deficiencia del calcio en el organismo, como ocurre en la enfermedad de la osteoporosis y otras enfermedades endocrinas que se caracterizan por hipocalcemia (disminución del calcio). Esto es debido a una alteración en la estructura ósea por falta de aprovechamiento del calcio circulante y a una alteración metabólica, que al igual ocurre en fibras musculares, es sabido que el depósito de plomo y su característica acumulativa en diferentes órganos como son hígado, pulmón, encéfalo y en huesos largos (se deposita en un 93% en todo el esqueleto), es el causante de toda la sintomatología causada por el saturnismo crónico.

El principal efecto del plomo es el sistema hematopoyético (acción sobre los glóbulos rojos) en donde el plomo ejerce una acción tóxica sobre los eritrocitos y la síntesis de hemoglobina, provocando anemia hipocroma (disminución del hierro en el glóbulo rojo). Así, en los huesos largos se altera la estructura ósea y su funcionalidad permite la salida de fósforo, y limitadamente la entrada del calcio, quedando éste circulando en vía sanguínea, por lo que le da al hueso la apariencia de descalcificación. Sin embargo, el calcio se encuentra en el cuerpo, lo que ocurre es que no se aprovecha adecuadamente.

En la musculatura lisa, el aumento de la contractilidad se debe a que el plomo tiene efectos constrictores y el calcio no, mientras que en el sistema nervioso, la absorción lenta del plomo provoca, entre otros daños, alteración del sistema nervioso periférico con efectos desmielinizantes (pérdida de la capa del nervio). Entre los afectos adversos esta la afectación a los riñones donde se produce esclerosis renal (endurecimiento). En el hombre se ha demostrado que la espermatogénesis (creación de espermias) se altera. Además, el plomo disminuye la captación de yodo ¹³¹ por el tiroides, y el tratamiento del saturnismo crónico se aplica quelantes con calcio por vía oral (EDTA-CA). Sin embargo, el calcio que se aplica es para reponer el que se destruye por el efecto del medicamento quelante.

Condiciones poco favorables

Cabe resaltar que el suministro de leche puede originar condiciones poco favorables para la salud de los trabajadores:

- Crea un falso concepto de seguridad entre los trabajadores al sentirse protegidos contra la intoxicación, reduciendo su participación activa para cumplir las recomendaciones para evitar la exposición innecesaria.
- Cuando la dotación de leche es distribuida en los sitios de trabajo, existe gran posibilidad de contaminación en los envases, utensilios o de la leche misma, con lo cual se da la vía de ingreso de contaminantes al organismo, especialmente significativa, cuando la leche es consumo en el área de proceso.
- Si el trabajador no conserva hábitos higiénicos, puede contaminar la leche que bebe a través de sus manos o de las partículas que se desprenden de su ropa de trabajo.


A ciencia cierta son prácticamente nulas las ventajas del consumo de la leche por trabajadores expuestos, pues está demostrado que la leche en los adultos no es para nada necesaria, porque el calcio ya no se fija en los huesos de los adultos. El hombre es el único mamífero que después de ser destetado por la madre quiere seguir tomando leche, lo cual más bien viene derivado de un tema cultura y de tradición, ya que el beneficio de tomar leche es muy pobre y este se podría derivar del aporte calórico y proteico al incidir solo un poco, en un mejor estado nutricional, condición sin duda deseable, pero irrelevante si no se inserta en un contexto preventivo más amplio. Lamentablemente, con el paso del tiempo esta idea se convirtió en una teoría y todavía hoy para algunos empleados y muchos trabajadores es una verdad absolu-

ta e insustituible, lo que les ha llevado a solicitar una dotación de leche cotidiana y a los empleadores a proporcionarla.

Paradigmas

Hoy los especialistas de seguridad y salud ocupacional tenemos que poner en evidencia, con los patrones, sindicatos y escuelas, que en nada beneficia y sí perjudica mantener esta idea. La razón es que quienes le atribuyeron a la leche la cualidad de antídoto universal lo hicieron de una manera tan convincente que la gente lo aceptó como verdad absoluta, creando así paradigmas basado en falsas expectativas, sobre la base de otros paradigmas:

- Antiguamente, a los enfermos que padecían úlcera gástrica eran sometidos a dietas ricas en leche y sus derivados. El paradigma en aquellos años indicaba que ese tratamiento era el correcto, ya que la leche producía un efecto alcalino que contrarrestaba la acidez de los jugos gástricos. Sin embargo, una vez que se comprobó científicamente que la leche era un estimulante de la producción de jugos gástricos, se abandonó el paradigma y se dio paso a tratamientos sustentados en verdaderos trabajos de investigación médica.
- Antes la leche entera se le reconocía como un alimento indispensable en la dieta de todo ser humano, de tal forma que dichos nutriólogos y dietistas la incorporaban a todo régimen alimenticio. No obstante, cuando los investigadores médicos demostraron la relación causal entre el infarto cardiaco (infarto al miocardio) y la ingesta de algunos alimentos ricos en colesterol, entre los que se encontraba la leche, se tuvo que retirar de la dieta de los pacientes que habían sufrido este tipo de trastornos.

Con este cambio en las indicaciones dietéticas se rompió el paradigma que aprobaba la ingesta indiscriminada de leche entera, pero a muchos pacientes les resultó difícil eliminar su consumo, pero entendieron que si deseaban conservar su salud y la vida, debían entre otras medidas preventivas. Una de ellas sería prescindir de la leche y de sus derivados, confirmando que la leche no es el antídoto universal, ya que en ningún estudio o tratado se menciona sugiere o insinúa que la leche tenga un efecto positivo en el ser humano, distinto al de la nutrición o al del manejo dietético de algunos problemas de salud ajenos por completo al trabajo. 



La limpieza y desinfección como medida preventiva y de seguridad laboral

Tesis-División Seguridad y Medio Ambiente

Los agentes biológicos en el puesto de trabajo deben ser evaluados y deben adoptarse las medidas oportunas. Entre ellas, las más eficaces siempre son las preventivas, es decir, evitar o minimizar al máximo la presencia de los organismos que presentan un peligro.

En los puestos de trabajo más expuestos este factor se trata específicamente: centros sanitarios y plantas de compostaje son los más recurrentes en la bibliografía. Pero hay la tendencia generalizada de no dar la importancia adecuada a este factor en otros ámbitos menos evidentes como son unas oficinas, un taller mecánico o una fábrica de botellas de plástico.

Sin entrar en la seguridad del producto, es decir, en la posibilidad que se contamine el producto con contaminantes biológicos (que es donde es frecuente encontrar recursos para evitar que esto ocurra), los técnicos en prevención de riesgos laborales deben adoptar medidas para evitar la exposición de los trabajadores a agentes biológicos que les pueden lesionar (enfermar) y tienen consecuencias directas en la disponibilidad de las plantillas.

Riesgos biológicos

A no ser que se detecte un índice de bajas laborales elevado causado por enfermedades que indiquen un problema, como el ya famoso síndrome del edificio enfermo, hay muchos entornos laborales en los que no se adopta ninguna medida más allá de contratar un servicio de limpieza. Y esto puede ser insuficiente en muchos casos.

La presencia de patógenos en cualquier colectividad es frecuente y más en la actualidad donde la revolución del trans-



porte ha promovido grandes desplazamientos: las personas no viajan solas, lo hacen con toda la microflora de su entorno que, además, va intercambiando especímenes con su entorno.

Si bien en términos generales un entorno laboral debería considerarse "sano" dado que los trabajadores "a priori" desarrollan su ejercicio laboral porque están con el nivel de salud adecuado para ello, es una realidad que las probabilidades de adquirir algún tipo de enfermedad en el trabajo es más que

El disponer de un plan de higiene proporciona una herramienta eficaz para reducir y minimizar las enfermedades en el trabajo

notable (no confundir con enfermedades profesionales, que es otra temática). Por ejemplo, cada año hay gripe, una enfermedad causada por un virus de rápida propagación y fácil infección.

Una falta de medidas preventivas en el trabajo en la temporada puede provocar que un porcentaje importante de la plantilla acabe con baja laboral o con un rendimiento reducido (en casos más leves). Si sumamos los casos de resfriados (no hay que confundirlos con gripe), gastroenteritis víricas o bacterianas (fruto de una higiene de manos deficiente muchas veces) o conjuntivitis, el personal de recursos humanos fácilmente se dará cuenta que tiene un problema y medible. Evidentemente estas enfermedades "comunes" se pueden adquirir fuera del puesto de trabajo, pero no hay que olvidar que un tercio del día, como mínimo, nos lo pasamos yendo y viniendo al trabajo (el transporte público es otra fuente de patógenos, pues es otra colectividad) y trabajando.

Hay entornos laborales, además, que por sí mismos generan exposiciones: sector de la alimentación (carne infectada, hongos en el grano, etc.), madera (hongos) o el derribo de edificios (hongos), por citar algunos. Por ello se impone una evaluación de riesgos adecuada y la adopción de medidas preventivas.

La limpieza y la desinfección como medidas de prevención



NUESTRO ESFUERZO, *tu tranquilidad*

Consultores expertos le ayudan en distintas áreas

- La organización de su empresa
(Asesoramiento y analítica integral de un área/centro)
- Soporte y apoyo para nuevas líneas como sanitario-hospitalario



Formación especializada en el sector en todas las categorías profesionales



Tesis Limpieza
Limpieza de edificios
y locales



Tesis Health
Limpieza-desinfección
sanitaria-hospitalaria



**Tesis Seguridad
Mediomambiental**
Prevención de riesgos
laborales específica



Tesis Agroalimentaria
Limpieza industria
agroalimentaria



Tesis Transversal

**TESIS, crea un nuevo escenario para asegurar artº 19 en PRL
TU SEGURIDAD , NUESTRA TRANQUILIDAD**



Las primeras medidas preventivas a implantar son las colectivas destinadas a la eliminación o, en su defecto, la reducción del riesgo: estamos hablando de la limpieza y desinfección de las instalaciones. Todo el mundo tiene claro que hay que tratar los sistemas de ventilación y aire acondicionado, pero no hay que circunscribir todos los procesos de desinfección ahí, dado que las superficies son una fuente de infecciones continua. Por ejemplo, en temporada de resfriados y gripes, con gente estornudando y tosiendo en una oficina, el nivel de contaminación de las superficies será muy elevado porque la presencia de patógenos en el ambiente por los aerosoles generados será elevada y acabarán depositándose en las superficies, que luego serán tocadas por el personal. Y con las manos contaminadas, el proceso de infección es cuestión de tiempo: frotarse un ojo o sonarse entre otros actos reflejos inconscientes, comer sin lavarse las manos, etc., facilitarán una infección a un trabajador sano. Entre el 30% y el 40% de las gripes se transmiten por contacto indirecto con superficies contaminadas.

Otra fuente de riesgo es la generada directamente por los agentes biológicos. Por ejemplo, la presencia de ácaros en grandes cantidades en unas instalaciones conllevará problemas respiratorios a la larga: sus excrementos son agentes altamente sensibilizantes que son respirados fácilmente en cualquier operación que levante polvo. El resultado, asma laboral. Por lo tan-



Riesgos químicos

Los riesgos químicos, en este caso, serán una consecuencia de los riesgos biológicos. En el fondo “cambiamos” una exposición a agentes lesivos complicada de detectar por otro riesgo más controlable: las bacterias no se ven, no se notan al tacto, no se oyen... Asimismo, se puede estar en una fase de la enfermedad que sea infectiva pero asintomática. Además, hay un factor personal incontrolable de respuesta inmunitaria (no sabemos “a priori” la capacidad de resistir una enfermedad, aunque la hayamos sufrido). Por ejemplo, la gripe estacional cada año provoca víctimas mortales por el empeoramiento del cuadro médico y no siempre el perfil es el de personas inmunodeprimidas o ancianas.

Los detergentes mismos ya acostumbran a representar un potencial riesgo químico: muchos productos comerciales contienen perfumes y componentes potencialmente peligrosos, aunque, actualmente, cada vez las tendencias impulsan el diseño de productos menos nocivos, con menos perfumes y colorantes.

Pero cuando evaluamos el riesgo potencial de los desinfectantes, de los biocidas, hay que prestar más atención dado que hay productos muy peligrosos pensados para entornos de alto nivel infeccioso donde el riesgo biológico es muy elevado y son, por lo tanto, necesarios, mientras que los hay que tienen un potencial lesivo mucho menor, diseñados para entornos menos agresivos. Por lo tanto, a resultas de la evaluación, se podrán buscar los productos que den las mejores prestaciones para las necesidades de limpieza y desinfección que resulten de la evaluación y tengan el menor impacto posible en las personas.

En conclusión, una evaluación de riesgos biológicos siempre es necesaria, aunque no se esté trabajando en instalaciones médicas o de tratamiento de residuos, dado que proteger la salud del trabajador aunque sea de una enfermedad común presente en el puesto de trabajo es un deber rentable para el empresario.



to, un proceso en que mantenga controladas estas poblaciones de organismos y, en consecuencia, reduzca la presencia de sus heces en el ambiente será necesario. Ocurre lo mismo con mico toxinas que pueden generar especies de hongos. Si bien su presencia acostumbra a estar limitada a ciertos ambientes como almacenes de grano o madera, eso no significa que no se tengan que implementar medidas higiénicas para controlar los hongos en los ambientes de trabajo.

El disponer de un plan de higiene proporciona una herramienta eficaz para reducir y minimizar las enfermedades en el trabajo y no hay que esperar a una pandemia como la que ocurrió en 2009 con la gripe A. Es una medida útil siempre y que promueve la salud de los trabajadores reduciendo su exposición a patógenos.

Para ello se precisará de una correcta evaluación de los riesgos (sin olvidar los puestos de trabajo ocupados por personal sensible) y determinar mediante la ayuda de expertos en el tema qué productos químicos son adecuados para la limpieza y la desinfección de las superficies, determinar la frecuencia y el método de aplicación.

Para más información: atencioncliente@proyectotesis.com



Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en Guatemala

Dra. Telma Lucrecia Hernández

Vicepresidenta de la Asociación de Medicina del Trabajo de Guatemala (ASOMET)

Para Guatemala quizás los avances en SSO han sido pocos, aun cuando en 1680 se escribió “**El Tratado de Indias**” cuya intención fue evitar los malos tratos a los indígenas trabajadores, tomándose en cuenta como partida histórica en la materia, pues en su contenido incluso se puede ver que la intención de establecer la jornada laboral. En 1894 se escribió la “**Ley de los trabajadores**” normativa que nunca logró cumplirse y no fue sino hasta 1906 cuando la “Ley de protección al trabajador” se enfoca en el bienestar de los trabajadores y los beneficios en caso de accidentes, aunque su aplicación práctica fue deficiente.

Con mucho esfuerzo, en 1926 se decreta la “**Ley del trabajo**”, documento que norma la jornada laboral de 8 horas, un descanso laboral y resalta la protección a la madre obrera, aspectos que ya dignifican al trabajador. Con esto nos damos cuenta que ya existía dentro de la sociedad la intención de mejorar los ambientes de trabajo y que el empleado tuviera una mejor calidad de vida.


Para nuestro país muchos acuerdos, leyes y decretos se quedaron solo en escritura. Los avances durante un periodo son pocos, pero en los últimos 4 años los logros son más evidentes con la entrada en vigencia del nuevo reglamento de SSO en 2014 y sus modificaciones en el 2016. La SSO es de importancia para nuestras autoridades. El Ministerio de Trabajo está apoyando la capacitación de muchos profesionales que están involucrados y el Gobierno central tomó el compromiso de cum-



plir con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenibles) para el año 2032. Dentro de estos objetivos el octavo ODS contempla alcanzar un trabajo seguro para los guatemaltecos. Quizás aún no profundiza en aspectos tan puntuales de la SSO, pero ya orienta la intención de mejorar el entorno de trabajo.

Tanto la iniciativa privada como las diferentes entidades públicas desean avanzar en el tema dando cumplimiento a la normativa vigente. La implementación del plan para cada empresa o institución hoy es una prioridad pero recordemos que este se basa en la detección de los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Actualmente se trabajan bajo una matriz de riesgos adaptada para nuestro país.

La detección de los riesgos ocupacionales es una tarea que se dice fácil pero en el momento de la evaluación se deben afinar los conceptos y desarrollar la observación cuidadosa. Para muchos los riesgos pasan desapercibidos debido a que nos hemos familiarizado y los vemos como normales. Para poder lograr eliminarlos o minimizarlos se debe despertar esa agudeza que nos dé la alerta del peligro que en determinado momento puede afectar la salud. La Gestión sobre los riesgos es la fase que está aún sin un seguimiento establecido, porque nuestras empresas se limitan a la detección de riesgos, sin darse cuenta de que en la gestión está el proceso de eliminación o sustitución, apoyándonos en los controles de ingeniería o los administrativos de manera pertinente para dejar como último recurso el EPP.

En Guatemala este año se ha podido observar que los profesionales buscan capacitarse en el tema de salud ocupacional: se tienen diplomados y maestrías que poco a poco fortalecen los conocimientos. Solo queda esperar que los indicadores se implementen para generar un avance y un análisis de mejora continua. 



Singularidades del calzado profesional y para bomberos

Por Fal Seguridad

El confort de calzado ha cobrado una vital importancia hoy en día. Cada vez hay una mayor concienciación sobre la importancia que tiene una buena elección de **calzado en el mundo laboral, donde influyen múltiples** factores como el uso, materiales, diseño, peso, flexibilidad, aislamiento, resistencia...

La principal misión del calzado de seguridad es proteger el pie, pero gracias a los grandes avances en investigación y desarrollo hay muchos otros factores para garantizar unas óptimas condiciones laborales, por extremas y complicadas que sean.

El calzado, como elemento fundamental en los equipos de protección individual (EPI), debe proporcionar al trabajador una protección con respecto a impactos de 200 julios, aplastamientos o compresiones de hasta 15 kN gracias a la puntera de protección Vincap (composite), resbalamientos, cargas electrostáticas, punzamientos, etc., así como una protección frente a las condiciones climáticas y las temperaturas de frío o de calor a las que son sometidos los pies. La transpiración es un factor fundamental en el confort del pie: debido a las adversas condiciones de muchos trabajos, nuestros pies deben permanecer frescos, secos y cómodos en todo momento. Muchos modelos de **Fal Seguridad** llevan incorporados la prestigiosa tecnología **GoreTex**, forro interior impermeable y transpirable que permite la evacuación del sudor del pie sin problemas pero no deja entrar el agua, garantizando la salud de nuestros pies

Como parte del calzado profesional, pero considerándolo en capítulo aparte del laboral, nos encontramos con las botas de bombero y fuerzas de seguridad, que además de cumplir con los requisitos anteriormente citados, tienen otras consideraciones de vital importancia.

El **calzado para bomberos** debe tender a alcanzar la máxima ligereza para que el profesional pueda desempeñar su trabajo de extrema peligrosidad con la agilidad precisa. Estrechamente ligada a esta consideración nos encontramos con la necesidad de que el calzado posea un diseño ergonómico para su perfecta adaptación al pie, lo que le proporcionará la comodidad que el bombero necesita para su trabajo. Continuando con el as-




pecto de la ergonomía y comodidad, podemos hacer referencia también a la incorporación de plantillas antiperforación no metálicas que cumplen las normativas europeas de protección EN 12568 e ISO EN 20344, referidas al riesgo derivado de la presencia de clavos, astillas, cristales y otros elementos que potencialmente puedan atravesar una suela convencional, y que a la vez permiten una total flexibilidad al andar.

Por otro lado, las botas de bomberos deben estar fabricadas en materiales ignífugos y anticorrosivos, creando así una efectiva barrera contra el fuego, las chispas y las altas temperaturas. Además, la piel exterior debe estar hidrofugada, para impedir la penetración de agua temporalmente y, a ser posible, que incluyan forro interior Gore Tex® para impedir que el agua entre a la bota (impermeable) pero a la vez deje transpirar al pie.

Un elemento importante en el calzado para la lucha contra el fuego son las suelas bicomponente de caucho nitrilo y poliuretano interno, que resisten temperaturas de hasta 300 °C 1 minuto ó 250 °C durante 40 minutos (prueba mucho mas dura que la de 300 °C) al mismo tiempo que proporcionan confort, ligereza y aislamiento térmico.

En los últimos años además, Fal Seguridad ha ido incorporando más avances en el calzado, como protección especial en la zona de los tobillos, forro resistente a los cortes con motosierras o sistemas de ajuste rápido con cierre Boa® con los que los profesionales podrán ponerse las botas en segundos cuando la intervención les requiera.

Desde **Fal Seguridad** estamos muy comprometidos con conseguir que el calzado deje de ser un problema para muchos trabajadores: por ello, tenemos un cualificado equipo de investigación que no deja de desarrollar nuevas tecnologías para que todos los gremios estén perfectamente calzados y protegidos sean cuales sean sus condiciones de trabajo. 





TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA OPTIMO CONFORT CLIMATICO

HECHO EN
ESPAÑA

BOTA DE SEGURIDAD
PARA USO PROFESIONAL.



SÍGUENOS EN:



WWW.FALSEGURIDAD.ES

INNOVACIÓN TECNOLOGICA

CERTIFICADO EN LABORATORIOS
PROPIOS E INDEPENDIENTES

ACCEDE A NUESTRA WEB Y CONSULTA LAS PRESTACIONES DE CADA CALZADO



CALZADO DE SEGURIDAD

SAFETY FOOTWEAR

HECHO EN
ESPAÑA

TECNOLOGÍA QUE TE MANTIENE PROTEGIDO

BOTA DE ALTA SEGURIDAD
PARA BOMBEROS





Alfredo Yuncoza
Consultor de seguridad

Venezuela: violencia en el lugar de trabajo

América Latina se ha caracterizado desde hace ya varios años como la región más violenta del mundo. Venezuela en los últimos 19 años ha sido el escenario de una especial espiral de crímenes violentos que acumulan desde 1998 y hasta el año 2017 la escalofriante cifra de 314.542 homicidios. Muchos de esos crímenes ocurren en lugares de trabajo y/o durante el desarrollo de actividades laborales. De ahí la necesidad de atender urgentemente el tema de la violencia en las áreas de trabajo, con metodologías que son modelos de éxito, bajo un enfoque técnico y multidisciplinario.

En Gaceta Oficial No. 40.973 del 24 de agosto del 2016, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela, dictó la Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. La misma tiene por objeto establecer los lineamientos que debe cumplir toda entidad de trabajo para la organización, conformación, registro y funcionamiento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus diferentes modalidades.

En el capítulo II, se instaure qué personal profesional debe formar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como mencionar sus funciones. En el caso específico de los profesionales del área de la psicología, establece dos intere-



En la violencia tipo III la víctima tiene una relación laboral directa con su atacante, es decir pueden ser compañeros de trabajo del mismo o diferente nivel organizacional



santes responsabilidades: "Garantizar dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo planes para prevenir la violencia en el trabajo" y llevar un sistema de vigilancia epidemiológica, el cual incluya la violencia laboral.

Existen guías de buenas prácticas que sirven de orientación para abordar el tema, como por ejemplo el documento "NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo", del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actual Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo) de España. También, la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación incluye mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral en el centro de trabajo.

Hay diversas definiciones de lo que es la violencia laboral y la violencia en el área de trabajo. Por ejemplo, en Argentina la Ley No. 26.485 incluye el concepto de violencia laboral dentro de las categorías de violencia, y más específicamente a las de género. Pero la ya mencionado NTP 489 de España, indica que un hecho de violencia ocurrido en el área laboral

no necesariamente es un hecho ocurrido en ocasión a la naturaleza del trabajo.

Según la norma ASIS/SHRM WVPI.2011, se define a la violencia en el lugar de trabajo como “diversidad de comportamientos, incluyendo actos de violencia declarados, amenazas y otras conductas, que generan una inquietud razonable por la seguridad frente a la violencia, cuando exista un nexo entre el comportamiento y la seguridad física de los empleados y de terceros (tales como clientes y socios) en el lugar de trabajo o fuera de él, si se encuentran allí por motivos relacionados con la organización”.

En cuanto a la clasificación de la violencia en el lugar de trabajo, por lo general diversas organizaciones a nivel mundial comparten lo establecido por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (Occupational Safety and Health Administration-OSHA), quien desarrolló categorías en las que se considera el lugar de trabajo y la relación del autor de la violencia con la víctima. La violencia tipo I incluye principalmente las acciones violentas motivadas a robos. Generalmente no existe relación entre quien perpetra la violencia y su víctima. La violencia tipo II abarca aquellos sucesos que se producen mientras se desarrolla un servicio. Existe una relación profesional de algún tipo entre el victimario y la víctima, pudiendo ser el primero quien recibe


La violencia tipo II abarca aquellos sucesos que se producen mientras se desarrolla un servicio



Venezuela acumula desde 1998 y hasta el año 2017 la escalofriante cifra de 314.542 homicidios

un servicio en el centro de trabajo por parte de la empresa o directamente por la víctima. En la violencia tipo III la víctima tiene una relación laboral directa con su atacante, es decir, pueden ser compañeros de trabajo del mismo o diferente nivel organizacional. También se incluyen los casos en los que existe una afinidad personal tal como familiares o amigos. En última instancia pudiera suceder que el atacante dirija sus actos hacia el centro de trabajo en sí mismo y no a personas en particular. Cuando se desarrollan los hechos, el trabajador se ve afectado directa o indirectamente.

ASIS International es la organización más reconocida a nivel mundial para los profesionales de la industria de la seguridad y The Society for Human Resources Management (SHRM) es la mayor asociación mundial dedicada a la gestión de los recursos humanos. Ambos entes unieron esfuerzos y produjeron la norma “Prevención e intervención de la violencia en el lugar de trabajo”. Entre otros importantes aspectos, la norma describe cómo implementar un programa para la prevención e intervención de la violencia en el lugar de trabajo, así como los protocolos para una gestión y resolución de incidentes efectiva.

No se trata solamente de evitar sanciones y cubrir un requerimiento legal de carácter obligatorio, sino también de desarrollar una iniciativa de carácter preventivo que alcance una mejora sustancial en la integridad de los trabajadores, el clima y la productividad organizacional. 





Prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo vs. crisis económica y deterioro de la seguridad nacional en Colombia

Germán Campos Gutiérrez MD.

Médico Especialista en Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional y en Administración de la Salud y Seguridad Social

La Ley 100 de 1993, y específicamente el Decreto Ley 1295 de 1994, sentaron las bases para la reestructuración del Sistema General de Riesgos Laborales.

Con gran ahínco en estas leyes, institucionales y gubernamentales directrices del Ministerio de Trabajo y de Salud Pública, se comenzó a trazar las metas, objetivos y retos de futuro en una nación en donde con ciertas y débiles bases realmente nunca hubo una responsabilidad, obligatoriedad y concienciación por la seguridad laboral. Los riesgos laborales y el trabajo no se implementaban ni organizaban en el interior de las organizaciones. Ni esos conceptos, empleadores y empleados tenían bases, deberes, derechos y el respeto por la salud y la vida humana de trabajadores.

Colombia siempre se ha destacado por una robusta fuerza laboral, la mano de obra del país y fuera de ella, según estudios profundos, califican al colombiano promedio, como gran trabajador y empresario y por su educación. Esto, añadido a otras cualidades físicas y psíquicas, han hecho por años que la migración de los colombianos al exterior y el reclutamiento por parte de empresas en todas partes del mundo siempre genere un estatus y calificativos positivos para un pueblo trabajador, luchador y con metas para alcanzar su estado económico, físico, nutricional, y confort, y bienes muebles o inmuebles deseados y una proyección digna personal y familiar.

El trabajo de la tierra, el nacimiento de nuevas industrias y la llegada de grandes multinacionales y patentes a Colombia, dentro

del marco laboral legal, fue un reto que hasta hace cuatro años logró infiltrar la organización y el comercio, la educación construcción, industria textil, alimentos, transportes etc. Como consecuencia, se consiguieron unos indicadores de cubrimiento y protección efectivos, productividad, progreso, poder adquisitivo y bienestar, impactando en reducción de eventos adversos, y de patologías y accidentes laborales.

Connotación

El trabajo transformó su connotación de manera personal, empresarial y pública. El pueblo de Colombia vive otra época en materia de sanidad industrial de manera positiva: hoy que tenemos ARL (Administradoras de Riesgos Laborales). ARL son los responsables de educar a las empresas, empleadores, directivas sobre la obligatoriedad de hacer realidad los programas de prevención y promoción de la salud, de accidentes y enfermedades laborales, y penetró de manera muy ágil en las entrañas de las empresas, el mejoramiento de condiciones en trabajadores y los presupuestos. Para ello, el trazar objetivos, metas, y el suscribir entre trabajador, patronos responsabilidades, derechos y deberes, la atención sanitaria, el seguimiento a casos de accidente de trabajo, y/o enfermedades laborales cobraron relevancia, respeto y conocimiento. Empezamos a ver cómo los elementos de protección laboral estaban en las planeaciones y presupuestos de las empresas, y cómo explicar y advertir el buen uso de contratar personas con las aptitudes, y actitudes, destrezas y capacidades, para trabajo en alturas, manipulación de alimentos, cargas, conducción, sometimiento a presión, *stress*.

Una realidad quizás con un poco de falta de vigilancia, no por parte de las ARL, quizá sí por la burocracia gubernamental, la política y el poco compromiso de sus directivas para cotejar las cifras, el cumplimiento legal de leyes, el análisis epidemiológico y científico, junto con las correcciones pertinentes ya que están las leyes.

No sobra vigilancia a las ARL: el Gobierno debe vigilar los negocios, alianzas y productividad de las ARL. Así que desde los organismos internacionales, OIT, Comunidad Andina de Naciones y OPS/OMS, se requiere injerencia y cuestionamiento a nuestros Ministerios de Trabajo y Salud.

Polarización

Desafortunadamente, después de cuatro lustros de implementación, la polarización del país, la estampida de empresas naciona-





les y multinacionales migrando al exterior y la incertidumbre de un país próspero hasta hace pocos años afecta al desarrollo, relaja la norma, la inversión y mantiene a su pueblo ya afectado enormemente por el desempleo, por la sombra de un comunismo destructor; pues es lo que ve el colombiano, teniendo en cuenta los ejemplos en espejos de Brasil, Argentina, Venezuela, Nicaragua, Bolivia, etc. Como efecto de esta debacle y de los indicadores a todo nivel de la economía colombiana y calificaciones de riesgo internacional, un problema ideológico, económico y político afecta y pone en riesgo toda la seguridad, la salud en el trabajo y el hogar, el cual es imposible de controlar. Las empresas que luchan por subsistir e invertir en Colombia hacen esfuerzos, reflejados en las cifras, destacando el cumplimiento y mantenimiento de empleos e inversión en seguridad industrial. Será el futuro y la terminación del actual proceso electoral y su impacto el que define la incertidumbre; el manejo de la economía, quienes determinen el comportamiento y modelos de economía, junto con la migración. Al acecho preventivo muchos han ido abandonando a Colombia, las grandes generadoras de empleo y la fuga de capitales como medidas preventivas de los inversionistas nacionales y extranjeros; y la inversión económica de empresas fuera de Colombia como la venezolana, que incrementa las expectativas negativas del pueblo. Definitivamente, son una realidad en cada rincón de Colombia, aumentan el desempleo y desplazan a los nacionales, elevando cifras de desempleo.

Un panorama de incertidumbre que afecta a todas las condiciones laborales, la salud en general y el riesgo ocupacional. Las cifras arrojan un aumento de la accidentalidad laboral, la enfermedad laboral, los riesgos, disminución en programas de prevención y promoción de la salud y el estrés, no solo laboral. La somatización, las enfermedades de orden general y el trastorno en la adecuada atención profundizan la crisis. La contracción económica irregular, la percepción del colombiano y de la empresa privada, siendo temerosa y desconfiada frente al histórico cambio, supone la competencia de implantar y enfrentar por primera vez en Colombia la temida tendencia socialista-comunista que ha invadido a Latinoamérica. Por los hechos conocidos y el caos generado en otras naciones vecinas, amenazan las banderas de la democracia y la libertad, teniendo como caso específico con grandes y negativas consecuencias la Reforma Tributaria 2017, que en gran parte ha sido la detonadora del pánico y huida de capitales. No solo en grandes estamentos con grandes inversionistas y empresas nacionales e internacionales, también en la familia que ha visto mermado los ingresos básicos disminuyéndolos, pues la canasta familiar, la salud, y los aportes a pensiones, consumo de productos y bienestar familiar, cuidado personal, descanso, aumenta el empleo irregular e inestable.


La desmovilización de guerrilleros y paramilitares han hecho que la producción de cocaína y la delincuencia organizada enfrentadas entre sí sean las actividades criminales e ilegales que emplean a más personas cesantes, de acuerdo a cifras de producción y comercialización del Departamento de Estado, de tráfico de drogas, incautaciones, y mediciones por parte del Gobier-

no estadounidense, Unión Europea, y eje de países orientales. El consumo de drogas en Colombia, conocida por su producción y no su consumo, se disparó en nuevas generaciones. Las hectáreas sembradas en este extenso país de condiciones geográficas variadas y riesgosas que desde luego no cumple ninguna norma y sí genera un infraregistro anónimo que nunca conoceremos, de accidentes, defunciones, crímenes, enfermedades, intoxicaciones, protección en seguridad social y cuidado a la salud. Estas bandas criminales, que invaden ya no ciertas regiones, han logrado llegar a las grandes urbes, y son un factor de temor premamámente para la sociedad la empresa y los entes encargados de salvaguardar la seguridad nacional.

Enfermedades

Es para Colombia un momento crucial, de temor y de incertidumbre que ya de hecho enferma a la sociedad entera: *stress*, suicidios, enfermedades cardiovasculares, psiquiátricas, digestivas, nutricionales, neurológicas y físicas-osteomusculares. Todo esto se junta a la caída en la informalidad del trabajo decente, del acoso laboral, de la falta de protección y descuido por empleadores para sobrevivir a la crisis, expectantes, con desconfianza y parco proceder, grandes niveles de corrupción. En plena campaña electoral, el país polarizado y frustrado por un proceso de paz, al cual todos llegamos a imaginar la utopía, el desarrollo, el crecimiento, la vida, y las condiciones, ha sufrido por décadas las acciones de las organizaciones narcoterroristas.

El país en quiebra y con estas condiciones espera ansioso ese futuro incierto con la ejecución de las leyes y normas que rigen la protección a nuestra población trabajadora, sus derechos a la prevención y a ejercer sus labores de manera digna, tranquila, segura, con progreso y desarrollo personal, uniéndose una positiva proyección económica, pensional, retiro, y derechos familiares. Todo ello adquiridos de hecho a través de una vida de trabajo y con sus efectos sobre su cuerpo, mente, familia.

Esperamos con prontitud y por el bienestar de todos los colombianos el acontecer y las nuevas políticas en bien de un pueblo cansado de incertidumbre. 





Desafíos de la prevención en el mundo del trabajo, una perspectiva global

Gloria María Morgan Torres

Vicepresidenta de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros

Las continuas transformaciones que presentan la economía y el mundo del trabajo conllevan grandes retos para los organismos internacionales, no siendo diferente para quienes batallan por el trabajo decente, la seguridad y salud en el trabajo (SST).

En el marco del XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2017, la OIT reporta que la falta de inversión, estrategias, políticas y prácticas adecuadas en SST le cuesta al mundo lo equivalente al producto interno bruto (PIB) de los 130 países más pobres del planeta, estimándose en una pérdida del 3,9% del PIB. Es así como las enfermedades y lesiones laborales tienen un coste de casi 3 billones de dólares y la suma de fallecidos se cifra en 2,78 millones, la mayor parte debido a enfermedades laborales (86% de las muertes relacionadas con el trabajo). Se estima que 123,3 millones de DALY/AVAD (años de vida ajustados por discapacidad) se pierden a nivel mundial como consecuencia de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, de los cuales 67,8 millones se registran por muertes y 55,5 millones por discapacidad. En lo concerniente a Europa, los mayores costes se deben a casos de cáncer, seguidos por los desórdenes músculo-esqueléticos (119.500 millones de euros, es decir, el 0,81% del PIB de la UE).

Por lo anterior, y dada la magnitud alarmante del problema y su importancia para garantizar que se logren los Objetivos de

Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030, se requiere aunar esfuerzos de forma que se logre un futuro próspero en prevención de riesgos laborales. Para ello, será importante mejorar la fiabilidad de la información de forma que permitan formular políticas, sistemas, programas y medidas preventivas que respondan a las necesidades de los países. Pero de igual forma, son indispensables las estrategias y modelos preventivos ajustados a los cambios del mundo del trabajo.

Un mundo del trabajo que se transforma

La globalización ha traído consigo modelos productivos caracterizados por la diversificación de los tipos de contrato y cadenas de suministro fragmentadas, que paralelamente con los avances de las comunicaciones, la innovación, el paso a la economía digital y colaborativa o de plataformas y la automatización, demandan flexibilización y nuevas formas de organización del trabajo, ocupaciones versátiles y acondicionadas.

La corriente actual de los cambios tecnológicos conocida como "la Cuarta Revolución Industrial", se basa en logros de las corrientes anteriores del cambio tecnológico para producir crecimiento exponencial sin precedentes de la productividad. La automatización coexiste con las tensiones generadas por la competitividad en el contexto de la globalización mundial,

en donde las empresas son presionadas para aumentar la productividad y reducir los costes. Es así como la competitividad impulsa a la automatización y la fragmentación de los sistemas productivos con el consecuente ahorro de mano de obra y supresión de puestos.

Se habla de una revolución digital que creará competencia física y cognitiva con los seres humanos, en donde los empleos más difíciles de automatizar persistirán, tales como aquellos que dependen de competencias cognitivas elevadas e interpersonales y la creatividad.

Todo lo anterior ha generado perspectivas de desarrollo económico, prosperidad y avances sociales pero, igualmente, han traído consigo consecuencias tales como el desempleo y el subempleo con énfasis en la población joven, las mujeres y la población migrante. También ha dado lugar a la exclusión, formas atípicas de empleo, disminución de la calidad del empleo y situaciones en las cua-

Una buena gestión de la prevención requiere la aplicación de 3 principios

1. Liderazgo eficaz y sólido

«Un enfoque preventivo solo resultará provechoso si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible y unas directivas comprometidas a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados.»



2. Participación de los trabajadores y compromiso constructivo

«La participación de los trabajadores contribuye al establecimiento de una cultura de diálogo. En este sentido, se les alienta a ellos y a sus representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud.»



3. Evaluación y revisión continua

«El seguimiento y la elaboración de informes son herramientas esenciales para reforzar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.»



Fuente: EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2012



3 principios y factores claves de éxito en las organizaciones para asegurar la buena gestión de la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales.

SEGURIDAD, PROTECCIÓN,
INNOVACIÓN Y EXPERIENCIA

BOGOTÁ-COLOMBIA
22 AL 24 DE AGOSTO DE 2018

ESS
EFFICIENCY SECURITY SAFETY

**FERIA INTERNACIONAL
DE SEGURIDAD**



+++ Sectores +++ Soluciones E+S+S la plataforma
regional de la seguridad integral.

Organizan:



Apoyan:



ASOCIACIÓN
LATINOAMERICANA
DE SEGURIDAD



+ Información ESS

Media partners:



Ventosa de
SEGURIDAD



SEGURIDAD
ESPECIALIZADA EN LA SEGURIDAD DE EMPRESAS

SEGUROLATAM



XTREM SECURE
EXPERIENCIA EN SEGURIDAD

SECURITY BUYER
FOR TODAY'S SECURITY PROFESSIONAL

www.securityfaircolombia.com amarquez@securityfaircolombia.com Tels: (571) 510 3494 - 510 3330



les no se respetan los derechos fundamentales de la mano de obra.

Por otra parte, con las transformaciones aparecen nuevos riesgos que, sumando a los cambios demográficos de la fuerza de trabajo, tales como el envejecimiento, inciden en la salud y bienestar de la población laboral.

Sin embargo, adicionalmente existen preocupaciones relacionadas con los cambios climáticos y el acceso de la población mundial a la protección social adecuada, por cuánto se estima que sólo el 27% de la población mundial cuenta con ella; además, no son menores las preocupaciones ligadas a la sostenibilidad y adaptación de la misma, hasta en los países más desarrollados.



Perspectivas de la prevención para los nuevos escenarios

Sin lugar a dudas, son indispensables nuevas estrategias y enfoques proactivos y preventivos en seguridad y salud para enfrentar las transformaciones del mundo del trabajo, ligados a los nuevos tipos de relaciones laborales, los contextos flexibles, informales y atípicos, el envejecimiento de la población, la interacción de los seres humanos con los robots y la inteligencia artificial, entre otros.

Los expertos internacionales concluyen que la prevención tiene grandes retos, de forma que se invita a considerar una visión unificada con movilización de diversos actores sociales, partiendo de modelos holísticos integrales caracterizados por ubicar en el eje central a las personas, que contemplen los factores que amenazan su bienestar (dentro y fuera del trabajo). Es indispensable que las organizaciones incorporen la seguridad y salud dentro del plan de negocios, partiendo de la premisa que la producción de bienes y servicios depende de la salud y bienestar de la población trabajadora.

Al respecto, la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) considera que dicho abordaje debe tener en la mira tres elementos:

1. La gestión técnica de los riesgos que reduce la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales.
2. La promoción de la salud encaminada a reducir los riesgos relacionados con las enfermedades no transmisibles a partir del control sanitario, el diagnóstico temprano y la intervención.
3. Las medidas que favorezcan el regreso al trabajo, tales como la rehabilitación temprana para prevenir la exclusión.

Para la AISS los accidentes y enfermedades laborales son prevenibles si se consideran las siete reglas de oro de la Campaña 2017 "Visión Zero":

- 1) Asumir el liderazgo-demostrar el compromiso.
- 2) Identificar los peligros-evaluar los riesgos.
- 3) Definir metas-elaborar programas.

4) Garantizar un sistema seguro y saludable-estar bien organizado.

5) Velar por la seguridad y la salud en las máquinas, equipos y lugares de trabajo.

6) Mejorar las cualificaciones-desarrollar competencias.


7) Invertir en las personas, motivar a través de la participación.

Asimismo, teniendo en cuenta los cambios demográficos y la ampliación de la edad de retiro, es necesario que se estimen estrategias de formación y capacitación adaptadas para adquirir y transferir competencias y conocimientos, de manera que garantice la cultura prevención sostenida a lo largo de la vida laboral.

Por otra parte, se reconoce el gran potencial que tiene la investigación para generar conocimiento y validarlo. En este caso, podría apoyar el desarrollo de modelos de gestión adaptados a los nuevos escenarios, herramientas fiables para la evaluación de los riesgos y su caracterización, para medir los beneficios de la gestión preventiva implementada que propicien la prevención durable de los accidentes y enfermedades laborales, etc. En un contexto de evolución tecnológica, no es para menos pensar que las soluciones tecnológicas sean previstas para proveer mayor prevención.

Por otra parte, se reconoce el gran potencial que tiene la investigación para generar conocimiento y validarlo. En este caso, podría apoyar el desarrollo de modelos de gestión adaptados a los nuevos escenarios, herramientas fiables para la evaluación de los riesgos y su caracterización, para medir los beneficios de la gestión preventiva implementada que propicien la prevención durable de los accidentes y enfermedades laborales, etc. En un contexto de evolución tecnológica, no es para menos pensar que las soluciones tecnológicas sean previstas para proveer mayor prevención.

Conclusiones

- La evolución tecnológica y la innovación exige ajustes económicos y sociales, procesos de adaptación en lo concerniente a los perfiles, tareas, puestos, nuevas ocupaciones, de forma que se requieren un sistema educativo que integre de manera transversal la SST y provea las competencias que requiere el futuro; expertos hablan de mejorar la flexibilidad de los trabajadores y la transferibilidad de sus calificaciones. Son indispensables políticas nacionales transversales de transformación productiva para promover la diversificación de las empresas, para garantizar la creación de buenos empleos.
- Deben coexistir políticas que promuevan una mayor cohesión social en términos de cobertura, mayor calidad y cantidad de los puestos de trabajo en coherencia con las necesidades demográficas de la población del futuro, que fortalezcan las condiciones laborales de los trabajos atípicos y llenen los vacíos normativos existentes frente a los nuevos cambios.
- Los nuevos escenarios del mundo del trabajo exigen una gestión preventiva ajustada y adaptada a las transformaciones que se presentan, por lo cual será imprescindible movilizarlos y estar preparados. Existen argumentos suficientes que demuestran que las buenas prácticas en seguridad y salud ayudan a las empresas a ser más productivas, competitivas, sostenibles y a los países a garantizar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y su consecuente impacto social y económico. 



La seguridad y la salud en el trabajo

Adriana Julieth Naranjo Acosta

Jefe Seguridad, Salud y Ambiente-Comestibles La Rosa Nestlé

La seguridad y la salud en el trabajo, según sus múltiples definiciones, habla acerca de que esta disciplina busca y tiene por objeto aplicar medidas para el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos que se derivan del trabajo. Dicha afirmación indica claramente que las acciones para todas las organizaciones, sin importar su tamaño o actividad económica, deben garantizar unas condiciones de trabajo controladas a fin de eliminar riesgos que se relacionan al trabajo. Las condiciones se deberán garantizar a toda su población trabajadora, sin olvidar que hacer esta gestión es mucho más amplia que reducir la accidentalidad o evitar un accidente de trabajo.



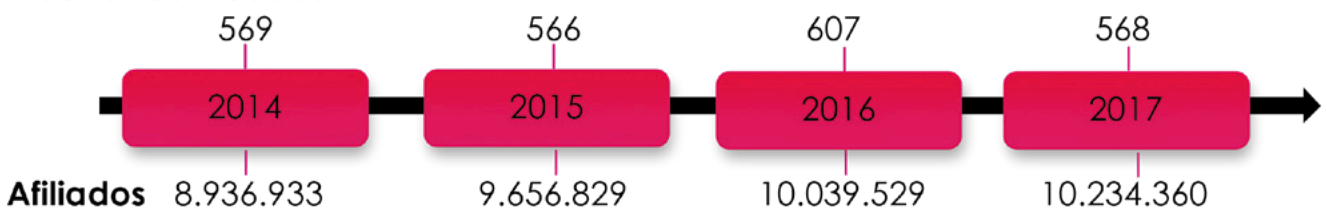
De acuerdo con el gremio, el número total de accidentes de trabajo al término del año pasado (2017) fue de 655.570

Hoy en día la seguridad y salud en el trabajo tiene una participación muy importante en la gestión en las empresas, no solo a nivel local si no mundial. Muchas organizaciones y países trabajan por mejorar las condiciones de trabajo; sin embargo, este esfuerzo que se ha venido desarrollando toma un impacto de intervención un tanto reactivo. Con frecuencia se observa que cada trabajo que se realiza se fundamenta en todo aquello que con los sentidos (ojos, nariz, oído y tacto) se puede percibir

pero, sin embargo, la tendencia hoy es que la verdadera gestión en seguridad y salud el trabajo se hace a través de las personas y para poder hacer una buena intervención se debe trabajar desde la conciencia y la real importancia e impacto que esta disciplina aporta en sus vidas, labores y su entorno familiar y social.

Con esta premisa, seguramente la participación de cada trabajador sería propositiva y en función de ello contribuirá a hacer los aportes contundentes a la luz de trabajar de manera preventiva. Sin embargo, esto no se logra por sí solo: para ello es fundamental la participación y empeño de la alta dirección. Cuando esto se logra es evidenciable que la seguridad y la salud se vuelven una prioridad demostrando su compromiso a través de reuniones con los trabajadores, manifestando su interés por mejorar sus condiciones y su contribución para lograrlo. Cuando esto sucede, la reacción es en cascada y cada trabajador tiene claras sus responsabilidades y su aporte en la materia, desde

Muertes calificadas



Fuente: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/accidentes-y-enfermedades-laborales-en-2017/255313>



su nivel jerárquico, aportando y estableciendo mecanismos de control accionables desde el liderazgo en todos los niveles en una organización.

Por otro lado, unos actores importantes en el control de esta gestión son las entidades gubernamentales que cada día definen y establecen leyes, resoluciones y decretan las medidas de control y seguimiento. Pero esta labor sigue siendo deficiente a la hora de cuestionar y controlar lo que pasa en el interior de las empresas con la población trabajadora y la eficacia de los controles, cuya responsabilidad es de los empleadores, generando como resultado cifras importantes de afectación familiar a causa de accidentes o enfermedades de origen laboral, como se indica en las cifras de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) según las cuales durante el año 2017 Colombia tuvo una reducción del 7% en los registros de accidentalidad respecto al año 2016.

De acuerdo con el gremio, el número total de accidentes de trabajo al término del año pasado (2017) fue de 655.570, mientras el número de enfermedades calificadas como de origen laboral fue de 9.690, dato 8% inferior al registrado en 2016.



Los mecanismos de control existentes no aseguran que la gestión en seguridad esté enfocada de manera pertinente y eficaz hacia el control de los riesgos

Las estadísticas indican que el año pasado en promedio 6,4 trabajadores de cada 100 sufrieron accidentes laborales



En relación comparativa entre las cifras de muertes calificadas vs. la población afiliada al sistema general de riesgos se muestra una tendencia similar en el número de muertes calificadas en cada uno de los periodos anuales, pero se observa un aumento progresivo en el número de afiliados al sistema en cada año. Esto posiblemente refleja un panorama de mejora en las condiciones de trabajo; sin embargo, los esfuerzos deberían ser innumerables cuando se trata de salvaguardar la vida, y en esta dirección, la mejoría de las condiciones de trabajo dependen directamente de las acciones que cada empresa considere aplicar o no.

Las estadísticas indican que el año pasado en promedio 6,4 trabajadores de cada 100 sufrieron accidentes laborales. El comportamiento de las enfermedades y accidentes mortales muestran que la inversión en programas de prevención a noviembre de 2017 representó tan solo el 20% de las cotizaciones, equivalente a 600.000 millones. Este presupuesto, si bien es un valor importante en la intervención de los riesgos, ¿permite visualizar la efectividad de los mismos? Los mecanismos de control existentes no aseguran que la gestión en seguridad esté enfocada de manera pertinente y eficaz hacia el control de los riesgos, pero el panorama más desalentador se observa cuando los empresarios no hacen intervención de sus riesgos prioritarios, asegurando no tener recursos para su tratamiento. Entonces, ¿el plan de las entidades de control para garantizar el cumplimiento es visible y claro para todos los empleadores? Son preguntas que posiblemente se quedan sin respuesta, pero lo seguro es que afectan personas, familias, y al final, la eficacia de los sistemas está en manos de unos pocos.



“Expo Seguridad Industrial México es la feria de salud ocupacional e higiene más importante de América Latina”

Del 24 al 26 de abril, el Centro Citibanamex de la capital mexicana será testigo de una nueva edición de Expo Seguridad México y Expo Seguridad Industrial México. En el caso de la primera, tal y como avanza su directora, Andrea Ferrando, cada vez tienen más importancia la ciberseguridad y los drones. En cuanto a la segunda, este año enriquecerá su oferta con una nueva pasarela de productos. Borrmart acudirá a ambas muestras con las cabeceras ‘Segurilatam’ y ‘Seguridad Laboral Latam’.

Andrea Ferrando

Directora de Expo Seguridad México y Expo Seguridad Industrial México

Por B. Valadés y J. Sáez

-Este año, Expo Seguridad México celebrará su 16ª edición. ¿Cómo surgió la idea de poner en marcha la feria?

Expo Seguridad México surgió hace 15 años con el fin de ofrecer un escenario de interacción y conocimiento para los diferentes actores que conforman la industria de la seguridad en Latinoamérica. En EEUU y las distintas regiones del mundo había exposiciones de seguridad de gran relevancia y, a partir de ahí, se pensó en México como la ubicación perfecta para una gran feria latina dado el tamaño de su economía, una de las más importantes del continente, y dinamismo comercial. También es de destacar que el interés constante del profesional mexicano por conocer nuevas tendencias y productos ha propiciado que la muestra sea tan exitosa.

-Y en el caso de la industria de la seguridad, ¿cómo ha evolucionado desde la celebración de la primera edición de Expo Seguridad México? ¿Cómo era entonces y en qué ha mejorado?

La industria de la seguridad ha cambiado notablemente a lo largo de estos años. México es un país muy dinámico, con fuertes inversiones en materia de tecnología, y la seguridad no es ajena a ello. México ha sido siempre uno de los merca-

dos más sofisticados para la industria de la seguridad en América Latina y ello explica el interés de las marcas más importantes del sector por participar en Expo Seguridad México. El país no ha sido ajeno a la tendencia de la digitalización y ha sabido avanzar desde las tecnologías analógicas, que continúan siendo muy importantes en nuestro mercado, a las digitales, que son la apuesta de los grandes fabricantes de la industria.

Sin duda, la globalización ha ayudado a la industria de la seguridad en la región, pues la apertura de oficinas de las grandes multinacionales en México ha llevado a que las empresas



En la imagen, de izquierda a derecha: Yolanda Duro (Departamento Comercial), Antonio Borredá (director de Seguridad Laboral Latam), Ana Borredá (directora general de Editorial Borrmart) y Javier Borredá (Departamento Comercial).

quieran invertir más en seguridad. Pero no en cualquier solución, sino en aquellas que garanticen estándares de protección similares a los que se observan en EEUU, Europa y el sudeste asiático.

-¿Cómo se articula la oferta de Expo Seguridad México? ¿Qué sectores están presentes en la feria?

Expo Seguridad México cuenta con todos los sectores de la seguridad electrónica y, además, en su oferta también está incluida una sección dedicada a las fuerzas del orden. Cabe destacar que sectores como el de la ciberseguridad y nuevos actores como los drones ganan presencia en la feria.

En el caso de estos últimos, y teniendo en cuenta las opiniones de los visitantes y las últimas tendencias de la industria, este año tendremos por primera vez un pabellón de drones de seguridad, cuya perspectiva de crecimiento para el horizonte de 2020 es muy importante. Nuestra industria siempre ha estado abierta a otras tecnologías y los drones son una de ellas. Las empresas de diversas verticales buscan satisfacer sus necesidades por medio de drones que,

“Nuestra oferta permite a los asistentes interactuar, conectarse y entablar relación con los expositores locales e internacionales más importantes”

entre otras, realicen labores de patrullaje y seguridad perimetral. Por ello, en Expo Seguridad México 2018 contaremos con un área especial para las demostraciones de drones en vivo.

-Y en el caso de la ciberseguridad, ¿qué importancia le conceden?

La ciberseguridad es parte fundamental de Expo Seguridad México, algo lógico si se considera que la actividad en Internet no deja de incrementarse. Cada vez más, la industria de la seguridad está convergiendo con el sector TI, con una unión entre lo físico y lo electrónico que está dando lugar a nuevos actores. La ciberseguridad genera muchas oportunidades y, por ello, Expo Seguridad México se ha marcado como objetivo ser el punto de encuentro y el canal educativo para esos dos mundos en convergencia. Los asistentes podrán visitar a las empresas relacionadas con la ciberseguridad y conocer sus últimas soluciones.

-¿Qué otras novedades han preparado para quienes visiten Expo Seguridad México?




Desde seguridad en la nube hasta normativa o videovigilancia colaborativa, el programa de conferencias de Expo Seguridad México 2018 contempla un atractivo programa de conferencias que serán impartidas por cualificados expertos.

Considerando que tenemos más de 450 expositores y que recorrer la feria lleva varias horas, en esta edición los visitantes encontrarán una zona de descanso y *networking* para reponer fuerzas e intercambiar impresiones. Además, habrá nuevas áreas de integración de soluciones de seguridad donde podrán ser asesorados por expertos de la industria con el objetivo de satisfacer sus necesidades específicas.

-Tradicionalmente, Expo Seguridad México suele protagonizar los titulares. Sin embargo, de forma paralela se celebra Expo Seguridad Industrial México. ¿Qué puede adelantarnos sobre su próxima edición?

Expo Seguridad Industrial México es la feria de productos de seguridad industrial, salud ocupacional e higiene más importante de América Latina y reúne a fabricantes y distribuidores nacionales e internacionales. Lógicamente, no se quedará atrás en cuanto a cambios e innovación, ya que, como gran novedad, estrenará una pasarela para que nuestros más de 100 expositores presenten sus últimas propuestas a los más de 3.000 asistentes, quienes disfrutarán así de una experiencia mucho más agradable.

-Por último, ¿qué les diría a aquellos que todavía no han visitado ambas muestras? ¿Por qué deberían acudir a ellas?

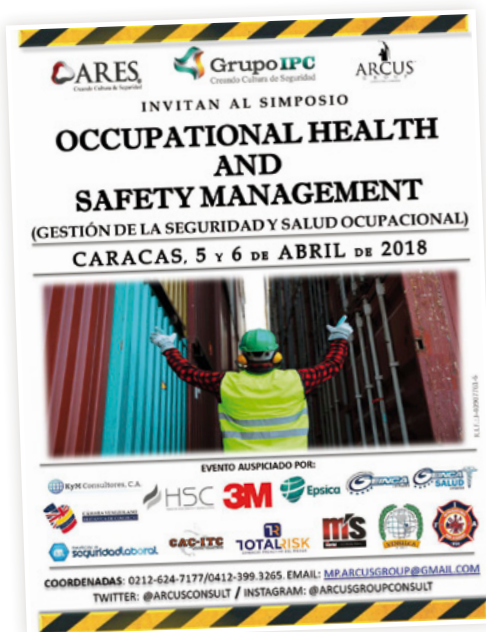
Tomar contacto con Expo Seguridad México y Expo Seguridad Industrial México es sinónimo de visitar los dos eventos de referencia en Latinoamérica en sus respectivos ámbitos. Los dos ofrecen a los asistentes la oportunidad de interactuar, conectarse y entablar relación cara a cara con los expositores más importantes a nivel local e internacional. Y no sólo eso. Además, los visitantes tendrán la oportunidad de ampliar sus conocimientos con nuestros ciclos de conferencias y talleres impartidos por expertos. 

Simposio “Occupational Health and Safety Management” (Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional)

El simposio “Occupational Health and Safety Management” se celebra en Caracas los días 5 y 6 de abril. Este encuentro constituye una oportunidad para incrementar y actualizar conocimientos en el área de la seguridad y salud ocupacional. Los contenidos que se manejan durante el desarrollo del evento, aunque incorporan conceptos, normas y tendencias de carácter internacional, están diseñados especialmente para el profesional de América Latina y más específicamente de Venezuela.

Organizador y auspiciantes

Arcus Group C.A. es una organización que desde el año 2016 desarrolla actividades de consultoría y capacitación en diversas áreas vinculadas a la industria de la seguridad.



Para este evento los auspiciantes son: la revista Formación de Seguridad Laboral (España), Grupo IPC-ARES (Ecuador), International Fire Academy (USA), Central American & Caribbean Industrial Training Center (República Dominicana), la revista Más Seguridad (México), Health and Safety Consulting, 3M Manufacturera Venezuela, Cámara Venezolana Británica de Comercio, Organización Consultora Seinca, Epsica, KYM Consultores, Venselca y Total Risk.

Este simposio está diseñado para ejecutivos y profesionales responsables de gestionar los diferentes aspectos vinculados a la seguridad y salud ocupacional en las organizaciones, sean nacionales o transnacionales, públicas o privadas.

seguridad laboraL



a los accidentes laborales

anúnciese

“Seguritec es la mejor inversión para quienes desean incrementar sus ventas en Perú”

Del 23 al 25 de mayo, el Centro de Exposiciones Jockey de Lima acogerá una nueva edición de Seguritec Perú. Gracias al acuerdo de colaboración suscrito entre la editorial Borrmarkt y Thais Corporation, empresa organizadora de la feria, las publicaciones ‘Segurilatam’ y ‘Seguridad Laboral Latam’ estarán presentes, un año más, en la muestra limeña.

Guillermo Thais Gerente general de Thais Corporation

Por Redacción

-Seguritec Perú se puso en marcha en 1991. Desde el punto de vista de la seguridad, ¿cómo ha cambiado el país desde entonces?

Prácticamente, el terrorismo ha sido derrotado, aunque no eliminado, ya que aún quedan algunos remanentes que, ocasionalmente, hacen mucho daño. En los últimos años, en el país se han incrementado de forma alarmante la delincuencia común y organizada, el sicariato, los secuestros, las violaciones a menores... En materia de seguridad, quedan asignaturas pendientes.

-¿Y cómo ha evolucionado Seguritec Perú en estos casi 30 años?

Seguritec Perú nació en la época del terrorismo y su oferta se centraba en la exhibición de armas, munición, chalecos antibala, vehículos blindados y desactivadores de explosivos, etc.

Con la pacificación del país y el nuevo reglamento para portar armas, la feria se orientó a la seguridad física, la seguridad industrial, la protección contra incendios y las soluciones de rescate y policiales, incluyendo propuestas de CCTV, control de accesos, alarmas, monitoreo a distancia, reconocimiento biométrico, rastreo satelital, radiocomunicación, redes inalámbricas, extintores, radares de tráfico, etc.

-¿Qué balance hacen de la edición celebrada hace dos años?

Seguritec Perú 2016 fue una feria muy exitosa. Congregamos a 81 expositores, de los cuales 18 procedían de Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, China, Ecuador, España, EEUU, Hong Kong, India, Japón, México, Paraguay, Polinesia Francesa, Reino Unido y Venezuela. En cuanto a las ventas proyectadas a 12 meses, superaron los 1,8 millones de dólares.

Por lo que respecta a los visitantes, se registraron un total de 5.678. De ellos, el 69 por ciento eran usuarios, el 23 por cien-



to importadores y distribuidores y el 8 por ciento restante del ámbito gubernamental y otros sectores.

-¿Qué papel desempeña tanto el sector de la seguridad privada como las empresas especializadas en seguridad electrónica a la hora de disminuir los índices delictivos en el país?

Como la Policía Nacional del Perú no puede controlar el incremento de la delincuencia al que anteriormente hacía referencia, la seguridad privada es muy necesaria y ya forma parte del presupuesto de las empresas y zonas residenciales. Por su parte, las cámaras de vigilancia se han instalado en numerosas calles y residencias, contribuyendo así a prevenir actos delictivos o a identificar a sus autores.


-¿Cómo se encuentra Perú en materia de seguridad industrial?

Según la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, todos los contratistas y su personal deben portar los equipos y vestimenta necesarios para prevenir los riesgos laborales y se pena con cárcel a los que no cumplan la norma. Por este motivo, se ha incrementado fuertemente la venta de cascos, guantes, arneses, protectores faciales, vestimenta industrial, etc.

-¿Qué les diría a las empresas y los profesionales que todavía no han confiado en Seguritec Perú? ¿Por qué deberían dar a conocer sus productos, soluciones y servicios en la feria?

Si desean incrementar sus ventas o comenzar a operar en el mercado peruano, Seguritec Perú es su mejor inversión, ya que es el único evento de seguridad que se realiza en el país y al que acuden todos los gerentes con responsabilidades en seguridad y compras, así como los interesados en adquirir los equipos de seguridad más modernos.

-¿Qué supone para Thais Corporation contar con la colaboración y presencia de las revistas especializadas Segurilatam y Seguridad Laboral Latam?

Para nosotros, trabajar con la editorial Borrmarkt es una de las mejores decisiones que hemos tomado para dar a conocer Seguritec Perú, puesto que sus publicaciones son ampliamente conocidas y gozan de una gran aceptación por su visión integral de la seguridad. 



Seguridad Física, Industrial,
Incendio, Rescate & Policía

Feria Internacional

Mayo 23 - 25

2018

Lima - Perú



Seguridad Física

¡Reserve su Stand Hoy!

www.thaiscorp.com



Seguridad Industrial



Policía

Sede:
Centro de Exposiciones Jockey



Rescate



Incendio

Organiza: **THAIS CORPORATION** - Tel.: (511) 201-7820 - Email: thais@thaiscorp.com

Oficialización:



Prensa Asociada:



Informes:

CHINA:
Beijing Worldboson International
Business Exhibition Co., Ltd.
Tel: +86-10-87688258
Alice Zhang
alice@worldboson.com

TURQUIA:
Amiral Fair
Tel: 90-533-5435789
Erhan Ersever
info@amiralfair.com

Carrington Textiles: más allá de lo básico

LA EMPRESA MOSTRARÁ SUS SOLUCIONES MÁS DESTACADAS EN LA FERIA EXPOMIN

Carrington Textiles suministra materiales de ropa de trabajo a muchas de las empresas más grandes del mundo, incluidas compañías como McDonalds, UPS, Shell, Coca Cola y Arcelor-Mittal.

Los productos de la firma se han diseñado para ayudar a los trabajadores que desarrollan su labor en una gran variedad de entornos de trabajo. Tanto en empresas que estén operando en la industria minera o pesada –donde la protección frente a potenciales peligros es la prioridad–, o en los sectores de la salud y la hostelería –donde la comodidad y la durabilidad de la prenda es una necesidad–, Carrington ofrece soluciones.

Las industrias de todo el continente americano están buscando ropa que no solo sea básica, y Carrington brinda las respuestas. En situaciones en las que los trabajadores se enfrentan a numerosos riesgos, a menudo la ropa proporciona la primera barrera de seguridad, a veces única.

Por ejemplo, los trabajadores pueden estar expuestos a incendios, descargas eléctricas o fluidos peligrosos y las prendas que usan deben aportar protección contra estos y otros peligros. Al mismo tiempo, también se puede requerir ropa para garantizar que los operadores del vehículo y otros trabajadores puedan verlos con claridad. Carrington ofrece productos adecuados para todas estas situaciones, sin comprometer la comodidad del trabajador, garantizando que las telas sean ligeras y transpirables.

Carrington Textiles mostrará varios de estas soluciones en la feria comercial Expomin, cuyas cualidades se recogen en las singularidades que se enumeran a continuación.

Retardante de llama

La galardonada gama ignífuga de Carrington incluye una variedad de beneficios que van más allá de la protección contra el fuego y el calor extremo. Por ejemplo, Flametougher 280AS es adecuado para personas que trabajan en situaciones donde es probable que rasguen la ropa. Desarrollado para entornos especialmente desafiantes, utiliza la tecnología de tejido COR-DURA® NYCO para un rendimiento duradero, lo que ayuda a prolongar la vida útil de las prendas, incluso después del lavado industrial continuo.

Alta visibilidad

Carrington puede facilitar a los trabajadores un alto rendimiento con soluciones en un tejido de algodón en color amarillo. Los productos como la referencia 3110 brindan este beneficio de seguridad adicional en un material que es económico y cómodo




en condiciones de mucho calor y sudor. Sin embargo, las telas de alta gama de alta visibilidad, como Tomboy, también proporcionan resistencia y durabilidad adicionales a las prendas. Carrington consigue este logro, sin agregar ningún peso adicional a la ropa, utilizando un material de algodón poliéster como alternativa al algodón estándar.

Antifluidos

Donde existe el riesgo de que los productos químicos salpiquen sobre las prendas, las telas que protegen contra los líquidos son una gran ventaja. Las soluciones antifluidos también suponen un gran beneficio en ámbitos donde los trabajadores están expuestos a agua, aceite o incluso a sangre, como ocurre en el sector sanitario y hospitalario. Por ejemplo, el producto Xtraflex SL tiene un acabado repelente al agua duradero (DWR), que agrega una protección antifluido duradera a un tejido que también tiene para mayor comodidad propiedades elásticas.

Estiramiento

Debido a que hay una demanda creciente en torno a los conceptos de comodidad y estiramiento, Carrington ha invertido en productos mecánicos y de rendimiento prolongado que tienen una vida útil dilatada, incluso cuando están sujetos a lavado industrial continuo.

Al suministrar más de 50 millones de metros de tela a más de 75 países, Carrington continúa encontrando nuevas formas de brindar a los trabajadores de todo el mundo una mayor seguridad, comodidad y un orgullo en su apariencia. La empresa está constantemente superando los límites de lo que es posible y siempre está dispuesta a colaborar con cualquier proveedor de prendas que desee hacer lo mismo. 

Expomin 2018: plataforma para enfrentar los desafíos del nuevo ciclo de la minería en Chile

Fuente: Expomin/Hans Hansen.

La innovación será el eje central de la XV versión de Expomin 2018, la principal feria minera de Latinoamérica, y marcará un punto de inflexión en la industria, ya que ésta re-




quiere captar oportunidades e identificar cuán competitivo es como principal sector productivo de Chile, país donde se celebra este evento.

Entre el 23 y 27 de abril, el Centro de Convenciones Espacio Riesco será el foco de la minería con el desarrollo de feria y su Congreso Internacional, que en esta versión tendrá como lema "Innovación para el desarrollo minero".

En esta oportunidad también destaca la gran participación de empresas internacionales, confirmando el interés de formar parte de esta exhibición, que reunirá a los más importantes exponentes de la minería mundial.

El director ejecutivo de Expomin, Carlos Parada, resaltó la presencia de más de 700 compañías extranjeras provenientes de 35 países, señalando que "estamos creciendo en un 40% más que la versión de 2016 en lo que es participación internacional".

A lo anterior, se suma la presencia de Perú como País Invitado Oficial, el cual tendrá una importante participación en la feria y su programa. 



LOS TEJIDOS MÁS ADECUADOS PARA CUALQUER ÁMBITO DE ACTIVIDAD



CARRINGTON
TEXTILES

Carrington Textiles Ltd
Market Street, Adlington
Lancashire PR7 4HJ

Tel: +44 (0)1257 476850
Email: info@carrington.co.uk

www.carrington.eu





Patricia Acosta
Directora de E+S+S

Por Bernardo Valadés y Jaime Sáez

- Sin duda, la feria E+S+S de Bogotá se ha convertido en una de las más importantes de Latinoamérica. Para aquellos que aún no estén familiarizados con ella, ¿qué número de expositores y asistentes congregó en la edición de 2017? ¿Cuál es el perfil de quienes visitan la muestra?

El año pasado, en la feria se dieron cita 288 expositores y más de 10.000 visitantes procedentes de 26 países. Quienes acuden al certamen son usuarios y profesionales de la seguridad y de mercados verticales. Casi el 60 por ciento está interesado en contactar con proveedores y adquirir soluciones para nuevas construcciones como centros comerciales, oficinas, viviendas e infraestructuras. En el caso de estas últimas, en la región se están impulsando, entre otras, grandes obras portuarias y aeroportuarias. Y también hay quienes se acercan a E+S+S para conocer lo último en seguridad integral y laboral con el objetivo de dar cumplimiento a diferentes normativas.

- Respecto al año pasado, ¿por qué han decidido que la protección contra incendios tenga una identidad propia en la feria?

Nuestra intención es que el contenido y la propuesta de E+S+S se enriquezca con más sectores y soluciones. En el caso de la protección contra incendios, dispondrá de un espacio diseñado especialmente para que el expositor pueda presentar sus propuestas en tiempo real. El salón Fire Protection, organizado junto a la Asociación Nacional de Sistemas de Rociadores Automáticos Contra Incendios (Anraci Colombia), será un escenario en el que todos los actores del mercado –fabricantes, consulto-

“E+S+S dará a conocer lo último en seguridad integral y laboral”

Todo un referente para los profesionales y usuarios de la seguridad desde hace más de dos décadas, la feria internacional E+S+S (Efficiency+Security+Safety) de Bogotá celebrará su próxima edición del 22 al 24 de agosto en las instalaciones del recinto Corferias de la capital colombiana. Una convocatoria que, como novedad, dispondrá de espacios específicos dedicados a la protección contra incendios y la prevención de riesgos laborales.

res, interventores, instaladores, etc.– serán grandes protagonistas al aportar conocimiento sobre las normas y reglamentos vigentes en dicha materia.

El lema del salón será *Por la prevención y protección contra incendios. Un beneficio para la sociedad.* Y simultáneamente y como complemento se llevará a cabo el Fire Protection Summit Colombia 2018, un espacio para reflexionar y actualizarse. Este encuentro contará con la participación de ponentes de primer nivel, quienes abordarán temáticas de actualidad con profundidad técnica.

“En 2018 enriqueceremos nuestra oferta con los nuevos salones Fire Protection y Safety”

- En cuanto a la puesta en marcha del salón Safety, ¿significa que E+S+S se va a constituir en el evento idóneo de Latinoamérica para presentar productos y servicios vinculados a la seguridad de los trabajadores?

Al menos, ese es nuestro objetivo, puesto que Colombia y otros países de la región deberán cumplir con normas que persiguen el mejoramiento continuo de los espacios y las condiciones del trabajador. Al igual que en el salón Fire Protection, contaremos con áreas interactivas que permitirán conocer las distintas soluciones existentes para la salud ocupacional y la seguridad industrial.

Además, la oferta del salón Safety se realizará con el seminario Seguridad Industrial. Estrategia de Productividad, organizado desde un comité técnico con la ayuda de las universidades Nacional y Distrital, que cuentan desde hace muchos años con la cátedra de Higiene y Salud en el Trabajo. El director de dicho comité es Guillermo Alfonso, coordinador del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y secretario general de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá. El programa del seminario estará conformado por conferencistas académicos y de la industria.

- Al margen de las propuestas de los salones Fire y Safety, ¿qué tipo de productos y soluciones se presentarán en la feria? ¿La seguridad electrónica seguirá siendo la gran protagonista de E+S+S?

Sin lugar a dudas, la muestra irá más allá de la videovigilancia, entendida esta como parte muy importante de la seguridad y que puede integrarse con la automatización de procesos, los controles de accesos, la seguridad perimetral, la vigilancia mediante drones, las comunicaciones, etc., para lograr una solución más integral que, acompañada de la innovación, otorgue una mayor tranquilidad y bienestar a los clientes.

“En la próxima edición, gracias a un gran experto en la materia como Rafael Padilla, le dedicaremos especial atención a los drones”

Este año, gracias a un gran experto en la materia como Rafael Padilla –fundador de la Asociación de Aeronaves Remotamente Tripuladas de Colombia (ARTC)–, le dedicaremos especial atención a los drones. Igualmente, volveremos a habilitar la Cápsula de Innovación, un área que permite conocer las principales novedades de los expositores en una serie de paneles y que este año hará hincapié en las *smart cities*. Y también tendremos espacios para exhibiciones en tiempo real que complementarán a los productos, soluciones y servicios que se darán a conocer en los *stands*.

- ¿Qué papel juega la seguridad pública en la feria? De manera especial, ¿qué presencia tendrá la Policía Nacional de Colombia?

Para E+S+S, la Policía Nacional es un gran soporte. Con ella, socializamos y acercamos a la comunidad sus programas de seguridad ciudadana. Contaremos con la participación de todas las direcciones y conferencistas de primer nivel del cuerpo.

- Quienes acuden a las ferias de seguridad también desean enriquecer sus conocimientos con las ponencias de destacados expertos. Al respecto, ¿qué tipo de conferencias se llevarán a cabo en E+S+S 2018?




Un año más, Borrmart estará representada en la feria colombiana por sus publicaciones ‘Segurilatam’ y ‘Seguridad Laboral Latam’.

Contaremos con tres grandes foros dedicados a cada sector de la feria: el Fire Protection Summit Colombia 2018, el seminario Seguridad Industrial. Estrategia de Productividad –que abordará un tema muy de vanguardia como el de los trabajos del futuro– y un espacio sobre seguridad ciudadana. La oferta se completará con conferencias sobre drones y seguridad electrónica y un evento dedicado a la responsabilidad social empresarial que se llevará a cabo con la colaboración de la Asociación Latinoamericana de Seguridad (ALAS).

- Desde 2016, la feria E+S+S y Editorial Borrmart, a través de las publicaciones *Segurilatam* y *Seguridad Laboral Latam*, mantienen una fructífera y estrecha relación. ¿Qué supone para la feria contar con la colaboración y el apoyo de medios de comunicación especializados en seguridad integral y prevención de riesgos laborales?

Aliados como Borrmart le dan a la feria mucha visibilidad. Gracias a los contenidos publicados en las citadas publicaciones, la editorial aporta un gran conocimiento y actualización a los empresarios y tomadores de decisiones, obligados a estar al día sobre los avances en materia de seguridad integral, protección laboral y salud ocupacional.

- Para finalizar, ¿qué les diría a las empresas y fabricantes de la industria de la seguridad que desean ampliar horizontes y operar en el mercado colombiano? ¿Por qué deberían estar presentes en E+S+S? ¿Qué puede aportarles la feria?

La seguridad es un mercado lleno de oportunidades. Actualmente, nos encontramos en un punto álgido como sector, puesto que tenemos que protegernos de amenazas de todo tipo. Por lo tanto, un espacio como la feria internacional E+S+S representa una oportunidad que los interesados no deben dejar escapar. Sean bienvenidos. Les esperamos. 



“Con el III Foro Latam buscamos reconocer la formación como un elemento esencial de cualquier programa de salud y seguridad”

Ana Almanza Medina

Project Manager de CEO Global Network

- ¿Cuándo y dónde se celebra el III Foro Latam Ergonomía, Salud y Cultura Laboral?

En CDMX los días 21 y 22 de junio.

- ¿Por qué se ha elegido cómo lema de esta edición “Conocimiento y concientización como base de la prevención”?

Ante cualquier situación, más vale prevenir, que lamentar. Un modelo de seguridad y salud ocupacional (SySO) basado en la prevención encamina a toda la organización a conseguir mejores resultados. Sin embargo, para alcanzar esta meta es indispensable contar con el compromiso del colaborador; capacitarlo y generar una conciencia y una cultura referente sobre la importancia que tiene su participación. Prevenir un accidente no solamente representa una ganancia para la empresa, también implica un beneficio personal para cada miembro de la organización que pudiera llegar a estar expuesto a una situación de riesgo. El saber cómo reaccionar, mejor aún, prevenir este escenario, podría significar la vida o la muerte.

- ¿Cuáles son los objetivos de este foro?

Buscamos generar un espacio en el que se pueda reconocer la importancia de la formación como un elemento esencial de cualquier programa de salud y seguridad e instaurar acciones que fomenten el compromiso para desarrollar una cultura de responsabilidad participativa.

- ¿Qué ponentes destacados participan?

Cada uno de los oradores invitados tiene una sólida experiencia. Garantizamos que son tomadores de decisión del departamento en cuestión y que colaboran en empresas comprometidas con el tema. En esta edición nos acompañan Luis Betancourt, subdirector de SSPA de Pemex, Vicente Zenit, de The Coca Cola Company, Rebeca Navarro, de Unilever y Ramón del Valle, de Siemens, por mencionarte algunos.

- ¿Qué bloques temáticos relevantes se han programado?

Abordaremos la PNL, el *coaching* y la nueva ISO 45001, temas como competencias del personal de seguridad a considerar para la prevención de riesgos laborales, que impartirá Schra-

der Camargo, y la gestión integral, el compromiso de todas las áreas directivas para promover la seguridad, salud y protección ambiental, que compartirá PEMEX.

- ¿Qué beneficios obtienen empresas y trabajadores de la puesta en marcha de una seguridad y salud ocupacional de calidad?

Un departamento de SySO que opere con prácticas sólidas y bien implementadas representa grandes beneficios económicos para la organización, además del impacto positivo que tiene en la imagen y reputación de la marca al mostrarse comprometido


“Un departamento de SySO que opere con prácticas sólidas y bien implementadas representa grandes beneficios económicos para la organización”

dos con velar por la integridad de cada uno de sus colaboradores. A nivel individuo, estar expuestos a una situación de riesgo, pero contar con las herramientas y capacitación necesarias para evitar cualquier tipo de accidente, por menor que sea, representa llegar a casa sano y salvo cada día.

- ¿Qué medidas concretas se proponen desde el III Foro Latam para el fomento de una cultura de la prevención y una reducción de los accidentes laborales?

El foro representa un espacio para compartir estrategias, casos de éxito y no éxito y aprender de la experiencia de otros para poder implementar mejores prácticas en cada una de las organizaciones de los delegados que nos acompañan, no sólo teoría.

- ¿Cuál es la situación actual de la SySO en Latinoamérica? ¿Qué retos quedan pendientes?

Aún hay mucho que aprender, pero fomentar esta clase de espacios sin duda permitirá que avancemos y seamos cada vez más competitivos en la región. 

Los mejores en PRL reciben su reconocimiento por parte de la revista “Formación de Seguridad Laboral”

Por Jaime Sáez de la Llave

El pasado jueves 22 de febrero el Hotel Meliá Castilla de Madrid acogió la ceremonia de entrega de los V Premios Seguridad y Salud Laboral organizados por la revista “Formación de Seguridad Laboral”, publicación española perteneciente a Borrmarkt S.A., al igual que “Seguridad Laboral Latam”. Cerca de 150 personas asistieron a esta velada de celebración para la prevención de riesgos laborales.

En torno a las ocho y media de la tarde comenzó el acto con la intervención de **Antonio Borredá**, director de la revista Formación de Seguridad Laboral (y de Seguridad Laboral Latam) para, a continuación, ceder la palabra a **Agustín Sánchez-Toledo**, presidente del Consejo Técnico.

La clausura del evento corrió a cargo de **Francisco Javier Maestro**, director del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

Además de las personas mencionadas, la mesa presidencial contó con la presencia de **Ángel Jurado**, gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) y director general de trabajo de la Comunidad de Madrid; **María Valcarce**, directora de SICUR; **Ana Bermúdez**, directora gerente de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales; **Luis Méndez**, director del Departamento de Asuntos Laborales de la Confederación Empresarial de Madrid (Ceim); y **Juan Ignacio Torres**, subdirector del Departamento Sociolaboral de



la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme).

La relación de premiados fue la siguiente:

- Mejor solución para **Zerintia Technologies**, por WSAFETY.
- Mejor EPI para **Juba PPE**, por sus guantes H257.
- Premio a la investigación para **BSH Electrodomésticos España, S.A.**
- Premios a la formación para **Laboratorios Quinton** (en la categoría de pyme) y para **Quirónsalud** (en categoría de gran empresa).
- Premio a la gestión de la seguridad laboral para **Marina Salud**.
- Premio a la entidad destacada en PRL para **Asepeyo**.
- Premio extraordinario del jurado para **Juan Guasch Farrás**, director del Centro Nacional de Condiciones del Trabajo (CNCT).




Representantes de Colombia, México y Perú acuden a los Premios “Prever 2017”

En el transcurso de las XIX^a Jornadas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales y de Responsabilidad Social/Premios Nacionales e Internacionales de Prevención de Riesgos Laborales “Prever 2017”, organizadas por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo (CGRICT) –asociación profesional federada en el Consejo–, el presidente del mismo, el Dr. Rafael Ruiz Calatrava, fue nombrado por el rector de la Universidad de Córdoba (España), director de la Cátedra de Preven

Asimismo, Rafael Ruiz Calatrava fue distinguido recientemente con la “Medalla de Oro Europea al Mérito en el Trabajo” por la Asociación Europea de Economía y Competitividad.



A la izquierda, el Dr. Cástulo Rodríguez Correa, presidente de ALSO junto con el Dr. Rafael Ruiz Calatrava, presidente del CGRICT.

Estas jornadas técnicas contaron con la presencia de ponentes de Colombia, México, Perú y Portugal, entre los que destacaron: el Dr. Cástulo Rodríguez Correa, presidente de la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional (ALSO), que recibió el Premio de la Universidad de Córdoba/CGRICT “Maimónides”; el Dr. Eduardo Becerra, presidente de la Federación Nacional de Salud en el Trabajo A.C. México, que recibió la Medalla de Oro al Mérito Profesional; el Dr. Víctor Santos Jorge, de la Associação Portuguesa de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho para o Desenvolvimento e Cooperação Internacional de Portugal, que recibió el Premio Prever Internacional para la APSTST DCI; y la Dra. Gloria Morgan, de Positiva Compañía de Seguros (Colombia), entre otros. 



El Dr. Eduardo Becerra, presidente de la Federación Nacional de Salud en el Trabajo A.C. México, recibió la Medalla de Oro al Mérito Profesional.



En la imagen, la Dra. Gloria Morgan, vicepresidenta de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros (Colombia).

Intersec Buenos Aires: evento sudamericano más importante para la industria de Fire, Security y Safety

Texto: Intersec.

Intersec Buenos Aires 2018, la Exposición Internacional de Seguridad, Protección contra Incendios, Seguridad Electrónica, Industrial y Protección Personal, se desarrollará del 29 al 31 de agosto de 2018 en La Rural Predio Ferial de Buenos Aires, Argentina.

Durante tres días presenta los desarrollos más recientes en productos y servicios relacionados con la seguridad electrónica; seguridad física; seguridad informática; GPS; seguridad vial; tarjetas; domótica; detección de incendios; "building management systems"; extinción de incendios; seguridad industrial y pro-

tección personal; seguridad y salud ocupacional; protección del medio ambiente y seguridad pasiva.

Es una cita imprescindible para los profesionales y empresarios ya que proporciona un panorama general de la situación del mercado, expone las últimas tendencias a nivel mundial y ofrece una amplia gama de actividades académicas para la actualización.

La Exposición Internacional de Seguridad, Protección contra Incendios, Seguridad Electrónica, Industrial y Protección Personal está organizada en conjunto por Messe Frankfurt Argentina, la Cámara Argentina de Seguridad Electrónica (CASEL) y la Cámara Argentina de Seguridad (CAS).

La Exposición Internacional de Seguridad, Protección contra Incendios, Seguridad Electrónica, Industrial y Protección Personal está organizada en conjunto por Messe Frankfurt Argentina, la Cámara Argentina de Seguridad Electrónica (CASEL) y la Cámara Argentina de Seguridad (CAS).



Fuente: Messe Frankfurt Argentina/Soledad Figueroa (Espacio H).

SEGURILATAM

¿Quieres estar informado de todas las novedades y avances en el sector de la seguridad?

Suscríbete a SEGURILATAM, la revista LÍDER del sector

¡Sólo 30 USD al año!

suscripciones@bormart.es

PARTNER DE



ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SEGURIDAD





Trastornos musculoesqueléticos en el personal sanitario, una asignatura pendiente

Dr. Guillermo Benzzo

Jefe de Salud Laboral Hospital Provincial de Rosario. Director Médico Sanatorio Americano de Rosario. Jefe de Salud Laboral Empresa Mixta de Transporte Rosario, URG 4351111 Grupo OSDE, TENNECO FRIC ROC. Director Médico Gestión Ocupacional SRL

Los trastornos músculoesqueléticos (TME) son un grupo de procesos muy diferentes entre sí, provocados por la lesión de alguna de las partes que forman el aparato locomotor; principalmente las blandas: músculos, tendones, nervios y algunas estructuras próximas a las articulaciones. Al realizar ciertas tareas, nuestro aparato locomotor sufre pequeñas agresiones de índole mecánica, como estiramientos, roces, compresiones, etc. Estos pequeños traumatismos cuando se repiten durante largos períodos de tiempo (meses o años), van acumulando sus efectos, hasta causar una lesión evidente. Se manifiestan con dolor y disminución de la capacidad funcional, limitando e incluso impidiendo realizar el trabajo. Los TME se pueden caracterizar como trastornos episódicos porque el dolor suele desaparecer y volver a presentarse meses o años después, no obstante, algunos TME pueden convertirse en persistentes o irreversibles.

El sector salud está inmerso en una gran cantidad de riesgos laborales; los trabajadores abocados a la atención de los pacientes, más precisamente enfermeros, camilleros y personal de limpieza, están expuestos a diversos riesgos atribuibles al trabajo y los problemas de salud que sufren, comúnmente, relacionados a trastornos ergonómicos.

Etimológicamente, el término "ergonomía" proviene del griego "nomos", norma, y "ergo", trabajo, por lo que literalmente significa "leyes del trabajo". Desde el punto de vista laboral esta disciplina tiene como meta primordial la de medir las capacidades del hombre y adecuar el ambiente para ellas, es decir la ergonomía intenta ajustar el trabajo al hombre, pero no a la inversa. Esta concepción suele no cumplirse en el ámbito sanitario, independientemente de si es una institución pública o privada.

Factores de riesgo

Los factores de riesgo que originan los TME en el sector salud se relacionan con los movimientos repetitivos de manos o brazos (personal de limpieza en su mayoría), la exposición a posturas que causan dolor o cansancio, el transporte o desplazamiento de pacientes, diseño de sillas no ergonómicas, permanencia prolongada en bipedestación, manipulación manual de cargas de más de 15 kg, inclinaciones o torsiones relacionadas con posturas al sentarse, factores psicosociales y/o organizativos, etc. También existe una tendencia proporcional en torno a la actividad laboral, es decir, a mayor intensidad de trabajo, mayores niveles de tensión física y psicológica, lo cual contribuye a la aparición de estos trastornos musculoesqueléticos.

Si bien en Argentina existe legislación al respecto, en general se ha prestado muy poca atención al cuidado de la salud de los trabajadores en el rubro TME. En mi país se promulgó la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (19.587), que fija las condiciones de higiene y seguridad para todos los ámbitos laborales: sus objetivos son proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir, reducir, eliminar

A mayor intensidad de trabajo, mayores niveles de tensión física y psicológica, lo cual contribuye a la aparición de trastornos musculoesqueléticos

o aislar los riesgos entre otros. El Anexo I de la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (M.T.E. y S.S.) N° 295 de fecha 10 de noviembre de 2003, reconoce los trastornos músculoesqueléticos relacionados con el trabajo como un problema importante de salud laboral que puede gestionar-



se utilizando un programa de ergonomía integrado para la salud y la seguridad. Este programa se implementa de manera detallada con la Resolución 886 recién en el año 2015 con sus tres anexos. El Decreto N° 658 de fecha 24 de junio de 1996 aprobó el Listado de Enfermedades Profesionales, identificando los diferentes orígenes, entre los cuales se encuentran las relacionadas con trastornos músculoesqueléticos. Por último, el Decreto N° 49 de fecha 14 de enero de 2014 incorpora al Listado de Enfermedades Profesionales las hernias inguinales, discales, y las varices primitivas bilaterales; patologías vinculadas a trastornos ergonómicos. Paradójicamente, este decreto contempla la

En salud tenemos todos los elementos para prevenir la aparición de los TME, solo que en algunos lugares tendremos éxito y en otros no tanto

aceptación de estas enfermedades profesionales luego de los 3 años de desempeño en el puesto de trabajo.

Los problemas de salud derivados de condiciones ergonómicas deficientes constituyen causa de enfermedades profesionales y fundamentalmente de accidentes de trabajo. Las patologías que lideran los primeros puestos son siempre las mismas (dorsolumbalgias, cervicalgias), y a nivel de miembro superior omalgias, epicondilitis y epitrocleitis. Es común que tales afecciones se vinculen con quejas del personal afectado sobre el puesto de trabajo. Actualmente, los reconocimientos médicos previo al ingreso al trabajo se han especificado de tal forma que se logra chequear el estado de salud del postulante en torno al puesto de trabajo que va a desempeñar. Esto nos permite conocer las preexistencias de ese trabajador para poder cuidarlo en su desempeño laboral, previniendo el desarrollo de enfermedades profesionales vinculadas al puesto de trabajo otorgado. La línea que separa las enfermedades profesionales de las inculpables (no relacionadas al trabajo) es muy endeble y no obedece a un criterio científico dado que ignora la variabilidad biológica, la multicausalidad de los riesgos del trabajo, la inespecificidad clínica y las diferentes condiciones de exposición. Olvida que el trabajo es un determinante del proceso salud enfermedad, pero no el único.

Legislación

Debo destacar que, a pesar de existir la legislación correspondiente, no se cumple en la gran mayoría del sector salud las medidas preventivas para evitar los TME. Es prioritario, en este sentido, implementar la vigilancia en la salud de los trabajadores para las afecciones músculoesqueléticas, tal cual se hace con los riesgos biológicos para todo el personal de salud. Los TME son parte importante del ausentismo laboral y de la siniestrali-



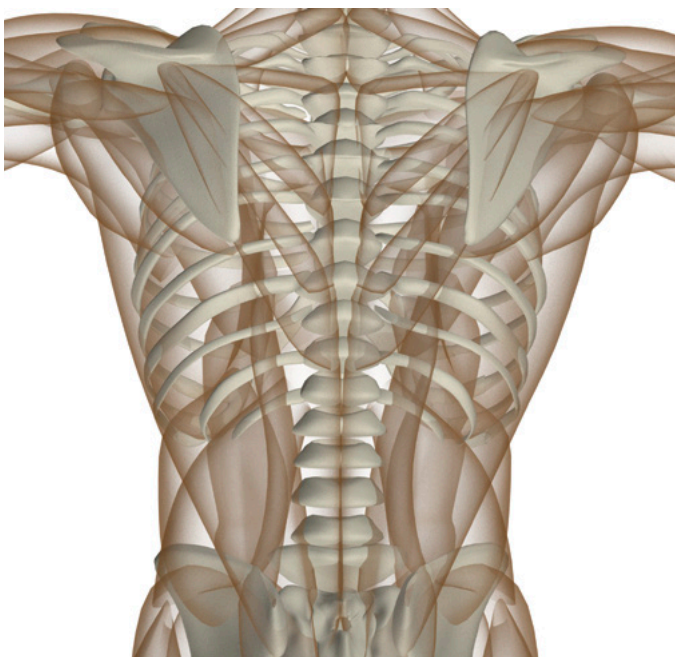
dad del sector salud. Es por ello que en este ámbito debemos mejorar los procedimientos de prevención de riesgos laborales relacionados con las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a la detección precoz de los trastornos músculoesqueléticos. Elaborar guías de vigilancia de la salud, debe ser un proceso científico basado en la evidencia y debe transferirse a la práctica de la medicina de trabajo. Es fundamental contar con encuestas de opinión de los trabajadores y también con el apoyo de los sindicatos que los nuclean para que colaboren en esta tarea. El papel de las capacitaciones al personal para la detección precoz de los TME es una materia aún pendiente, dado que la mayoría de los trabajadores minimizan la sintomatología por desconocimiento y muchas veces por temor a perder su fuente de trabajo, finalmente, cuando consultan el problema ya se ha instalado.

Bernardino Ramazzini nos decía: "el arte de la Medicina debe aportar su colaboración en beneficio y ayuda de los trabajadores y mirar por su integridad". Han pasado muchos años en que el padre de la Medicina del Trabajo nos dejaba este punto de vista tan excepcional y actual de nuestros tiempos. Es por ello que nuestra formación, como gestores de la salud laboral de los trabajadores, debe apuntar a la prevención y a evitar el desarrollo de enfermedades relacionadas con el trabajo. No importa en dónde nos desempeñemos, nuestra misión debe ser siempre la misma. Debemos explicar, demostrar y tratar de inspirar a los trabajadores. Trabajamos con personas sanas, a diferencia de la

medicina convencional, por lo que nuestra meta es conservar la salud de los trabajadores y no es una tarea fácil. En salud tenemos todos los elementos para prevenir la aparición de los TME, solo que en algunos lugares tendremos éxito y en otros no tanto, no obstante, debemos predicar con el ejemplo y demostrar que la prevención resulta enormemente eficaz.

Bibliografía

- Arnaud, F. Intervention ergonomique dans un atelier de réparation de minitels. Prévention des troubles musculo-squelettiques. 1997.
- Baradat, D. TME: une approche «conduite de projet». Le processus de conception d'un poste de travail dans une entreprise d'ameublement. 1997
- Basatre J., Grossman J. A. "Síndromes de compresión nerviosa de la extremidad superior". En Cirugía Plástica, Reconstructiva y Estética. Vol. IV: Editor: Felipe Coiffman. Ed. Masson – Salvat, Barcelona, 1994. Pag. 2935-2943
- Bellemare, M. Action ergonomique et projets industriels: de la coopération dans le travail à la coopération pour la transformation du travail. Tesis doctoral de ergonomía, París: CNAM.1995
- Enfermedades profesionales, según gravedad, por tipo de enfermedad. Anuario de Estadísticas Laboral y de Asuntos Sociales. 2004
- El ocultamiento de las enfermedades profesionales. Un problema que afecta a los trabajadores de todo el mundo. Transcripción de la Conferencia brindada por el Dr. Antonio Werner en el 30º Congreso de Salud Ocupacional ICOH, Cancun Marzo 2012
- European Agency for Safety and Health at Work. Facts 71: Introduction to work - related musculoskeletal disorders, 2007. [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Hechos 71: Introducción a los trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo, 2007].



- Eurostat. Statistics in focus, theme 3, 17/2001: Work related health problems in the EU 1998-1999,[Problemas de salud relacionados con el trabajo en la UE, 1998-1999]. Encuentran en el grupo de edad de 40-54
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 4th European Working Conditions Survey, 2005. [Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 4º Estudio sobre las Condiciones de Trabajo en Europa, 2005].
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 4th European Working Conditions Survey, 2005. [Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 4º Estudio sobre las Condiciones de Trabajo en Europa, 2005].
- European Agency for Safety and health at Work. OSH outlook, 2006 (not published yet) [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Una perspectiva sobre la SST, 2006 (aún no publicado)].
- HSE, UK: <http://www.hse.gov.uk/PRESS/2005/e05077.htm> [Oficina británica para la defensa de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo].
- Ministerio de Sanidad y Consumo. Libro Blanco de la vigilancia de la salud para la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 2004.
- National Research Council. Musculoskeletal disorders and the workplace, 2001[Consejo Nacional de Investigaciones. Los trastornos músculo esqueléticos y el lugar de trabajo. 2001].
- Waddell G. A new clinical model for the treatment of low back pain. Spine 1987; 22:128-56 [G. Waddell. Un nuevo modelo clínico para el tratamiento de la lumbalgia. Spine 1987; 22:128-56].
- www.infoleg.gov.ar. Información Legislativa y Documental. República Argentina. 



El ISTAS 21 como instrumento de prevención de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito sanitario

Jacqueline George

Promotora en Salud Ocupacional (Fac. Medicina UdelaR)-Uruguay

Los factores de riesgo psicosociales laborales (FRPS) son condiciones que pueden influir negativamente en la salud física y mental de los trabajadores.

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiental y Salud (ISTAS) 2002 los define como "aquellas características de las condiciones del trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos".

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Ginebra, 1988), "el personal de la salud, dada las características propias de su trabajo, suele verse expuesto a los más variados riesgos". Enfrenta una labor física y emocionalmente exigente, constituyendo por lo tanto un grupo epidemiológicamente vulnerable.

Según la European Agency for Safety and Health at Work (2009), las diferentes condiciones laborales pueden afectar la salud de los trabajadores como en el caso de las Organizaciones de Servicio Humano (OSH), que tienen como principal función el propiciar y mantener el bienestar de los usuarios. Las mismas se caracterizan por demandas emocionales y psicosociales que pueden implicar a sus trabajadores afectando su calidad de vida y salud mental.

Algunos factores que pueden influir en el trabajador se relacionan con las exigencias psicosociales elevadas que se manifiestan de distinta manera pero, en definitiva, también son producto de organizaciones sociales complejas como son las instituciones de salud.

Paradójicamente, mientras brindan servicios de salud, se ven expuestos a condiciones laborales o aspectos organizacionales que afectan negativamente en la salud de ellos, dejando en evidencia la importancia de los factores psicosociales en procesos como enfermedades crónico-degenerativas y accidentes, determinados por conductas que incluyen malos hábitos de salud.

Nuevas formas de organizar el trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) (1998) sostiene que las "nuevas formas de organizar el trabajo demandan y tensionan al trabajador emocional y cognitivamente, lo que se traduce en un aumento de la denominada carga psíquica y mental en el trabajo identificándose un creciente tipo de riesgos ocupacionales denominados riesgos psicosociales laborales". Los mismos suelen manifestarse generalmente en trabajadores de servicios asistenciales a través de distintos mecanismos:

- **Cognitivo** (pérdida de memoria, falta de concentración, ausencia de creatividad, disminución de la atención).
- **Conductuales** (abuso de alcohol, tabaco, consumo de psicofármacos, drogas, dificultades interpersonales, ausentismo).
- **Fisiológicas** (trastornos gastrointestinales, problemas cardiovasculares, osteoarticulares, cefaleas, alteraciones del sueño, fatiga excesiva).
- **Psicoemocionales**: apatía, angustia, depresión, ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, pérdida de la confianza en sí mismo, cinismo, pesimismo, entre otros.

Se considera que generalmente el personal sanitario por su implicancia es más sensible a los estresores. El estar insertos en un contexto laboral complejo y cambiante tendría repercusiones biopsicosociales en la salud del trabajador, pudiéndose generar sentimientos contradictorios como frustración y desesperanza debido a la confianza y/o demandas que suelen depositar los pacientes y/o sus familiares en el personal de la salud.

Con finalidad preventiva, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del INSHT (2011) recomienda que para la protección de la salud, es fundamental el estudio de las personas en su lugar de trabajo, con el fin de mejorar su situación laboral y sus condiciones laborales.

Las conclusiones del V Foro ISTAS de Salud Laboral (2007) sostienen que la evaluación de riesgos debe basarse en la utilización de métodos científicos de forma participativa combinan-



do el uso de instrumentos válidos y fiables como los cuestionarios ya que afirman que "los riesgos psicosociales existen, afectan la salud física y mental. Tienen su origen en la organización del trabajo, son identificables, medibles y controlables".

Se cree que identificar los riesgos laborales es el primer paso para la prevención e intervención en los mismos. Para ello se necesita utilizar una metodología de evaluación válida y fiable, con un marco conceptual claro y explícito.

Variables

Si bien existen distintos instrumentos científicos confiables para su evaluación, se entiende que la metodología del ISTAS 21 consta de variables a evaluar de suma utilidad como son:

- 1) **Exigencias psicológicas:** volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo.
- 2) **Doble presencia:** margen de autonomía, necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo, del trabajo doméstico y familiar.
- 3) **Control sobre el trabajo:** margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y las posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos.
- 4) **Apoyo social y calidad de liderazgo:** se relaciona con el apoyo de los superiores y compañeros en la realización del trabajo, con la definición de tareas, recepción de información adecuada y/o a tiempo. Tipo de vínculos que se establecen, formas de comunicación y resolución de conflictos.
- 5) **Estima:** incluye la percepción del trato recibido como profesional y persona, abarca el reconocimiento que se obtiene en relación al esfuerzo realizado en el trabajo por pares y superiores.
- 6) **Inseguridad en el futuro:** preocupación de perder el empleo y a los cambios no deseados, incesantes o incomprensibles, cambio de horarios, tareas, sectores de trabajo entre otros.

Puesto que se considera que el trabajo puede traer aparejado la posible aparición de distintas enfermedades, se estima beneficioso conocer las características de la organización del mismo que pudieran ser nocivas para la salud y los factores psicosociales que podrían constituirse en riesgo para los miembros de la institución.

Estudios como medida preventiva

Cabe destacar que se considera indispensable, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, realizar estudios como medida preventiva sobre los factores de riesgo que podrían producir y/o potenciar daño en la salud en el ámbito laboral y particularmente los psicosociales en OHS. Uno de los objetivos es identificar los FRPS que pudieran resultar perjudiciales para la salud de los trabajadores con la intención de promover acciones de intervención preventiva.

Se entiende necesario analizar y evaluar tanto los factores de riesgo como los protectores, ya que se considera que los pro-



blemas de salud relacionados con el trabajo pueden y deben ser prevenidos. Niño, E, J (2002) afirma que "el solo hecho de realizar una evaluación de riesgos implicaría ya un cambio en el mismo, puesto que permite identificar situaciones de riesgo, visualizar desigualdades y centrar la identificación de los orígenes de las exposiciones en las condiciones de trabajo y no solamente en las características de los sujetos".

Algunos factores que pueden influir en el trabajador se relacionan con las exigencias psicosociales elevadas que se manifiestan de distinta manera

Estas evaluaciones tienen la finalidad de identificar factores de riesgo en el ámbito laboral para reducirlos, contribuyendo así a la prevención y detección temprana, dirigida a evitar y retrasar la aparición de trastornos de salud en el trabajo, a la vez de proporcionar elementos útiles a tener en cuenta en futuros programas de prevención y vigilancia epidemiológica en salud laboral.

Se jerarquiza la necesidad de instrumentar medidas preventivas necesarias para reducir la exposición a los factores de riesgo que puedan derivar de la actividad laboral. El INSHT (1999) plantea que sería necesario determinar en forma global cuáles son las condiciones laborales, cuánto y en qué forma afectarían la salud del trabajador.

Se piensa que con las condiciones organizacionales adecuadas la satisfacción en el trabajo es posible, siendo por lo tanto necesario potenciar los factores de protección, una vez identificados, intentando evitar la deshumanización del trabajo, propiciando que el trabajador pueda desplegar sus habilidades o conocimientos.

Nota del editor: la denominación actual del INSHT es Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

systema

CERO ACCIDENTES POR CAÍDA DE ALTURA

SISTEMAS DE SEGURIDAD EN ALTURA PARA LA CONSTRUCCIÓN



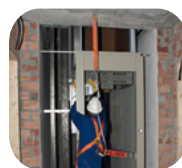
BARANDAS DE
PROTECCIÓN



REDES DE
SEGURIDAD



SISTEMAS
CON REDES



PUNTOS DE ANCLAJE
Y LINEAS DE VIDA



SOLUCIONES
ESPECIALES

www.systemasafety.com

sales@systemasafety.com

Tel.: +34 965 24 86 50



PRL y SST de los profesionales del sector hospitalario: una experiencia peruana

Christian R. Mejía

Coordinador de Investigación en la Universidad Continental. Médico ocupacional de empresas de la construcción y minería

La prevención de riesgos laborales (PRL) en el ámbito hospitalario es un tema pendiente aún en muchos lugares, ya que depende de que la propia institución cuente con un adecuado sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST), así como es influido en gran medida por la normativa y control que se realice en el país. En Europa y América del Norte generalmente esto se basa en leyes muy estrictas que lo regulan; sin embargo, en países en vías de desarrollo aún existen deficiencias en múltiples niveles del sector salud.

Se sabe que un adecuado sistema de prevención de riesgos laborales se basa en algunos puntos importantes. Uno es la toma de exámenes ocupacionales/laborales antes, durante y después de la realización del trabajo. En el Perú muchos hospitales hace unos pocos años han empezado a implementar sus equipos de salud ocupacional, incluso en algunos aún no se tiene un equipo completo para esta misión (médico ocupacional, enfermera ocupacional, psicólogo laboral, etc.). Un ejemplo claro de esto se puede dar en una encuesta que hicimos hace unos años (2014) a un grupo de médicos ocupacionales de diversas instituciones. De los siete médicos ocupacionales que mencionaron laborar en el sector salud (de un total de 60 profesionales encuestados del rubro de salud ocupacional), solo el 14% mencionó que sus exámenes ocupacionales se basaban en la evaluación de riesgos por cada puesto de trabajo. El 43% no solicitaba de forma obligatoria exámenes de retiro y solo el 67% realizaba auditorías en el proceso de toma de exámenes ocupacionales. Puede que esta situación ya haya mejorado en muchos casos, ya que no se hizo el seguimiento para ver la evolución de los datos. Pero nos muestra que hace unos pocos años el sistema de SST era muy deficiente en cuanto a la toma de exámenes ocupacionales.

Capacitaciones

Otro punto importante para un adecuado sistema de SST en los hospitales son las capacitaciones que se brindan donde muchas veces es sabido

que solo se les brinda una instrucción al inicio de su período laboral (la inducción de ingreso), pero esta no se repite adecuadamente durante todo el periodo laboral, a pesar de que la ley peruana mencione que deben ser como mínimo cuatro capacitaciones al año. Esto sobre todo es un problema entre los trabajadores y/o rotantes que no tienen mucho tiem-

En el Perú muchos hospitales hace unos pocos años han empezado a implementar sus equipos de salud ocupacional

po en la institución, como es el caso de los médicos que se están capacitando para ser especialistas (los médicos residentes), así como, los internos y externos de medicina ya que se sabe que por su poca experiencia estos se encuentran en un mayor

riesgo de tener accidentes laborales o incluso en presentar alguna enfermedad como fruto de estas exposiciones. Por eso no es raro encontrar artículos científicos que muestren la infección por tuberculosis u otras enfermedades similares entre los miembros del equipo de salud, sobre todo entre los más jóvenes e inexpertos. (https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2014&as_yhi=2018&q=tuberculosis+hospital+residentes+peru&btnG=).

La vigilancia ocupacional es otro pilar del sistema de SST en el sector hospitalario, que debe ser una pieza angular en la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, esto también tiene deficiencias a nuestro conocimiento; en el año 2016 realizamos una encuesta para saber las características del sistema de vigilancia ocupacional en diversas empresas peruanas. De 48 médi-



cos ocupacionales que respondieron, 9 laboraban en instituciones del sector salud. De ellos, el 57% mencionó que no tenían programas de vigilancia ocupacional, solo cuatro tenían programas definidos (1 tenía 3 programas, 2 tenían 4 programas y 1 tenía 5 programas de vigilancia). El 63% no se hacía cargo de vigilar a los empleados de empresas terceras (esto a pesar de haber leyes que indican la corresponsabilidad si es que ocurre un accidente o una enfermedad). El 44% manifestó que no hacían mediciones de higiene ocupacional (que es un punto importante para la vigilancia médica). El 33% no había identificado riesgos laborales en las mujeres en edad fértil (siendo esto importante para la vigilancia de posibles consecuencias en el feto, sobre todo sabiendo que en el ambiente hospitalario hay riesgos biológicos, de radiación, entre otros).

Comité

Otros puntos importantes que se deben tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales en el ambiente hospitalario, que también fueron indagados en la encuesta que se realizó el 2016, muestran que el 33% no tenía aún un comité de salud y seguridad en el trabajo y que el 89% no reportaba las enfermedades ocupacionales a la institución nacional respectiva (lo que genera que haya un gran subregistro de las enfermedades ocupacionales, como lo mostramos en una publicación realizada en el año 2015 –Rev. Peru. Med. Exp. Salud Publica. 2015;32(3):526-31–). El 56% no hacía llegar los resultados de la vigilancia ocupacional a la gerencia de la institución donde trabajaba. El 89% no había identificado los puestos para personal con alguna discapacidad laboral (que es un tema importante para la reinserción de su personal que sufre algún accidente y la contratación de personas con habilidades diferentes).


Reacción

Como se puede observar en las cifras que reporto, el tema de la gestión de SST depende de cada institución o profesional de la salud siendo muchas veces visto como reacción ante un suceso de accidente laboral. Por ejemplo, en el ámbito hospitalario el mayor énfasis que se da en la prevención y registro se



Existe aún mucho por mejorar en cuanto a temas de vigilancia estatal y sanciones

puede observar en los casos de los accidentes punzocortantes, siendo estos los más reportados en trabajos científicos de nuestro medio (https://scholar.google.es/scholar?q=accidentes+punzocortantes+peru&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2014&as_yhi=2018). Se puede dar fe que en los ambientes hospitalarios sí se usan contenedores adecuados y generalmente los trabajadores tienen el cuidado que se requiere, pero muchas veces esto es aún insuficiente, porque no está englobado en un sistema integrado de prevención de riesgos laborales.

Por todo lo anterior debe tenerse una clara propuesta de mejora. No bastó con que el 2011 se promulgara la ley que normaba la seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783) y no basta con que cada vez haya más médicos ocupacionales: 105 especialistas y 33 médicos con maestría (<http://cmp.org.pe/servicios/conoce-a-tu-medico/>). Sobre todo por la gran cantidad de instituciones que existen en el Perú es por eso que son pocos los médicos que laboran en el ámbito hospitalario. Como se puede observar, existe aún mucho por mejorar en cuanto a temas de vigilancia estatal y sanciones (a pesar que esto se está dando cada vez de mejor forma, como lo reportamos en un artículo publicado en la Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab. 2015; 24: 149-157). Pero sobre todo, queda aún mucho por hacer en cuanto a la concientización del beneficio que trae la salud ocupacional, ya que en nuestro medio muchos jefes/directivos aún lo ven como un gasto y no como una inversión. Si esto se llega a capitalizar en las esferas administrativas, a empoderar entre los propios trabajadores (ya que estas acciones cuidan su salud), pero, sobre todo, si se llega a socializar como algo necesario para la salvaguarda de la población económicamente activa, la empresa y la familia, ahí tendremos un real cambio en el sistema de SST en el ámbito hospitalario y en otros sectores. 





La prevención de los accidentes de trabajo, la tarea por desarrollar en el sector sanitario peruano

Raúl Gomero Cuadra

Egresado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Médico con especialidad en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

La prevención de accidentes y los daños para la salud como consecuencia del trabajo ha sido abordada desde tiempo atrás en el sector sanitario¹. La Organización Internacional para el Trabajo (OIT) reconoce a este sector como un entorno laboral único y complejo con oportunidades y desafíos inherentes, siendo necesario el desarrollo de normas laborales sectoriales y el diálogo social para promover trabajos favorables, adecuados y saludables para los trabajadores de este sector². En Perú corresponde al Ministerio de Salud, como autoridad, dictar las medidas necesarias para minimizar y controlar los riesgos para la salud de las personas derivados de elementos, factores y agentes ambientales³.

Para el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos laborales eficaz en cualquier escenario del sector salud, deberán gestionarse los recursos financieros, el recurso humano, los riesgos propios de la seguridad y salud en el trabajo y la eficacia de la protección social⁴. Asimismo, el desarrollo de competencias profesionales y laborales; la capacitación, la formación continua y evaluación; la elaboración, difusión y aplicación de los estándares de seguridad y salud en el trabajo; y la mejora de las

condiciones de trabajo estarán asociados a la mejora de la productividad, que significará la disminución de los accidentes de trabajo y su ausentismo asociado^{4,5}. Tradicionalmente, la literatura médica señala que la accidentabilidad del sector salud está relacionada principalmente a la exposición percutánea a pató-

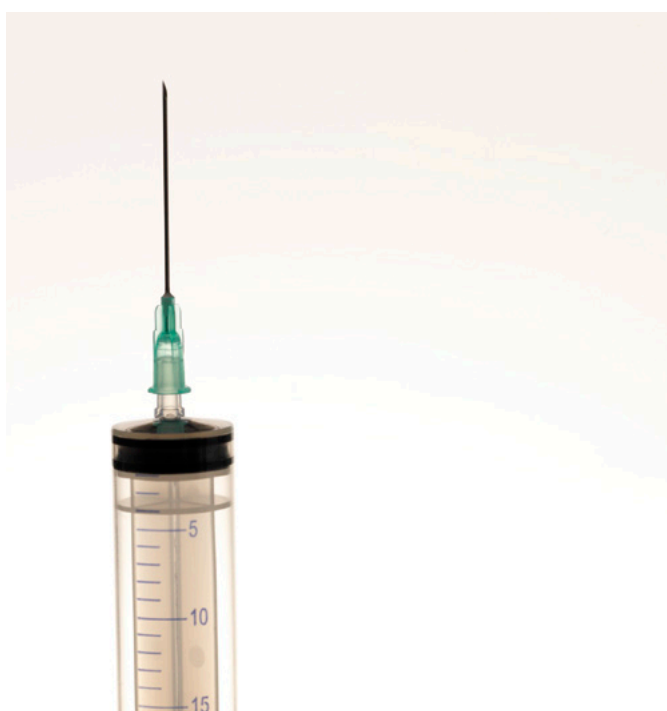
La literatura médica señala que la accidentabilidad del sector salud está relacionada principalmente a la exposición percutánea a patógenos sanguíneos

genos sanguíneos^{6,7}. Sin embargo, el proceso de notificación de este tipo de accidentes de trabajo se caracteriza por el subregistro, siendo una problemática similar a otros países latinoamericanos^{8,9}. La notificación de todos los accidentes en el trabajo es de suma importancia en cualquier sector económico, público o privado. Ello permitirá conocer el punto de partida y, después, diseñar las estrategias para promover y proteger la salud de los trabajadores, así como generar ambientes de trabajo saludables y seguros.

En el año 2006, la organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que de los 35 millones de trabajadores de salud, alrededor de 3 millones han experimentado anualmente exposición percutánea a patógenos sanguíneos. De esos 3 millones, 2 millones se vieron expuestos al virus de hepatitis B (VHB), 0.9 millones a virus de hepatitis C (VHC) y 170000 a virus de inmunodeficiencia humana (VIH). Además, indicó que estos contactos pudieron causar 15 mil personas infectadas por VHC, 70000 por VHB y mil por VIH y que más del 90% de estas infecciones ocurrirían en países en desarrollo mientras que el 90% de las infecciones reportadas ocurren en EEUU y Europa⁶.

Medidas efectivas

Entre las medidas reconocidas por su efectividad para prevenir infecciones debido a la exposición ocupacional a sangre en el personal de salud están la inmunización contra el VHB, la eliminación de administraciones parenterales innecesarias, la toma



de consciencia para la aplicación de las precauciones universales, la eliminación del reencapuchado de agujas y la disposición de objetos punzocortantes en los recipientes para su desecho inmediatamente después de su uso, la utilización de dispositivos más seguros como las agujas endovenosas retráctiles, la entrega y uso de los equipos de protección personal y el entrenamiento del personal de salud sobre los riesgos y la prevención de la transmisión^{6,7}. Sin embargo, se requieren políticas y recursos por los responsables de la gestión de seguridad y salud para respaldar su implementación, más allá de reportes epidemiológicos o comités de infecciones intrahospitalarias o bioseguridad, y que sean realmente parte de la gestión operativa de los establecimientos de salud.

El desarrollo de los estándares para las actividades que signifiquen riesgo de exposición a agentes biológicos significativo o no tolerable debe estar sustentado en la información del propio establecimiento. Conocer las características y comportamiento de los accidentes de trabajo del sector, de los centros, establecimientos y servicios, ayudará a sensibilizar en la importancia de la gestión de seguridad y salud. Para elaborar los lineamientos será necesario el análisis del contexto interno y externo de cada establecimiento para identificar los riesgos y oportunidades para la gestión. Recopilar información objetiva del problema permitirá una mejor planificación y seguimiento.

Bioseguridad

La implementación y uso de materiales o dispositivos de bioseguridad para eliminar o disminuir el riesgo de sufrir una exposición percutánea y mucocutánea disminuirán los eventos adversos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, deberá acompañarse de una adecuada toma de consciencia del personal y su obligatoriedad progresiva para vencer la resistencia al cambio natural de las prácticas riesgosas y reforzadas por la formación de competencias profesionales ajenas a la pre-



Recopilar información objetiva del problema permitirá una mejor planificación y seguimiento



lación de riesgos laborales⁷. A modo de ejemplo, en un centro médico privado, ubicado en la sierra norte de Perú, el personal de enfermería empezó a usar catéteres periféricos de seguridad con válvula antirreflujo, después de que se retiró de su inventario el tradicional catéter intravenoso. Casanova y col. (2007) reportaron una reducción anual en los accidentes por inoculaciones accidentales de la Comunidad Valenciana de 78.7%, luego de introducir dispositivos de bioseguridad unido a la formación del personal sanitario¹⁰.

Participación de los trabajadores

Del mismo modo, es importante promover la participación de los trabajadores del sector en las actividades tanto para prevenir los accidentes, y si este ocurrió, difundir y aplicar las medidas profilácticas protocolizadas para el manejo de los agentes patógenos específicos como VIH y VHB. En el año 2017, durante entrevistas al personal de toma de muestra y procesamiento de pruebas hematológicas y bioquímicas de 17 servicios de apoyo al médico ocupacional de la ciudad de Lima, ante un eventual accidente de trabajo con exposición percutánea, respondieron que todos tenían un seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), pero ninguno conocía el pro-



ceso respectivo de notificación del accidente ni los protocolos asociados a la activación del SCTR del Seguro Social. El conocimiento sobre lo que sigue después de un contacto con sangre u otros materiales biológicos a través de inoculación percutánea debe estar protocolizado para asegurar la asistencia del accidentado durante su jornada laboral, determinación del riesgo de la exposición, la realización de exámenes serológicos basales y el acceso a la medicación para iniciar la profilaxis en las primeras horas de exposición^{7,11,12}.

La gestión de riesgos laborales también debe considerar otros peligros como los locativos. Por ejemplo, en agosto del 2017 dos enfermeras de un hospital del Ministerio de Salud de Lima sufrieron traumatismo encefalocraneano por la caída de un estante mientras trabajaban en la unidad de cuidados intensivos del nosocomio. Una investigación preliminar presume de que la causa inmediata fue la ausencia de fijación de los estantes por el concesionario y la causa básica fue la falta de verificación del trabajo entregado. Independientemente de la responsabilidad administrativa, existió una inexperiencia en el seguimiento y verificación de controles operacionales que no son propiamente de salud y, probablemente, la minimización de riesgos de todos los actores.

Finalmente, el diálogo e integración de los actores y los subsistemas de salud peruanos son oportunidades para el sector sanitario, siendo una tarea por desarrollar los siguientes años.

Referencias bibliográficas

1. Prüss-Üstün A, Rapiti E, Hutin Y. Sharps injuries: global burden of disease from sharps injuries to health-care workers. Geneva, World Health Organization, 2003 (WHO Environmental Burden of Disease Series, No. 3).
2. Servicios de Salud (Internet). Lima, Perú: Organización Internacional para el Trabajo; 2018. [Citado el 27 de enero de 2018]. Disponible en <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang--es/index.htm>
3. Ley N° 26842 que aprobó la Ley General de Salud, el 09 de julio de 1997.
4. Reunión tripartita resalta la importancia de mejorar empleabilidad y condiciones de trabajo en el sector de salud (internet). Lima, Perú: Organización Internacional para el Trabajo; 2017. [Citado el 27 de enero de 2018]. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/news/WCMS_553495/lang--es/index.htm
4. Wilburn S, Eijkemans G. La prevención de los pinchazos con agujas en el personal de salud. *Int Environ Health*. 2004; 10: 451-456.
5. Sánchez L, Toledo G. Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del sector Construcción. Tesis de Bachiller. Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. 165 pp.
6. Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA. Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. 2005.
7. Guía de Bioseguridad para los profesionales sanitarios. Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, Gobierno de España. 2015.
8. International Labour Organization. 2014 Labour Overview. Latin America and the Caribbean [Internet]. Lima (Peru): ILO; 2014 [citado 06 de febrero del 2018]. Available from: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_334089/lang--en/index.htm
9. Decreto Supremo N° 005-2017-TR, que aprobó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, el 12 de abril del 2017.
10. Casanova, S, Santolaria E, Forcada JA, Esteban V. Prevención de riesgo biológico en profesionales sanitarios de la Comunitat Valenciana. Resultados del proyecto piloto. [Citado el 03 de febrero de 2018]. Disponible en <http://publicaciones.san.gva.es/publicaciones/documentos/V.4176-2007.pdf>
11. Bautista P, Marin S, Gir E, Malaguti S. Procedures after exposure to biological material in a specialized cancer hospital. *Text Context Nursing*, Florianópolis, 2015; 24(1): 170-7.
12. De Oliveira C, Rocha M. Analysis of occupational accidents with biological material among professionals in pre hospital services. *Rev Latino-Am. Enfermagem*, 2013; 21(1): 309-15. 

El diálogo e integración de los actores y los subsistemas de salud peruanos son oportunidades para el sector sanitario, siendo una tarea por desarrollar

seguridad laboral

TODA LA INFORMACIÓN
SOBRE SEGURIDAD LABORAL*

* (25 AÑOS EN EL SECTOR DE LA PREVENCIÓN NOS AVALAN)



.. SUSCRÍBASE

SUSCRIPCIÓN A LA REVISTA EN PAPEL **30€/AÑO** (2 EJEMPLARES**)

SUSCRIPCIÓN A LA REVISTA DIGITAL **GRATIS** (2 EJEMPLARES**)

** CONTACTA CON NOSOTROS EN: SUSCRIPCIONES@BORMART.ES

La satisfacción laboral como mediador de la relación entre apoyo social, estrés e ilusión en el trabajo en personal de salud

Por Brito Ortiz José Félix*;
 Arturo Juárez-García**,
 Nava Gómez Martha Eugenia***;

Anzony Arturo Cruz González****;
 Estefanía Brito Nava*****

En el contexto sanitario, la importancia para evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud viene enmarcada en la relevancia actual de los modelos de calidad total dentro del contexto sanitario asistencial. Desde este marco, se entiende que la medida de la satisfacción laboral es un indicador de la calidad de la organización y de los servicios prestados. Los estudios en este medio laboral, se centran en la medición del nivel de satisfacción existente y en el análisis de sus componentes, variables intrínsecas y extrínsecas (Cifuentes, 2012).

En México, en el año 2012 se estableció el grado de satisfacción laboral en personal de salud de cuatro instituciones públicas de tercer nivel de atención. Se encontró como resultado que los factores predictores de la satisfacción fueron la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros (Hernández, et al, 2012).

La medida de la satisfacción laboral permite conocer la actitud generalizada del personal ante el trabajo, y se pueden identificar entre sus factores antecedentes al estrés psicológico, la relación con los compañeros y la relación con los jefes. Asimismo, y considerando que la satisfacción laboral es un estado interno que se expresa de forma afectiva-actitudinal, una persona con un estado de gran satisfacción laboral más o menos permanente puede influir en el establecimiento de otras variables con mayor carga afectiva o placentera tales como la alegría o la ilusión por el trabajo (Chiang y Ojeda 2013).

La satisfacción laboral ha sido es-

tudiada en personal de salud en un contexto internacional (Parada, et al., 2009; Infante, et al., 2007) y nacional, (Hernández, et al, 2012; Ponce, et al., 2006; Tapia, et al., 2009; Torres, et al., 2007). Sin embargo, su estudio versa tradicionalmente sobre la investigación de sus variables antecedentes, y poco sobre sus subsecuentes, y en mucho menor medida, su exploración conjunta o de relaciones simultáneas. Lo anterior significa la ausencia de estudios que prueben el mecanismo de la satisfacción laboral como variable medidora entre sus antecedentes y consecuentes.

Considerando el modelo conceptual de procesos psicosociales de Juárez y Camacho (2011), y tratando de ubicar dichas variables en el proceso psicosocial, como variables antecedentes,

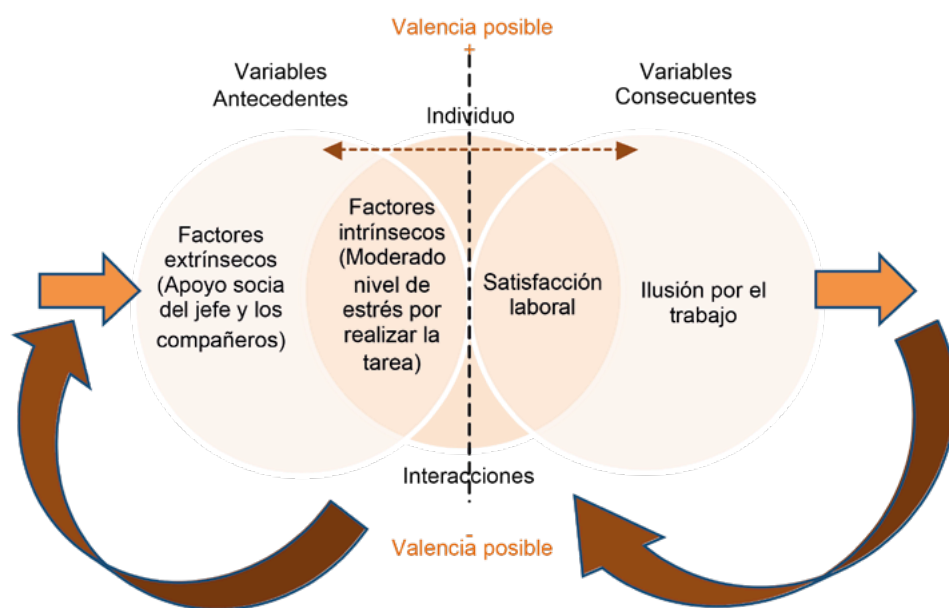


Figura 1. Modelo conceptual con base en Juárez y Camacho (2011).

*Licenciado en Psicología, doctor en Psicología. Académico de la Universidad Autónoma de Baja California.

** Licenciado en Psicología, doctor en Psicología. Académico del Centro de Investigación Transdisciplinaria en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.

*** Licenciada en Enfermería, doctora en Psicología. Académica de la Universidad Autónoma de Baja California.

**** Licenciado en Enfermería, maestro en Salud Pública. Académico de la Universidad Autónoma de Baja California.

***** Médica Interna de Pregrado, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

el estrés psicológico moderado puede ser un factor intrínseco, mientras que el apoyo social de compañeros y el apoyo social del jefe como factores extrínsecos, de manera que mediante diferentes dinámicas de interacción entre estas variables antecedentes con las características del individuo o procesos subjetivos, un resultado inicial puede traducirse en una experiencia de satisfacción laboral que a su vez puede generar como variable consecuente a la ilusión por el trabajo (figura 1). Atendiendo lo anteriormente argumentado, la satisfacción laboral se concibe como un mediador potencial de la ilusión por el trabajo y un indicador de calidad relevante de ser evaluado en los prestadores de servicios de salud pública en México.

Planteamiento del problema

La satisfacción laboral es una variable fundamental dentro de la gestión de las organizaciones (Rodríguez, et al, 2011). Los expertos opinan que la satisfacción de los profesionales se debe a factores intrínsecos tales como el estrés percibido (bajo estrés o alto estrés) (Brito, et al, 2016), y a factores extrínsecos como el apoyo social (Gómez, Hernández, y Méndez, 2014).

La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales y es, por tanto, un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral no debiera ser el último efecto psicológico en el trabajo, sino el preámbulo a otros efectos psicológicos positivos con mayor carga afectiva tales como la felicidad, la alegría o la ilusión, los que deben ser comprendidos como comunes denominadores para la productividad sana de los trabajadores. Aún existen organizaciones en las que se considera al trabajador como el "homo economicus" y, por lo tanto, no lo tratan como un recurso a desarrollar y cuidar, olvidando que las personas tienen deseos, expectativas y necesidades, como se contempla en las teorías de la motivación (Velarde, 2004).

Por lo anterior, se formula las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Son variables antecedentes a la satisfacción laboral el apoyo social y el estrés?
- ¿La ilusión por el trabajo es una variable consecuente de la satisfacción laboral?
- ¿Es la satisfacción laboral una variable mediadora en las relaciones que guardan el estrés, el apoyo y la ilusión laboral?

Objetivo general

Identificar los niveles de estrés, apoyo, satisfacción e ilusión laboral y someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones que guardan estas variables en una muestra de prestadores de servicio de salud pública.

Método

Participantes

Se trató de un estudio observacional, descriptivo, correlacional y transversal, realizado durante el año 2016; la muestra seleccionada



Se entiende que la medida de la satisfacción laboral es un indicador de la calidad de la organización y de los servicios prestados

nada por conveniencia estuvo constituida por el 96% de la población en estudio, 48 empleados de la Dirección General de Planeación y Desarrollo del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato.

Criterio de inclusión.

Como criterio de inclusión se consideró al personal que presta sus servicios en la Dirección General de Planeación y Desarrollo del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato y que aceptó participar en el estudio.

Fuentes de Información

Fuente primaria: Test de satisfacción laboral de Font-Roja (Aranaz y Mira, 1998); Cuestionario del contenido del trabajo de Karasek (Karasek, et al, 1998); Escala de estrés percibido de Cohen, Kamarak, y Mermelstein (Cohen, et al, 1983); Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo de Gil-Monte (2011).

Procedimiento

Los datos fueron recogidos mediante selección no aleatoria y voluntaria de los participantes, en las que se garantizó la confidencialidad de las respuestas. Los cuestionarios se aplicaron durante los meses octubre, noviembre y diciembre del año 2016.

Procesamiento de datos

El análisis estadístico descriptivo y correlacional se realizó en el software SPSS versión 19; para el análisis del modelo estructural, se utilizó el programa LISREL versión 8.30.

Variables	Mín.	Máx.	Media	Mediana	Desv. Típ.	Alfa de Cronbach (Confiability)
Satisfacción laboral (24-120)	54	86	70.24	69.00	7.45	0.72
Apoyo social (Rango 8-32)	14.00	32.00	23.90	24.00	5.32	0.91
Apoyo compañeros (Rango 4-16)	5.00	16.00	11.73	12.00	3.29	0.94
Apoyo jefe (Rango 4-16)	7.00	16.00	12.17	12.00	2.58	0.87
Estrés psicológico (Rango 14-70)	20.00	46.00	29.75	29.00	5.89	0.78
Ilusión en el trabajo (Rango 0-20)	5.00	20.00	17.35	18.00	2.99	0.75

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las variables en estudio.

Aspectos éticos

Se solicitó la autorización de la Dirección de Desarrollo Institucional del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato para efectuar este estudio.

Resultados

En la **tabla 1** se presentan los estadísticos descriptivos de las variables en estudio. En promedio se obtuvieron altos niveles de satisfacción laboral; niveles moderados de estrés psicológico; altos niveles de apoyo social; y altos niveles de ilusión por el trabajo. Los resultados reflejan una adecuada confiabilidad en los instrumentos utilizados (tabla 1).

En la **tabla 2** se identifica la correlación positiva, estadísticamente significativa, entre el apoyo social con la satisfacción laboral. Es de llamar la atención la correlación negativa entre el estrés con la satisfacción laboral, y la correlación positiva entre la satisfacción laboral con la ilusión por el trabajo. Un resultado importante es que a menor nivel de estrés percibido mayor es la ilusión por el trabajo, esto se observa en la correlación negativa entre el estrés y la ilusión por el trabajo.

Un hallazgo notable reflejado en la **tabla 3** es la alta correlación positiva entre el apoyo social del jefe y el apoyo social entre compañeros, lo que indica que el alto apoyo social que otorga el jefe inmediato se relaciona con un alto apoyo social entre los compañeros.

Tomando en cuenta como variables antecedentes de la satisfacción laboral al apoyo social y al estrés percibido; y como variable consecuente a la ilusión por el trabajo, se propuso un

modelo estructural compuesto por cuatro variables latentes (**figura 2**).

El modelo estructural presentó un ajuste global adecuado. Aunque la cantidad relativa de varianza explicada por el GFI fue insuficiente, el ajuste del modelo resultó adecuado al considerar el error de aproximación a los valores de la matriz de covarianza de la población RMSEA, y también según los índices de ajuste relativo del modelo (NNFI y CFI); el PNFI también presentó un valor aceptable. Por tanto, se acepta la hipótesis de la cercanía de los datos con el modelo propuesto (**ver tabla 4 y figura 3**).

En México, en el año 2012 se estableció el grado de satisfacción laboral en personal de salud de cuatro instituciones públicas de tercer nivel de atención

Conclusiones

Los hallazgos de este estudio reflejan un mayor apoyo social al reportado en los casos de estudio en personal de salud en México (Juárez, et al, 2008; Brito, et al, 2015). El nivel moderado de estrés percibido por los participantes en este estudio es inferior al encontrado por Gonzáles y Landeros (2007), e inferior al reportado por Brito y colaboradores (2014).

Variabes latentes	SL	As	Ep	It
1. Satisfacción laboral (SL)	I			
2. Apoyo social (As)	.410**	I		
3. Estrés psicológico (Ep)	-.307*	-.136	I	
4. Ilusión por el trabajo (It)	.418**	-.100	-.507**	I

p<.05 *; p<.01 **
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Correlaciones (Pearson) entre las variables en estudio

Variabes latentes	ASj	ASc
1. Apoyo social jefe (ASj)	I	
2. Apoyo social compañeros (ASc)	.630**	I

p<.01 **
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Correlaciones (Pearson) entre el apoyo social del jefe y entre compañeros

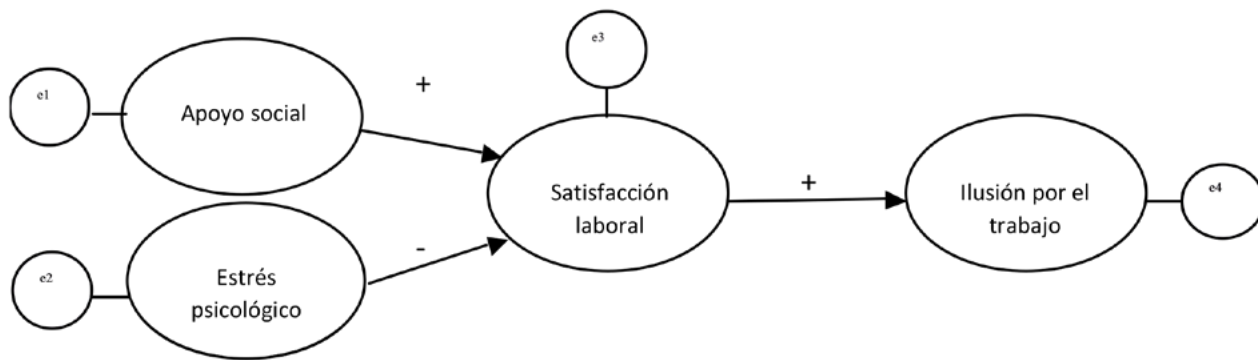


Figura 2. Modelo de estructural hipotetizado. Se muestran solo las variables latentes y el diseño de las direcciones y cargas esperadas del modelo.

Fuente: Elaboración propia.

Los niveles de ilusión por el trabajo fueron altos; este resultado es similar al reportado por Flores, Juárez, Brito y Nava (2014).

En cuanto a la relación entre el apoyo social, la satisfacción laboral y la ilusión por el trabajo, la manifestación más notable es que el elevado nivel de apoyo social incrementa la satisfacción laboral y como consecuencia se incrementa la ilusión por el trabajo. Camacho y Arias (2012) pusieron de manifiesto la trascendencia del apoyo de la organización sobre el desgaste emocional, al identificar una correlación negativa altamente significativa. González y Arias (2012) obtuvieron resultados similares al identificar una correlación negativa altamente significativa entre el apoyo organizacional y el desgaste emocional. Por su parte, Brito, Nava y Juárez (2015) identificaron una asociación negativa altamente significativa

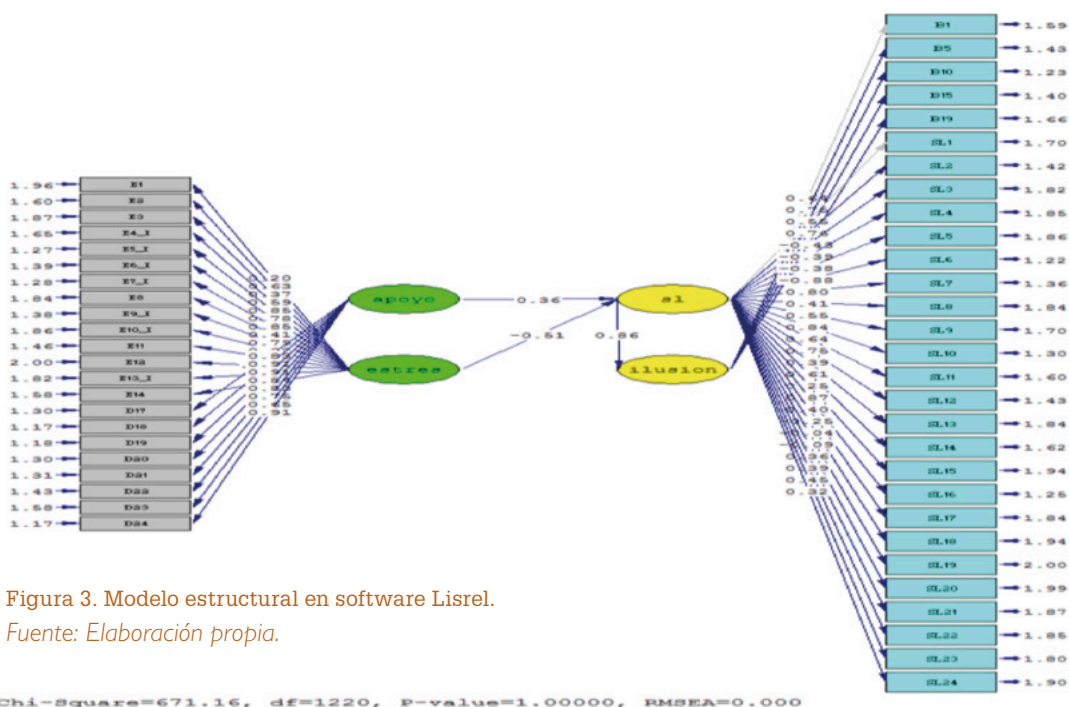


Figura 3. Modelo estructural en software Lisrel.

Fuente: Elaboración propia.

entre el apoyo social y el desgaste psíquico, además, mediante la implementación de un modelo estructural observaron que el apoyo social manifestó tener un peso directo para la disminución del desgaste psíquico. Analizando estos resultados podemos considerar que el apoyo social es un factor salutogénico

Índices de ajuste global para el modelo estructural							
Chi ²	GI	P	GFI	RMSEA	NNFI	CFI	PNFI
671.16	1220	1.00	.64	.00	1.00	1.00	.96

Tabla 4.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

^aGFI = Goodness Fit Index, ^bRMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, ^cNNFI = Normed Fit Index,

^dCFI = Comparative Fit Index, ^ePNFI = Parsimony Normed Fit Index.

que permite elevar la satisfacción laboral, aumentando la ilusión por el trabajo, disminuyendo el desgaste psíquico.

El diseño metodológico de este estudio no permitió reportar los hallazgos de un estudio longitudinal debido a que los resultados manejados se asocian con un estudio de tipo transversal.

El presente estudio confirma, en principio, el rol mediador de la satisfacción laboral y el importante papel del apoyo social como variable antecedente y a la ilusión por el trabajo como variable consecuente experimentada por el personal de salud. Mediante un análisis estructural multivariado conducido a través de un enfoque cuantitativo se comprobó dicha hipótesis.

Los hallazgos de este trabajo apuntan hacia la necesidad de explorar diversas vías para fomentar el apoyo social en las organizaciones a efectos de mantener niveles moderados de apoyo social, altos niveles de satisfacción laboral e ilusión por el trabajo.

Referencias

- Aranaz, J. y Mira, J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*, 52:63-6. España.
- Brito, J., Nava, M., Juárez, A. (2015). A structural model of the relationships between social support, perceived stress, and burnout in Mexican nurses. *Psicología y Salud*, 25, (2), 157-167.
- Brito, J., Nava, M., Brito-Nava, E. y Juárez, A. (2016). Perceived stress and job performance in nurses: a structural analysis. *Revista mexicana de salud en el trabajo*, 8, 10-17.
- Brito, J.; Nava, G. y Juárez, A. (2014). Validación factorial del cuestionario escala de estrés percibido en una muestra de enfermeras en Morelos, México. En Juárez, A. (Coord.). *Evaluación Psicosocial en el Trabajo: Investigaciones Psicométricas en Trabajadores Mexicanos*. Editorial Plaza y Valdez, Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México.
- Camacho, C. y Arias, G. (2012). Salud y agotamiento profesional (Burnout) en profesores veracruzanos. En: G. Arias y A. Juárez (Coords.): *Agotamiento profesional y estrés. Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos* (pp. 125- 153). México: Porrúa/Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Cifuentes, R. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. Disertación Magister en Enfermería. Universidad Nacional de Colombia. 2012.
- Chiang, M. y Ojeda, F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores. *Contaduría y Administración*; 58 (2), pp. 39-60. Recuperado de: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/136/136>
- Cohen, S., Kamarak, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24, 385-396.
- Flores, C., Juárez, A., Brito, J., y Nava, M. (2014). Propiedades Psicométricas del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT-PS) en una muestra de enfermeras mexicanas. En: Juárez, A. (2014) (Coord). *Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos*. México; Universidad Autónoma del Estado de Morelos/ Plaza y Valdés Editores.
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. España: TEA Ediciones.
- Gómez, P., Hernández, J., y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Cienc Trab.*; 16 (49): 9-16.
- González, M. y Arias, G. (2012). Modelo estructural de agotamiento (burnout): un estudio en personal de educación. En G. Arias y A. Juárez, A. (Coords.): *Agotamiento profesional y estrés, hallazgos desde México y otros países latinoamericanos* (pp. 67-88). México: Porrúa/Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- González, R. y Landero, H. (2007). Factor Structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a Sample from Mexico. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 180-199.
- Hernández, M., Hernández, A., Nava, M., Pérez, M., Hernández, M.G., Matus, R. y Balseiro, C. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 9 (1), pp. 7-14.
- Infante, I., Moret, A. y Curbelo, I. (2007). Satisfacción del Personal de Enfermería en Servicios de Oncología, *Revista Cubana Salud Pública*. 33(3).
- Juárez, A. y Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo. En A. Juárez y A. Camacho (Coords.): *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (pp 187-212). Cuernavaca (México): Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Juárez, A., Vera, C., Gómez, O. y Schnall P. (2008). *El Modelo Demanda/Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud: Un Estudio en Tres Países Latinoamericanos*. Segundo Foro de las Américas en Investigaciones sobre Factores Psicosociales. México.
- Karasek, R., Brisson, Ch., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 332-355.
- Parada, M., Moreno, R., Mejías, Z., Rivas, A., Rivas, F., Cerrada, J., y Rivas, FP. (2009). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA), Mérida, Venezuela. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v23n1/v23n1a04.pdf>
- Ponce-Gómez, J., Reyes-Morales, H. y Ponce-Gómez, G. (2006). Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta Especialidad. *revEnferm IMSS*; 14(2), pp. 65-73.
- Tapia, M., Ramírez, R. e Islas, G. (2009). Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional siglo XXI IMSS. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*. 8(4).
- Torres, B., Chávez, G., Lizarraga Z. y Guerra, H. (2007). Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel. *Revista Enfermería Instituto Mexicano Seguro Social*; 15(3), pp. 147-153
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2 (2), pp. 219-234.
- Velarde-Ayala, R., Priego-Álvarez, H. y López-Naranjo, J. (2004). Estudio de satisfacción laboral del médico de la consulta externa de medicina familiar del centro médico ISSET. *Hit Cienc Econ Admon*; 27(9), pp. 55-66. 



¿Qué ocurre con las agresiones a los conductores profesionales del transporte público?

Rolando Campos Hernández

Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente. Especialista en seguridad y salud en el trabajo en el sector del transporte público

Para comenzar debemos interpretar qué es el transporte público: es el término aplicado al transporte colectivo de pasajeros. Los usuarios/viajeros de transporte público tienen que adaptarse a los horarios y a las rutas que ofrezca cada operador. Usualmente, los viajeros comparten el medio de transporte y las distintas unidades están disponibles para el público en general; este incluye diversos medios como autobuses, taxis/colectivo, metro, entre otros.

El transporte público en Chile es proporcionado por varias empresas privadas o por consorcios de transporte público. Los servicios se mantienen mediante cobro directo a los pasajeros y subvenciones estatales. Estos servicios son regulados por nuestra autoridad.

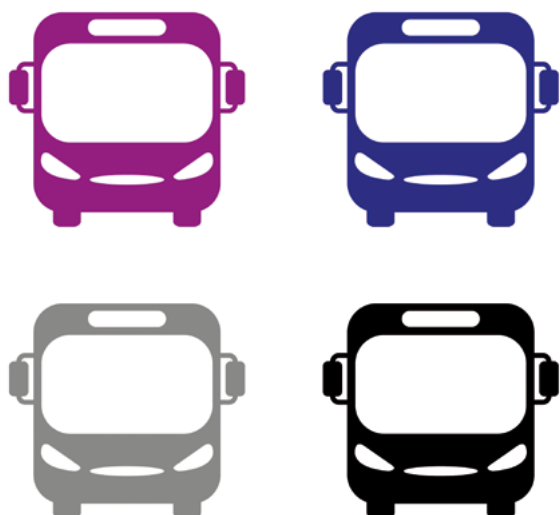
Pero, ¿qué ocurre cuando un servicio de transporte público se retrasa en su llegada? El malestar del usuario, ¿con quién lo canaliza? En este caso las caras visibles de las empresas son nuestros conductores, los que muchas veces se encuentran expuestos a recibir insultos y agresiones por parte de la ciudadanía, ya sea por retrasos, por la calidad del servicio o simplemente por el estrés que actualmente vive la ciudadanía.

En la actualidad se evidencia un alto porcentaje del rubro de transporte hacia las mutuas que administran el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16744), respecto de la atención a trabajadores, producto de violencia y agresión en el transporte público.

Los efectos de la violencia física y la agresión verbal pueden afectar en diversos ámbitos de la vida de las personas



Es necesario desarrollar campañas educativas de sensibilización respecto de las conductas de los usuarios con nuestros conductores





La OIT en el año 2003 ha indicado que la violencia sufrida por estos trabajadores es inaceptable, y que tanto los empleadores como el Estado tienen la obligación legal de proteger a su personal.

En estudios realizados en la Región Metropolitana por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en conjunto con una mutualidad para determinar la violencia y el maltrato de los conductores de los buses del transantiago, con una muestra de 279 conductores, a los cuales se les realizó la siguiente pregunta: ¿ha sido víctima de o ha sufrido un hecho en los últimos 6 meses?

Las respuestas más mencionadas son:

1. Que un pasajero lo insulte (81%).
2. Amenaza verbal de un pasajero (65%).
3. Que un pasajero lo humille o se burle de usted (59%).

Lamentablemente, esta situación ocurre en forma constante y diaria. Estos efectos de la violencia física y la agresión verbal pueden afectar en diversos ámbitos de la vida de las personas, en especial en su salud mental y física y en general en su calidad de vida y en aspectos diversos (en lo laboral, familiar, social e individual). En consecuencia, el impacto y costos derivados de la violencia no sólo se pueden estimar desde la perspectiva de las empresas y del sistema de transporte público, sino también en distintas esferas de la sociedad (salud, economía, entre otros).

Cómo podemos resumir lo que ocurre:

- La poca sensibilidad en el transporte público es una constante y se observan una serie de conductas por parte de los usuarios/clientes y conductores que se constituyen en un factor de riesgo para la agresión.
- Las causas de la violencia son diversas, tales como la naturalización de la vio-

lencia en la sociedad y la modificación de las formas de relación entre usuarios y conductores con el sistema de transporte que opera actualmente, entre otras.

- Escasa notificación y denuncia, tanto de la violencia como de los hechos constitutivos de delito; esto se explica por una percepción de impunidad por parte de este tipo de hechos y los procesos para denunciar ante la autoridad policial se perciben como engorrosos/complejos sin resultados efectivos que garanticen que no se volverán a repetir.

- Escasa seguridad pública para controlar he-

- chos al interior de los buses del transporte público.

- Falta de campañas preventivas respecto de la violencia y delitos que ocurren a diario en el transporte público.

Existe una escasa notificación y denuncia, tanto de la violencia como de los hechos constitutivos de delito

¿Cómo podemos enfrentarlo?:

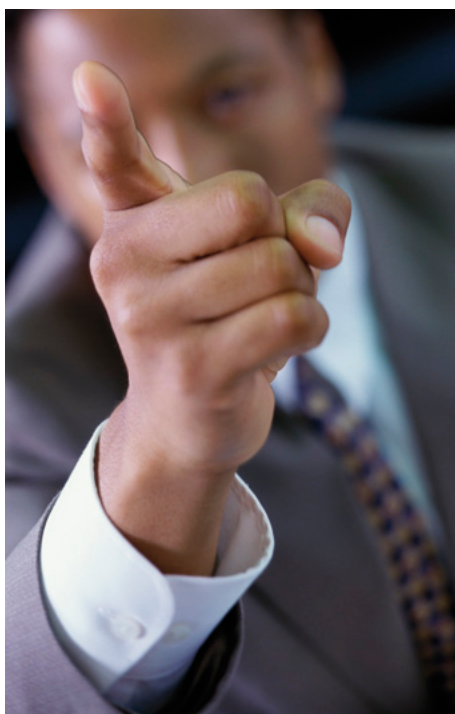
- Establecer sistemas de medición permanente de la violencia y las agresiones en el sistema de transporte público.
- Desarrollar políticas preventivas desde el Estado.
- Implementar sistema de sanciones de conductas violentas y de agresión tanto a trabajadores como usuarios.

- Desarrollar campañas educativas de sensibilización respecto de las conductas de los usuarios con nuestros conductores, desde colegios, universidades y medios de comunicación masivos que puedan ser recibidos por la ciudadanía.
- Generar planes de control coordinados con la seguridad pública (policías) respecto de hechos delictuales en forma permanente.

- Incluir dentro de los procesos de formación de conductores, tópicos tales como:

1. Psicología de emergencias.
2. Canalización de ansiedad.
3. Autocuidado.
4. Responsabilidad legal como conductor profesional, entre otros.

- Diseñar protocolos ante emergencias de agresiones entre las empresas con las mutualidades, intendencia y policías.





Importancia de la fiscalización y auditoría y su relación con la gestión de prevención de riesgos laborales

Ing. Jackeline Patricia Saavedra Díaz

El sector construcción es una de las actividades más importantes para la economía mundial. Incluye procesos de edificación, habilitación urbana, demolición y mantenimiento¹. Sin embargo, es uno de los sectores económicos más peligrosos en cuanto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se refiere¹. Según datos de la oficina de estadística de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se estima que cada año se producen 60,000 accidentes mortales en las obras de construcción, lo que equivale a que cada diez minutos muere un trabajador en el mundo².

En el Perú, la mayor cantidad de accidentes mortales se presenta en la actividad económica de explotación de minas y canteras y en segundo lugar se encuentra el sector construcción (gráfico 1), teniendo un reporte de 118 accidentes mortales en los últimos 5 años (gráfico 2)⁽³⁾⁽⁴⁾.

Entre una de las principales actividades a nivel macro que se requiere para lograr la reducción de los índices de accidentabilidad en el sector económico de la construcción es la revisión o formulación de una nueva propuesta de la normativa legal. Esto debido a dos puntos importantes. En primer lugar, la norma vigente "Seguridad durante la construcción" (Norma G 050 del D.S. 010-2009-Vivienda) lleva un desfase de ocho años (promulgada el 8 de mayo del 2009) y todavía a la fecha no ha sido revisada. En segundo lugar, hay actividades que no están comprendidas dentro del alcance de la norma técnica. Es el caso de la construcción de otras obras de ingeniería civil⁵, en donde hace referencia a que se deben regir por los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo de los sectores en donde se lleve a

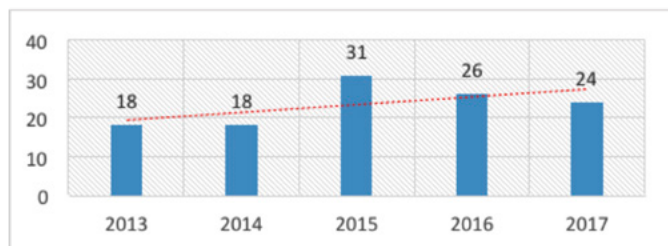


Gráfico N° 2. Notificaciones de accidentes mortales (periodo 2013-2017). Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo/Oficina de estadística. Elaboración propia.

cabo; cabe indicar que el sector transporte aún no cuenta con reglamentación en la materia.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), como instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), adscrita al sector trabajo y promoción del empleo, le corresponde implementar una cultura de prevención de riesgos laborales y realizar la modificación de la normativa legal y/o ratificar instrumentos internacionales en materia de prevención de riesgos laborales en todos los sectores económicos⁽³⁾. Otra entidad importante es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que es un organismo técnico especializado encargado de realizar como una de sus funciones la fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo⁽⁶⁾.

En el año 2016, SUNAFIL publica una Resolución de Superintendencia N.º 086-2016-SUNAFIL, en donde se crea el "Protocolo para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo para la construcción", con la finalidad de contar con un instrumento estandarizado que garantice la actuación inspectiva de forma oportuna, eficaz y específica al sector construcción.

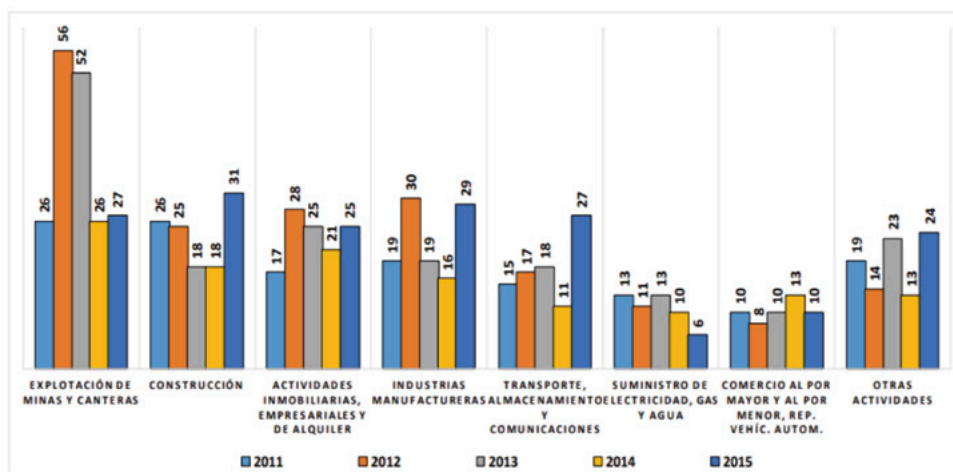


Gráfico N° 1. Notificaciones de accidentes mortales según la actividad económica. Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo/OGETIC/Oficina de Estadística. Elaboración: MTPE-DGFSST.

En el periodo de 2017, el "Proyecto de la construcción de trenes subterráneos y sus empresas subcontratistas que trabajan en el mismo", recibieron en promedio dos actuaciones inspeccionadas por mes. Esto debido a la gran envergadura del proyecto, la gran cantidad de trabajadores propios y terceros, así como la relación de actividades y su posible afectación a la población. Estas fiscalizaciones contribuyen a que el proyecto se mantenga alineado al cumplimiento de la normativa legal y ayude a identificar posibles riesgos no contemplados inicialmente.

La gran cantidad de actores en el mencionado proyecto ha hecho que la implementación de la gestión de prevención de riesgos laborales sea más difícil, encontrando las siguientes condiciones: rotación del personal en cortos periodos de tiempo, bajo nivel de comprensión de las capacitaciones y la falta de toma de conciencia por parte de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para lograr una adecuada gestión de prevención de riesgos laborales en el "Proyecto de construcción de trenes subterráneos", se basan en cuatro pilares fundamentales:

a. Liderazgo de la línea de mando.

El liderazgo de la línea de mando del proyecto (dentro de ellos se considera a los directores, gerentes, jefes de obra y de prevención) radica en la implementación de un "Programa de actividades de liderazgo" (PAL), que se basa en la realización de tareas preventivas en la obra, como por ejemplo: inspecciones de seguridad y salud, participación en las reuniones de inicio de jornada, liderar reuniones de seguridad con las empresas subcontratistas y realizar el reporte de actividades de liderazgo de seguridad (RALS), que consiste en la identificación de un acto, condición subestándar o felicitación al trabajador de alguna buena práctica de prevención que esté ejecutando. Todo desarrollado con el aval y soporte de la dirección del proyecto, en forma conjunta con la participación continua del comité técnico de seguridad y salud en el trabajo.

El liderazgo y la participación de todos los actores en el proyecto condicionan a que la prevención sea efectiva y generadora de valor.

b. Planificación de la actividad preventiva.

Comprende el desarrollo de una evaluación de riesgos inicial, la línea base del sistema de gestión y el establecimiento de objetivos y metas, tomando como referencia el resultado de la gestión del periodo anterior.

Para medir el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas se establecen indicadores de medición, definiendo para cada uno de ellos responsabilidades, recursos y tiempo de ejecución.

c. Diseño e implementación de controles operacionales.

Los controles operacionales se inician desde la fase de diseño, asegurando las medidas de prevención de riesgos que se adoptarán cuando inicie la construcción. El diseño de la construcción es revisado y asesorado por el área de seguridad y salud en el trabajo.

Una vez aprobado el estudio de ingeniería (EDI) se realiza la implementación de los controles operacionales como, por ejemplo, instalación de protecciones colectivas (instalación de cercos perimétricos, guardavías, barandas rígidas, señalización, etc.), procedimientos de trabajo, permisos, entre otras.

En el último año se ha mejorado la implementación de controles relacionados a peligros que afectan a la salud de los trabajadores, obteniendo resultados favorables en la vigilancia médica ocupacional.

d. Seguimiento, auditoría y fiscalización.


La evaluación periódica de cumplimiento legal mediante la aplicación de auditorías y fiscalizaciones permite verificar que el sistema de gestión sea adecuado e implementado.

Adicionalmente, brinda información del estado actual del sistema de gestión de las empresas subcontratistas que trabajan en el proyecto, lo cual permite medir el avance de forma permanente y periódica, garantizando así que cumplan con la normativa legal vigente.

La fiscalización permanente por entidades del Estado al proyecto de construcción de trenes subterráneos, como el Ministerio de Transporte y Comunicaciones (MTC), la Dirección General de Asuntos Socio Ambientales (DGASA), SUNAFIL, entre otras, y la realización de auditorías ha permitido el continuo avance de la gestión de prevención de riesgos laborales del proyecto.

En conclusión, las auditorías periódicas y la fiscalización permiten evaluar el grado de cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva, validando su efectividad a través de la reducción de los índices de siniestralidad del proyecto.

Referencias bibliográficas

1. La construcción un trabajo, OIT (s.f.). Recuperado de: http://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356582/lang-es/index.htm
2. (2005) Información sobre Seguridad en el Trabajo. OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/factsheets/pdf/wdshw05.pdf>
3. D.S. 005-2017-TR, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 5 de diciembre del 2017.
4. Estadísticas de Accidentes de Trabajo por actividad económica, MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadistica-de-accidentes-por-actividad-economica/>
5. D.S. 009-2010-Vivienda, Norma G 050 Seguridad durante la construcción. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 8 de mayo del 2019.
6. Ley N° 29981; Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 14 de enero del 2013.
7. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 19 de agosto del 2011. 



Enfermedades laborales en operadores de bus de sistemas de transporte público masivo tipo BRT (Bus Rapid Transit). Caso Cali-Colombia

Rodolfo Mosquera Navarro

Ingeniero industrial, magíster en Salud Ocupacional y estudiante del Doctorado en Ingeniería, Industria y Organizaciones. Universidad Nacional de Colombia

Cali, oficialmente Santiago de Cali, es un municipio colombiano, capital del departamento del Valle del Cauca y la tercera ciudad más poblada de Colombia. Está situada en la región Sur del Valle del Cauca, entre la cordillera occidental y la cordillera central de los Andes. La ciudad forma parte del área metropolitana de Cali, junto con los municipios aledaños a esta.

En Colombia la Ley 1562 de 2012 promulga que el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Y en ella se dan los lineamientos para que en Colombia se entienda como seguridad y salud en el trabajo aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Además, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud laboral, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Colombia ha hecho una inversión en los nuevos sistemas de transporte masivo que se han ido implementado en las ciudades de Bogotá, Pereira, Barranquilla, Bucaramanga, Medellín y Cali. Se desconocen publicaciones sobre los índices de ausentismo laboral debido a enfermedades en conductores de buses, particularmente en los buses de los Sistemas Integrados de Transporte Masivo (SITM) específicamente, en los sistemas de bus de rápido tránsito (BRT, por sus siglas en inglés).

En los últimos años la ciudad ha remplazado su antiguo sistema de transporte por el sistema integrado de transporte masivo (SITM MIO), operado en su mayoría por buses en carriles de rápido tránsito (BRT), que en el año 2012 abarco un 98% de la ciudad.

El sistema de transporte masivo de Cali transporta alrededor de 450.000 y 500.000 mil pasajeros por día (2013). En el año 2015 se inauguró el MIO Cable, sistema de transporte de cable aéreo suspendido.

Si bien es cierto que los conductores del Sistema de Transporte Masivo (denominados operadores de bus) pertenecen a diferentes estratos socioeconómicos y tienen diferentes condiciones de vida social, económica y de salud, en Colombia y en particular en la ciudad de Cali, estas condiciones han sido poco estudiadas. En el año 2012 se estimaba que, en esta ciudad cerca de 711 buses conformaban el parque automotor dedicado al transporte urbano de pasajeros, de los cuales 174 eran buses articulados, 397 buses padrones y 140 buses complementarios (figura 1) y la población ocupada en el sector ascendía a 3169 personas en julio de ese mismo año.

En un estudio realizado durante los últimos años se ha descrito el comportamiento del ausentismo laboral por motivos de salud en operadores de una empresa de buses de rápido tránsito del Sistema de Transporte Masivo en la ciudad de Cali, identificando las principales enfermedades presentes en los operadores de bus y que ocasionaron algún tipo de incapacidad laboral¹.

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”.

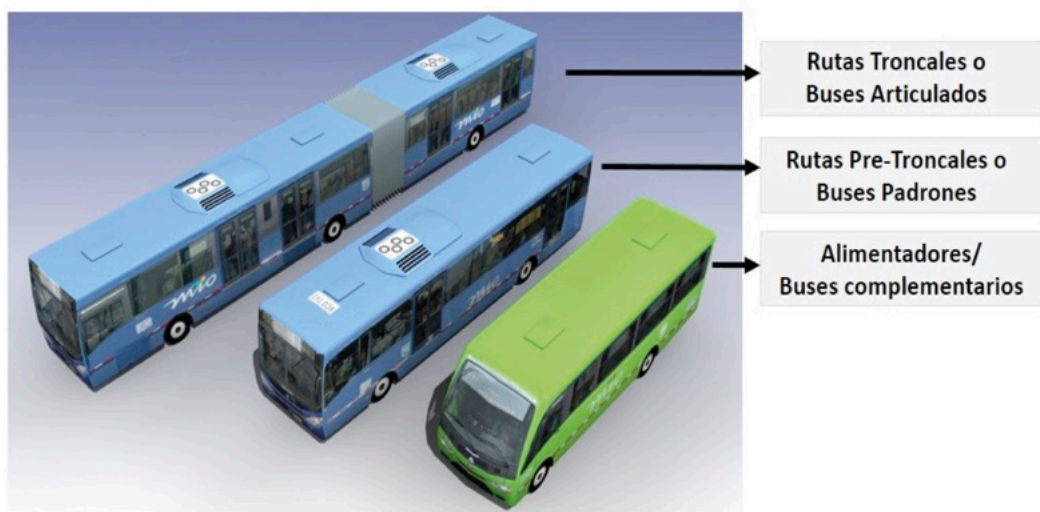


Figura 1. Tipo de bus BRT implementado en Colombia.

Tipo de estudio, diseño y población

El tipo de estudio realizado fue de tipo descriptivo longitudinal retrospectivo, de todas las incapacidades reportadas por los trabajadores vinculados a término indefinido de la empresa, 3220 registros generados por motivos de salud durante los últimos años y registradas en las bases de datos de la empresa.

Grupos de estudio y criterios de inclusión y exclusión.

De un total de 3220 registros de incapacidades por motivos de salud, se realizó un muestreo, el cual conllevó a realizar el estudio en un total de 1012 operadores de bus vinculados en el período de estudio. Los criterios para ser incluidos fueron todos los registros de trabajadores de cargo operador vinculados a la empresa con contrato laboral a término indefinido que hayan tenido ausentismo por motivos de salud durante el período 2010-2013. Se excluyeron aquellos registros con más del 10% de información faltante y registros con información incompleta. Finalmente, el estudio se llevó a cabo con 974 operadores para garantizar la calidad de los datos.

Breve reseña de los resultados encontrados en la población de estudio.

La edad de la población en el estudio fluctuó entre 20 y 58 años con una media de 38 ± 9 años. Se identificó que el 75% presentó edades menores o iguales a 45 años. El nivel de escolaridad correspondiente a bachiller tiene un 58.8% de la población, básica primaria 19.5%, secundaria incompleta 17.8%, técnico un 2.4%, entre tecnólogo y profesional un 0.7% y primaria incompleta 0.9%. Se encontró que el 26.1% de la población opera bus

Variable	Valor	Porcentaje
Edad (Años)		
Media +/- SD	38 +/- 9	
Rango	20 - 58	
Mediana	37	
Rango intercuartil	31 - 45	
Nivel de escolaridad		
Bachiller	497	58.8
Primaria básica	198	19.5
Secundaria incompleta	185	17.8
Técnico	28	2.4
Primaria incompleta	17	0.9
Tecnólogo	13	0.4
Profesional	12	0.3
Tipo de Bus (N=731)		
Articulado	191	26.1
Padrón	462	63.2
Complementario	78	10.7

Tabla 1. Variables sociodemográficas (N=974).

articulado, el 63.2% bus padrón y el 10.7% bus complementario (tabla 1).

Se identificó una proporción global de prevalencia del 78%, que corresponde a la proporción de trabajadores que estuvieron ausentes una o más veces en el período. Se evidenció que con la edad se incrementa la proporción de personas ausentes, excepto para los grupos de edad de 44-49 años. Sólo los menores de 24 años presentaron valores por debajo de la global (tabla 2).

Edad	Trabajadores Ausentes	Total	Proporción de prevalencia (%)
20 – 24	33	66	50
25 – 29	115	150	77
30 – 34	163	202	81
36 – 39	132	160	83
40 – 44	119	156	76
45 – 49	100	128	78
50 - 54	76	89	85
55 y más	22	23	96
ND	2	-	-
Total	762	974	78

ND: No disponible

Tabla 2. Proporción de prevalencia según grupos de edad.

Según los eventos se destacaron los siguientes grupos diagnósticos en su orden: el primer lugar correspondió a las “enfermedades infecciosas y parasitarias” con el más alto IF^a 213,6, causadas principalmente por “diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso” el cual fue responsable del 30,7% de los diagnósticos para este grupo y el 19% con respecto al total general. El segundo lugar estuvo dado para las “enfermedades del sistema respiratorio” con un IF de 101,9, causados principalmente por “rinofaringitis aguda” y “faringitis aguda, no especificada”, las que generaron el 14,7% de las ausencias del grupo y el 8,54% del total.

Las “enfermedades del sistema osteomuscular” ocuparon el tercer lugar con un IF de 100,3. Los diagnósticos más frecuentes fueron el “lumbago no especificado” y el “dolor en miembro”, responsables del 14,5% de las causas de ausencia para este grupo y equivalentes en su conjunto al 6,7% del total de los diagnósticos.

Definiciones:

a. IF (índice de frecuencia): número de incapacitados por millón de horas trabajadas.

Referencias:

I. Mosquera Navarro, Rodolfo; Ordoñez Cubides, Diana; Grajales, Alba Colombia. *Ausentismo Laboral por Motivos de Salud en Operadores de una Empresa de Buses del Sistema de Transporte Masivo de Cali, Colombia*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, [S.l.], v. 5, n. 4, p. 10-17, jul. 2016.

Riesgos laborales y salud de los trabajadores del autotransporte

Luis David Berrones Sanz

Profesor e investigador de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Los trabajadores del transporte por carretera se encuentran en uno de los sectores más peligrosos en cuanto a fatalidades y enfermedades profesionales se refiere. En primer lugar, en la Unión Europea se tiene una media anual de 1300 conductores profesionales que pierden la vida a causa de accidentes de tránsito. En segundo, las enfermedades y las incapacidades a causa del trabajo se presentan con un 53% de mayor probabilidad en los conductores, en comparación con el resto de los trabajadores. Además de la importancia intrínseca en la salud y bienestar de los trabajadores, se sabe que la actividad de los conductores del autotransporte tiene un fuerte impacto en la salud pública, dado que pueden ocasionar muertes y lesiones, no sólo a ellos mismos sino a otros usuarios de las vías. Así, que es esencial prevenir los riesgos laborales y promover la seguridad y salud de este colectivo del sector transporte.

Los riesgos y exigencias laborales de los conductores profesionales

Los conductores profesionales se enfrentan a riesgos y exigencias derivadas de su proceso de trabajo. En cuanto a los primeros, se pueden definir como elementos potencialmente nocivos, y pueden ser físicos, químicos, mecánicos y biológicos. Por su parte, las exigencias se refieren a las necesidades específicas que son impuestas por la actividad en sí misma, la organización y la división técnica del trabajo.

Exiquio Cesar González Peña

Profesor tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco



Agentes físicos

Entre los principales agentes físicos que afectan a los conductores tenemos el ruido, las vibraciones, la radiación, iluminación, el clima y la temperatura.

Los conductores profesionales están expuestos de manera prolongada a motores y ambientes de trabajo con niveles de ruido de baja frecuencia o de amplitud elevada (más de 80 dB), que causan migrañas agudas y gradualmente pérdida de la capacidad auditiva.

Las vibraciones, además de contribuir a la fatiga y al riesgo de accidentes de tránsito, pueden generar padecimientos musculoesqueléticos y dañar órganos del cuerpo; un estudio del Instituto de Salud Carlos III indica que el 70,7% de los conductores tienen algún padecimiento musculoesquelético, principalmente manifestados en la espalda y el cuello.

En cuanto a la radiación, aunque sólo un pequeño grupo de conductores transportan materiales ionizantes, catalogados como peligrosos, la exposición a estos materiales aumenta significativamente el riesgo de cáncer; al igual que la radiación solar, que expone continuamente a los conductores a los rayos ultravioleta generados por sol.

La iluminación puede causar fatiga ocular, y manifestarse en irritaciones doloras en los párpados de los ojos, percepción de dos imágenes en lugar de una (diplopía), una disminución de la capacidad visual y dolores de cabeza.



Los factores climatológicos exponen a los conductores a la humedad del ambiente, el viento y temperaturas de frío o calor, que en ocasiones pueden ser extremas. De manera inmediata, los conductores pueden padecer enfriamientos o golpes de calor, producidos por cambios de temperatura al entrar o salir a sus habitáculos climatizados, y a la larga, estos cambios de temperatura pueden producir efectos reumáticos.

Agentes químicos

Los conductores durante toda su jornada respiran las emisiones contaminantes de sus vehículos, tales como bióxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y demás partículas contaminantes. Además, durante las revisiones o reparaciones de sus vehículos se exponen a sustancias irritantes, tóxicas o alérgicas. Así, los conductores pueden padecer irritación en las vías respiratorias, dermatitis, eccema o sensibilización cutánea, entre otros trastornos de la piel.

Agentes mecánicos

Los agentes mecánicos incluyen los peligros potenciales en las herramientas, las máquinas, los vehículos e incluso las instalaciones, terminales, talleres, bases o paraderos. Los padecimientos incluyen caídas, ya sea desde el vehículo o en alguna de las instalaciones, y que pueden producir fracturas en el cuerpo, laceraciones o mutilaciones de extremidades, producidas con herramientas o motores, y muertes por accidentes de tránsito.

Agentes biológicos

Aunque el riesgo es mínimo, los conductores pueden ser contagiados al transportar pasajeros que padecen enfermedades infecciosas, ya que muchas bacterias son transmitidas a través del aire al toser estornudar o hablar. En general, la transmisión requiere gran cercanía entre el enfermo y el contagiado, ya que el aire carece de los nutrientes y la humedad necesarios para permitir una larga supervivencia de muchos patógenos. Sin embargo, los conductores pueden ser contagiados de enfermedades bacterianas (como tuberculosis, faringitis, neumonía, difteria, le-




gionelosis y tosferina) o enfermedades víricas (varicela, rubéola, sarampión, gripe o resfriado común).

Exigencias laborales de los conductores profesionales

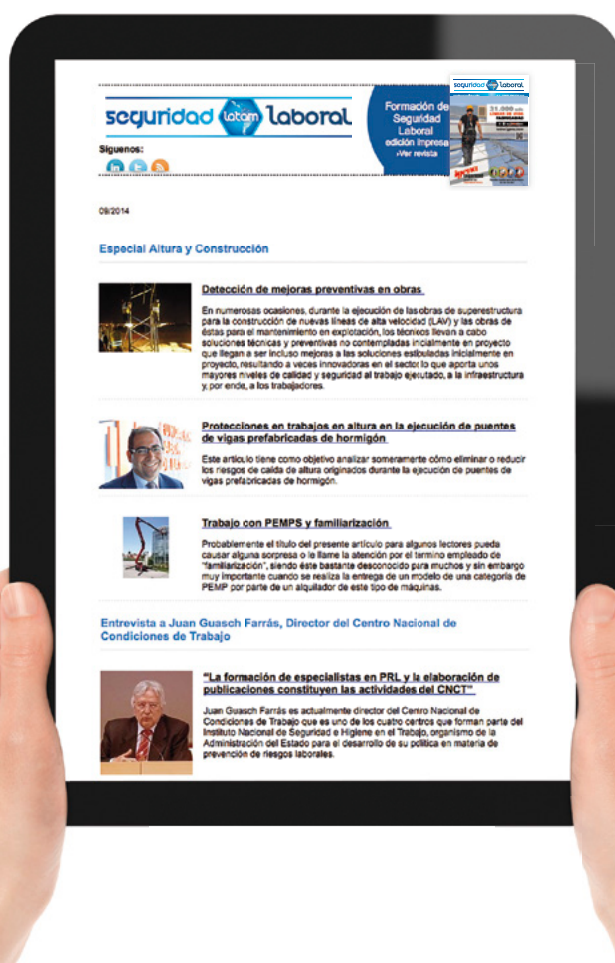
Las exigencias laborales son los requerimientos específicos que tienen los conductores a consecuencia de la actividad que desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo. Pueden afectar tanto la salud física como la mental; se determinan principalmente la jornada de trabajo, la rotación de turnos, el trabajo estático o dinámico, el trabajo nocturno, el ritmo intenso, la supervisión el ambiente de trabajo y otros factores psicosociales. Se manifiestan principalmente en fatiga, estrés, enfermedades psicosomáticas, alteraciones orgánicas y funcionales, como: trastornos del sueño, pérdida del apetito, alteraciones de la vida sexual, depresión, ansiedad, irritabilidad, dolores de cabeza, trastornos de digestión, úlcera, gastritis, angina de pecho, infarto e hipertensión arterial, entre otros.

Conclusión

Los riesgos y exigencias de la actividad de los conductores profesionales determinan la salud-enfermedad, tanto física como mental de los trabajadores; de aquí, la importancia de dar a conocer a los conductores las consecuencias de su proceso de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con un estudio del Instituto de Salud Carlos III el servicio de prevención en las empresas españolas de transporte de mercancías por carretera, en los conductores, se observa un alto desconocimiento sobre las modalidades preventivas de los centros de trabajo (34,3%), y los servicios de prevención se asocian al tamaño de la plantilla. Es decir, aunque en España predominan las empresas con menos de 49 trabajadores (73%), estas son en las que se realiza menos prevención. Por lo que, estas empresas, deben conocer los beneficios económicos asociados a la salud y bienestar de los trabajadores, que entre otros se tienen menos accidentes y ausentismo, mejor servicio y mayor precisión en las entregas a tiempo; por lo que, al mismo tiempo, durante la capacitación de los conductores, además de factores sobre seguridad vial, se deben promover los riesgos y exigencias a la que se enfrentan, con el fin de concientizar sus actividades. 



Toda la información de PRL y Seguridad Laboral a un clic



apúntate
gratis

www.seguridad-laboral.es

- Información especializada sobre PRL y Seguridad y Salud Laboral
- Accede gratis a la revista digital
- Navegación fácil e intuitiva
- Suscripción gratuita a la Newsletter
- Nueva app gratuita para tus dispositivos móviles



Google play



App Store



NUEVO SPRO+ CAMALEÓN



*“Capaz de reflejar
hasta un 95% de la
luz que recibe”*

Máxima absorción de impactos,
sistemas antitorsión y antideslizante



¡Prueba nuestra tecnología
reflectante por tí mismo!

1. Toma una foto de nuestro modelo Camaleón con la cámara de tu móvil.
2. Vuelve a tomar la misma foto esta vez usando el flash.
3. Compáralas y sorpréndete.

El **CALZADO MÁS AVANZADO** del mercado es el resultado de fusionar las tecnologías del deporte de alta competición con la seguridad laboral.

Máxima absorción de impactos, sistema antitorsión y antideslizante se unen a la novedad de la temporada: el **MATERIAL REFLECTANTE** que mejora tu visibilidad en espacios poco iluminados.

UNA PARTE MÁS DE TU EQUIPO

www.paredesseguridad.com