

**UNIVERSIDAD  
DE SANCTI SPÍRITUS  
“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”**

**FACULTAD DE  
CONTABILIDAD Y FINANZAS.**

# **TRABAJO DE DIPLOMA**

**IMPACTO DE LA SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO EN LOS  
RESULTADOS ECONÓMICOS DE LA  
EMPRESA CAI ARROCERO SUR DEL  
JIBARO.**

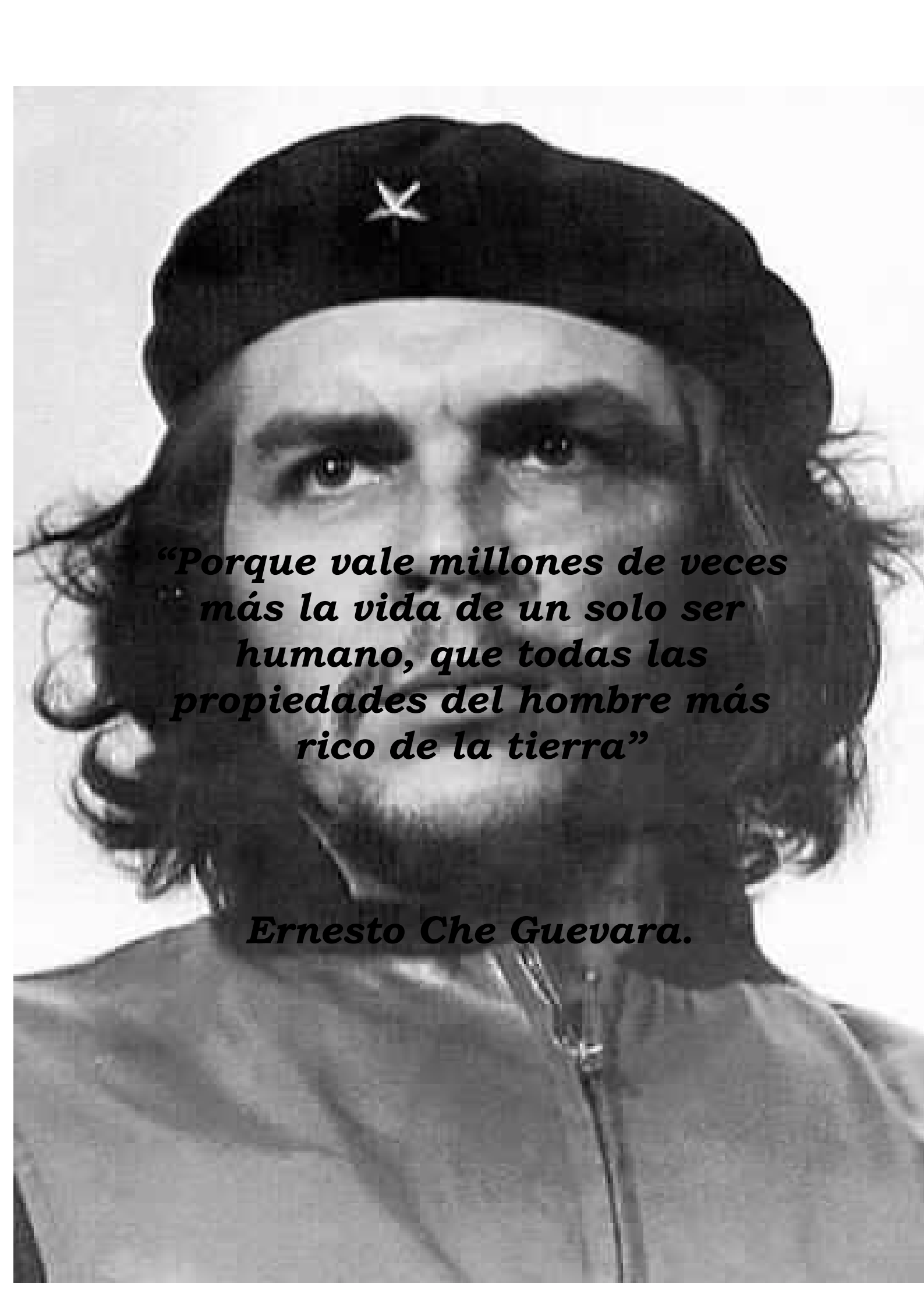
**Autor: Roberto Pérez Jiménez**

**Tutor: Master Boris Luis Rodríguez.**

**Sancti Spíritus 2010**

**“Año 52 de la Revolución”**

# **PENSAMIENTO**



***“Porque vale millones de veces  
más la vida de un solo ser  
humano, que todas las  
propiedades del hombre más  
rico de la tierra”***

***Ernesto Che Guevara.***

# **AGRADECIMIENTO**

***“La gratitud es el legítimo pago al esfuerzo ajeno, es reconocer que todo lo que somos, es la suma del sudor de los demás, es tener conciencia de que un hombre solo no vale nada y la dependencia humana además de obligada es hermosa”***

*Mis agradecimientos más sinceros e imperecederos para:*

*-Mis tutores: Master Boris Luis Rodríguez y Master Ernesto Osés Torres que guiaron la realización de este trabajo.*

*-A todos los profesores que a lo largo de todo un año brindaron desinteresadamente lo mejor de si para nuestra superación.*

*-A mi madre por su incondicional ayuda en todo momento.*

*- A mi hermano Reinaldo por escucharme, aconsejarme y multiplicar mis ánimos en cada instante.*

*-A mis niñas de trece y quince años por saber que siempre estarán a mi lado devolviéndome con su presencia la fuerza en los momentos más difíciles.*

*Y a todos los que de muchas maneras hicieron posible la realización de este sueño, fundamentalmente mis compañeros de trabajo:*

**MUCHAS GRACIAS.**

# ÍNDICE

## Índice:

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>
<b>Carátula</b>	<b>1</b>
<b>Pensamiento</b>	<b>3</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>5</b>
<b>Índice</b>	<b>7</b>
<b>Resumen</b>	<b>11</b>
<b>Introducción</b>	<b>13</b>
<b>Problema científico</b>	<b>20</b>
<b>Objetivos de la investigación</b>	<b>22</b>
<b>Hipótesis de la investigación</b>	<b>24</b>
<b>Objetos de estudio</b>	<b>26</b>
<b>Tipos de investigación</b>	<b>28</b>
<b>Estructura de la investigación</b>	<b>31</b>
<b>Capítulo 1: Análisis de los fundamentos teóricos que sustentan la investigación</b>	<b>33</b>
<b>Introducción</b>	<b>33</b>
<b>Hilo conductor de la investigación</b>	<b>35</b>
<b>Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>36</b>
<b>Salud en el trabajo</b>	<b>36</b>
<b>Seguridad en el trabajo</b>	<b>38</b>
<b>Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>38</b>
<b>Aspectos a medir para definir la política de seguridad y salud en el trabajo a aplicar en la empresa</b>	<b>39</b>
<b>Organización de la seguridad en la empresa</b>	<b>39</b>
<b>Directivo de la empresa que coordina esta actividad</b>	<b>40</b>
<b>Estructura organizativa de la seguridad en la empresa</b>	<b>40</b>
<b>Integración de la seguridad en los contenidos y responsabilidades</b>	<b>40</b>
<b>Acciones de seguridad en la empresa</b>	<b>41</b>
<b>Acciones para enfrentar otras modalidades de riesgos</b>	<b>42</b>
<b>Análisis de la seguridad en el trabajo</b>	<b>42</b>
<b>Análisis de los riesgos</b>	<b>42</b>
<b>Análisis de los accidentes y otros incidentes</b>	<b>42</b>
<b>Selección del personal para puestos riesgosos</b>	<b>43</b>
<b>Formación e información en materia de seguridad</b>	<b>43</b>
<b>Participación de los trabajadores</b>	<b>44</b>
<b>Organización de la producción y el trabajo</b>	<b>44</b>
<b>Actividad técnica de la empresa</b>	<b>44</b>
<b>Evaluación y estimulación de los trabajadores</b>	<b>45</b>
<b>Seguridad contra incendios</b>	<b>45</b>
<b>Seguridad del entorno</b>	<b>45</b>
<b>Seguridad del patrimonio</b>	<b>45</b>
<b>Planificación y ejecución de las acciones de seguridad</b>	<b>46</b>
<b>Control y ajuste de las acciones de seguridad</b>	<b>46</b>
<b>Desempeño laboral</b>	<b>46</b>
<b>Categorías de análisis para evaluar la conducta laboral del</b>	<b>48</b>

trabajador	
Concepto de evaluación del desempeño	48
Importancia de la evaluación del desempeño	48
Objetivos de la evaluación del desempeño	49
Usos de la evaluación del desempeño	49
Beneficios de la evaluación del desempeño	50
Beneficios para el trabajador de la evaluación del desempeño	50
Beneficios para la empresa de la evaluación del desempeño	51
Ventajas de la evaluación del desempeño	51
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un factor determinante en el desempeño laboral	52
Implicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la mejora del desempeño	54
Gestión de seguridad	54
Gestión de la prevención de riesgos laborales	54
Política de seguridad y salud en el trabajo	54
Manual de gestión de seguridad y salud en el trabajo	54
Seguridad integrada	55
Seguridad integral	55
Desempeño laboral en empresas agropecuarias cubanas, a partir de la gestión de seguridad y salud en el trabajo	55
Conclusiones	57
Capítulo 2: Evaluación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa	59
Introducción	59
Procedimiento del diseño para su posterior implementación	60
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa	61
Análisis y diagnóstico de la seguridad y salud en el Trabajo en la empresa	61
Revisión de documentos en la empresa	62
Etapas 1: Elaboración de la política de seguridad y salud en el trabajo	62
Principios de un nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo integrada a la actividad empresarial	62
Etapas 2: Determinación de la organización de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa	64
Directivo de la empresa que coordina esta actividad	64
Estructura organizativa de la seguridad de la empresa	64
Integración de la seguridad en los contenidos y responsabilidad	65
La definición de las acciones de seguridad en la empresa	65
Etapas 3: Planificación de las acciones de seguridad	66
Análisis de la seguridad en el trabajo	66
Análisis de los accidentes e incidentes	67
Formación e información en materia de seguridad	67
Participación de los trabajadores	68
Selección del personal para puestos riesgosos	69
Garantía de la seguridad contra incendios	69
Métodos para la entrega de los medios de protección personal y colectiva según los requisitos establecidos por la Resolución 50 del 2008:	69
Evaluación y estimulación de los trabajadores	69
La seguridad del patrimonio	70



<b>Etapa 4: Control y ajuste de las acciones</b>	<b>70</b>
<b>Indicadores de control que pueden contribuir al análisis económico de la seguridad en las unidades</b>	<b>71</b>
<b>Ejemplo de indicadores que a pesar de su carácter cualitativo resultan susceptibles al ser cuantificados</b>	<b>71</b>
<b>Otras acciones a desarrollar</b>	<b>72</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>74</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>74</b>
<b>Capítulo 3: Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro</b>	<b>76</b>
<b>Introducción</b>	<b>76</b>
<b>Política de seguridad y salud en el trabajo en la empresa</b>	<b>76</b>
<b>Objetivos y compromisos de la dirección en materia de dicha política</b>	<b>76</b>
<b>Funciones de los dirigentes de la empresa en la esfera de seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>77</b>
<b>Funciones específicas de los dirigentes de las diferentes áreas de la empresa</b>	<b>78</b>
<b>Determinar los derechos y deberes de los trabajadores</b>	<b>84</b>
<b>Derechos de los trabajadores con relación a la seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>84</b>
<b>Deberes de los trabajadores con relación a la seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>84</b>
<b>Conclusiones preliminares</b>	<b>85</b>
<b>Recomendaciones preliminares</b>	<b>85</b>
<b>Beneficios que aportó la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<b>86</b>
<b>Impacto de la seguridad y salud en el trabajo en los resultados económicos de la empresa</b>	<b>90</b>
<b>Créditos de la investigación</b>	<b>93</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>94</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>94</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>96</b>
<b>Anexo 1</b>	<b>102</b>
<b>Anexo 2</b>	<b>104</b>
<b>Anexo 3</b>	<b>105</b>
<b>Anexo 4</b>	<b>107</b>
<b>Anexo 5</b>	<b>108</b>
<b>Anexo 6</b>	<b>109</b>
<b>Anexo 7</b>	<b>110</b>
<b>Anexo 8</b>	<b>113</b>
<b>Anexo 9</b>	<b>115</b>
<b>Anexo 10</b>	<b>118</b>

# RESUMEN

## **Resumen:**

La Empresa CAI Arrocerero Sur del Jíbaro desde el año 1999 acumulaba 11 accidentes mortales en 10 años consecutivos y un promedio anual de 48 accidentes del trabajo , por lo que se decide aprobar una plaza de especialista en seguridad y salud en el trabajo, que anteriormente su contenido lo atendía el especialista de seguridad y protección, por tal razón se evalúa por la dirección de la empresa de conjunto con la dirección nacional del Sindicato Agropecuario y Forestal comenzar un movimiento de capacitación sobre esta materia, donde quedó muy claro la importancia de adoptar medidas adecuadas para la preservación de la salud de los trabajadores, la prevención de los accidentes del trabajo y equiparados, de las enfermedades profesionales y el mejoramiento sistemático de las condiciones laborales, en correspondencia con el desarrollo técnico y económico alcanzado por la empresa y que además dicho movimiento naciera desde la empresa hasta la base, creándose así las raíces que dieron origen al trabajo de diploma que a continuación presentamos.

# INTRODUCCIÓN

## Introducción:

En las condiciones actuales de Cuba en que se está llevando a cabo el proceso de formación de un nuevo modelo económico- socialista, el desempeño eficiente asume un rol protagónico y por ello implica la necesidad de lograr organizaciones económicas caracterizadas por su competitividad y factibilidad. Estos imperativos, a su vez, demandan el perfeccionamiento empresarial y la transformación de los recursos humanos en su nueva dimensión de actores principales y agentes de los cambios necesarios.

Esta nueva dimensión de los recursos humanos no se logra fácilmente, pues es necesario modificar políticas, enfoques y formas de actuación, individuales y colectivas enraizadas por muchos años. Para que estos cambios se realicen con éxito, es necesario la comprensión y adopción de un nuevo sistema de gestión de los recursos humanos que garanticen que todos los trabajadores lleven a cabo sus funciones óptimamente y en correspondencia a sus capacidades y actitudes.

En la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social la empresa necesita buscar nuevas alternativas que aporten un mejor desempeño de los trabajadores para lo cual es necesario concebir al hombre dentro de la empresa como un recurso que hay que optimizar a partir de una visión renovada, dinámica, competitiva, en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico.

Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable.

Los recursos humanos son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización y es el que decide el manejo de lo demás. Es un tipo de recurso que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo.

Estos deben ser valorados como el eje fundamental para las transformaciones dentro y fuera de la empresa. De nada valen los esfuerzos por transformar la gestión financiera, comercial y tecnológica - productiva, si no se completa y

complementa con la gestión de recursos humanos, cuya función primordial debe consistir en la obtención y desarrollo del hombre, que permita que la empresa sea cada día más competitiva, que opere con la máxima eficiencia y eficacia y que lleve a cabo sus estrategias favorablemente.

Dentro de la gestión de recursos humanos ocupa un lugar primordial el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la gestión de estas cuestiones en la propia empresa, por tanto debido a la repercusión que tienen las condiciones en que realizamos una tarea en la eficiencia y rapidez de nuestra actividad, el ambiente inmediato no deja de influir en la motivación para ejecutar la tarea, la destreza con que la ejecutamos y el resultado final de la misma.

Por mucho cuidado que ponga una empresa en la selección de los candidatos más idóneos, en su capacitación para el puesto, en asignarles los mejores supervisores y en crear una atmósfera óptima de trabajo, si las condiciones físicas son inadecuadas, la producción mermará.

Los psicólogos del trabajo han realizado programas de investigación exhaustiva sobre todos los aspectos del ambiente físico del trabajo. En diversas situaciones analizan factores como la temperatura, humedad, iluminación, ruido, y jornada laboral. Establecen pautas preferentes al nivel óptimo de cada uno de esos factores. Se cuenta con gran acervo de conocimiento acerca de los rasgos del ambiente físico que facilitan el rendimiento. Actualmente nadie duda de que las condiciones y ambientes inadecuados ocasionen efectos negativos: disminución de la productividad, aumento de errores, mayor índice de accidentes y más rotación de personal.

Según la organización internacional del trabajo, las labores agrarias están consideradas, junto con la construcción o la minería, una de las actividades laborales más peligrosas, donde se producen un gran número de accidentes laborales de los cuales sólo algunos son computados como tales. Pese a ello y debido especialmente a las características que la diferencian de los otros sectores económicos, es un sector muchas veces olvidado desde el punto de vista preventivo. A su vez la relación entre condiciones y ambiente físico de trabajo o lo que es mejor la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de los trabajadores es otra de las cuestiones poco tratadas en el sector agropecuario, específicamente en el caso cubano esta problemática

adquiere especial significación y a ello está orientada esta investigación, para lo cual se ha tomado como referente la empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro que fue creada por Resolución No 530 de fecha 30 de diciembre de 1986 y por acuerdo No 4223 del comité ejecutivo del consejo de ministros, con fecha 4 de diciembre del año 2001, se aprobó el comienzo de la aplicación del perfeccionamiento empresarial en la misma, la cual tiene como actividad fundamental :

- Producir y comprar a entidades del sistema y a la base productiva (unidades básicas de producción cooperativa, cooperativas de créditos y servicios y de producción agropecuaria, unidades empresariales de base y productores individuales), arroz y subproductos, viandas, hortalizas, granos, flores, frutales, animales comerciales de ganado mayor y menor, sus carnes, sus subproductos y derivados así como otras producciones agropecuarias para comercializar de forma mayorista en moneda nacional y en divisa.
- Acopiar y comercializar de forma mayorista, arroz popular y subproductos para incorporarlos al balance alimentario, en moneda nacional.
- Producir y comercializar de forma mayorista en moneda nacional y en divisa, leche de ganado mayor y menor y derivados lácteos (queso) con destino a la industria láctea, así como leche fresca a comercio interior (cruzamiento) en moneda nacional y de forma minorista a los trabajadores de la empresa que se desempeñen como ordeñadores, todo ello cumpliendo las regulaciones establecidas por los organismos correspondientes( Ministerios del Comercio Interior, la Industria Alimentaria y de la Agricultura).
- Producir y comprar a la base productiva, para comercializar de forma mayorista al Ministerio de la Industria Ligera, cuero curtido y natural en moneda nacional.
- Producir y comercializar de forma mayorista en moneda nacional, animales de trabajo a empresas, unidades básicas de producción cooperativa, cooperativa de créditos y servicios y de producción agropecuaria, unidades empresariales de base y productores individuales.

- Producir y acopiar de las (unidades básicas de producción cooperativa, cooperativas de créditos y servicios, cooperativas de producción agropecuaria y unidades empresariales de base), los excedentes del plan de plantas ornamentales, posturas de frutales, forestales y de flores, para su comercialización mayorista con empresas comercializadoras del Ministerio de la Agricultura y otras entidades y de forma mayorista o minorista.
- Producir y comercializar de forma mayorista, medios de control biológico entomófagos, entopatógenos y biopreparados), materia orgánica, humus de lombriz, pienso criollo, condimentos y plantas medicinales frescas o secas, semillas botánicas y agámicas que incluyen plántulas y posturas de hortalizas en moneda nacional.
- Producir y comprar para comercializar de forma mayorista y en moneda nacional, los insumos fundamentales para la producción, artículos de alta demanda para el sector agropecuario y subproductos de las cosechas para alimento animal y forraje verde y seco, a las distintas formas de producción (unidades básicas de producción cooperativa, cooperativa de créditos y servicios y de producción agropecuaria, unidades empresariales de base y productores individuales) que se vinculan con la empresa.
- Producir y comercializar de forma mayorista en moneda nacional materiales alternativos de construcción a entidades del sistema.
- Comprar, producir y comercializar de forma mayorista hortalizas y condimentos frescos y secos con destino al consumo social y de forma minorista, en los puntos de venta autorizados por el consejo de la administración municipal, puede comercializar además, raíces, tubérculos, plátanos, maíz, sorgo, arroz popular, leña, carbón, aceites de ajonjolí, de maní, de girasol, de palma de corajo y de otras plantas oleaginosas, frutas frescas, sus pulpas y jugos naturales, vegetales encurtidos de forma artesanal, plantas medicinales, frescas o deshidratadas, alimento animal (incluye piensos criollos), miel de abeja de la tierra y sus subproductos, pie de cría de aves rústicas y sus huevos, carnes frescas de ganado menor, flores, posturas de plantas frutales, forestales y ornamentales, todo ello en moneda nacional.



- Comercializar de forma minorista en moneda nacional en los consultorios y tiendas agropecuarios insumos para la producción y los productos de alta demanda para el sector agropecuario, tales como monturas, sogas, bastos, yugos, frontiles, cinturones de seguridad, guantes, polainas, sombreros, machetes, aperos de labranza, cuchillos, vagones, regaderas, semillas botánicas y agámicas, incluidas las vitroplantas, posturas de plantas frutales, forestales y ornamentales, plantas medicinales frescas y deshidratadas, biopreparados para el control integral de plagas, literatura científico-técnica relacionada con la actividad de producción agropecuaria y forestal, abono, humus de lombriz, piensos criollos y pie de cría de la lombricultura.
- Producir y comercializar de forma minorista en moneda nacional productos agropecuarios en el mercado agropecuario estatal y los excedentes a trabajadores de la empresa.
- Comercializar de forma minorista artículos industriales y alimenticios a los trabajadores de la empresa y a la base productiva asociada, a través de la tienda de estímulo de la propia empresa, según nomenclatura aprobada en moneda nacional.
- Producir y comercializar de forma mayorista, animales de especies menores vivos y sus carnes, huevos de aves, miel de abejas y sus derivados, en moneda nacional.
- Comercializar de forma mayorista pienso industrial y subproductos del maíz como alimento animal, a las entidades y de forma minorista a productores individuales incluidos en el programa priorizado de producción de leche y carne, en moneda nacional.
- Producir y comprar a la base productiva para comercializar de forma mayorista, leña, postes vivos, madera en bolos y rolliza, cuje, palmiche, y yaguas, en moneda nacional.
- Comercializar de forma mayorista, chatarra a las empresas de recuperación de materias primas, en moneda nacional y en divisas.
- Comercializar de forma mayorista, animales de especies menores vivos y sus carnes, huevos de aves, miel de abeja y sus derivados, en moneda nacional.

- Comercializar de forma mayorista, huesos a partir de los sacrificios de ganado mayor a las entidades de comercio y gastronomía del territorio, en moneda nacional.
- Comercializar de forma mayorista pienso industrial y subproductos del maíz como alimento animal, a las entidades y de forma minorista a productores individuales incluidos en el programa priorizado de la producción de leche y carne, en moneda nacional.

Como se puede observar esta empresa tiene como producción fundamental la producción de arroz y sus derivados, los cultivos varios y la ganadería mayor y menor en todo tipo de proceso, la cual se ha visto frenada debido a las condiciones difíciles de trabajo a que estaban sometidos los trabajadores, esto provocó un aumento en la mejora continua de las condiciones laborales ,un aumento en las producciones finales, la eliminación total de la ocurrencia de accidentes del trabajo, así como las manifestaciones de satisfacción y conformidad con la actividad que deben desarrollar.

# PROBLEMA CIENTÍFICO

**A partir del análisis realizado se concibe como problema científico de la investigación:**

¿Cómo demostrar a los directivos que garantizando de manera continua condiciones laborales seguras e higiénicas a los trabajadores mediante la evaluación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se incrementan los resultados económicos de la empresa?

# OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

## **A partir de la definición del problema científico se establecen los objetivos de la investigación:**

**Objetivo general:** Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa CAI Arrocerero Sur del Jíbaro.

### **Objetivos específicos:**

1. Realizar un estudio de la bibliografía sobre seguridad y salud en el trabajo y desempeño, así como la relación de estas variables en el resultado económico de la empresa.
2. Realizar un diagnóstico sobre la situación actual del desempeño de los trabajadores y de la influencia que sobre el mismo ejerce el actual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Valorar el beneficio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa en el desempeño de los trabajadores y el impacto en los resultados económicos.

# HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

## **Hipótesis de la investigación:**

El análisis objetivo del problema científico permite llegar a una respuesta anticipada del mismo en forma de **Hipótesis de la investigación**: Si se implanta correctamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa CAI Arrocerero Sur del Jíbaro se logrará optimizar el desempeño de los trabajadores e incrementar los resultados económicos.



# OBJETOS DE ESTUDIO

### **Objeto de estudio teórico:**

Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como uno de los determinantes del desempeño de los trabajadores y el incremento de los resultados económicos de la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro.

### **Objeto de estudio práctico:**

Implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como uno de los determinantes en el desempeño de los trabajadores y el incremento de los resultados económicos de la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro.

# TIPOS DE INVESTIGACIÓN

## **Tipos de investigación:**

**Teórica:** Por la revisión bibliográfica que se lleva a cabo de estas variables.

**Correlacional:** Ya que se estudian los efectos que se logran en una variable al incidir en otra, en este caso se evalúa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar el desempeño de los trabajadores.

**Descriptiva:** Ya que se realiza un diagnóstico previo para conocer las particularidades existentes relacionadas con el desempeño y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Explicativa:** Ya que se miden y evalúan diferentes parámetros que caracterizan las variables objeto de estudio.

### **Métodos y técnicas de investigación:**

Se emplea el de análisis- síntesis e histórico - lógico y las técnicas empleadas son las encuestas, entrevistas, revisión documental, trabajo grupal.

### **Justificación de la investigación:**

**Significación teórica:** Por el estudio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de su influencia en el desempeño y en el incremento de los resultados económicos de la empresa, aportando un marco teórico referencial sobre estas temáticas.

**Significación metodológica:** Porque se diseña por la Resolución No 39 del año 2007 que dispone los elementos que debe recoger un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa.

**Significación práctica:** Por la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

**Significación social:** Por el impacto que estas cuestiones tienen en el bienestar de los trabajadores y a su vez el beneficio social a partir de la optimización de su desempeño.

**La viabilidad** de la investigación está dada primeramente por la aprobación del proyecto al cual responde la presente investigación, por la asesoría del claustro de profesores de la Universidad de Sancti Spíritus José Martí Pérez y el Complejo Agropecuario Industrial Arrocero Sur del Jíbaro que cuenta con los medios necesarios para desarrollar la investigación con el rigor que esta exige, existiendo plena sensibilización con la problemática abordada.

# ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

## **Estructura de la Investigación**

**ANÁLISIS DE LOS FUNDAMENTOS TEÓRICOS  
QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN.**

**EVALUACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE  
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO EN LA EMPRESA CAI  
ARROCERO SUR DEL JIBARO.**

# **CAPÍTULO 1**

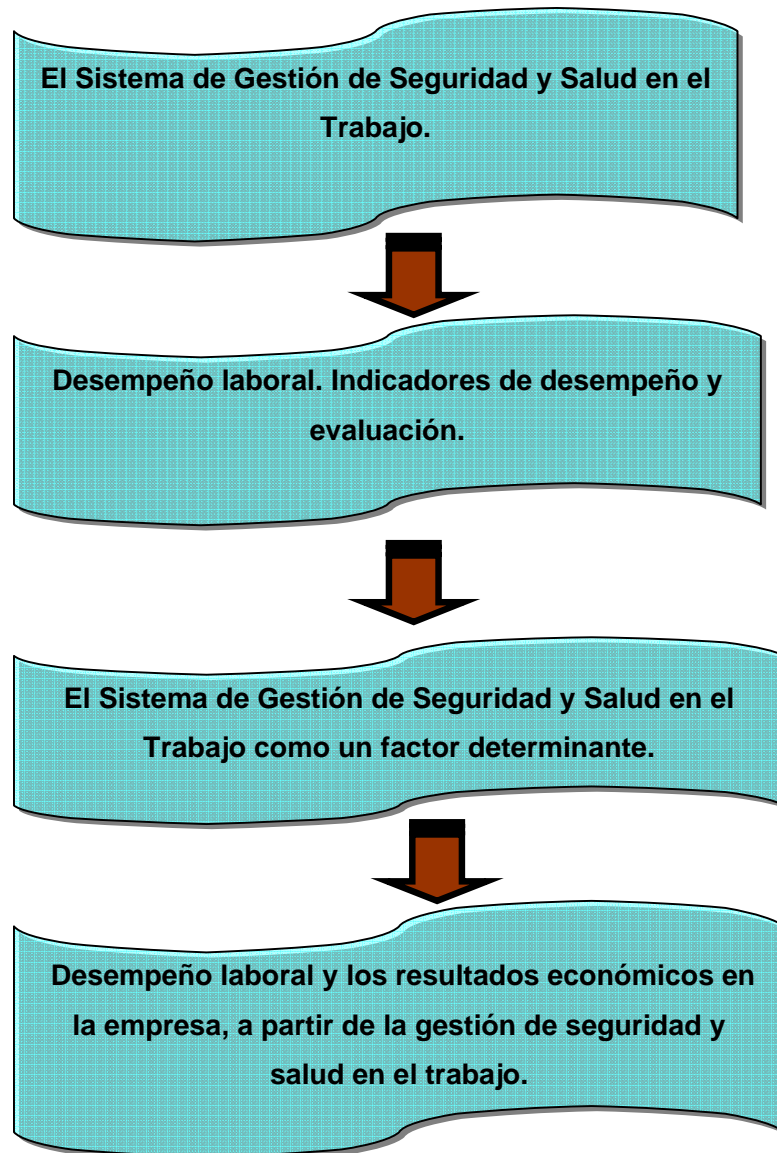


## **Capítulo 1: Análisis de los fundamentos teóricos que sustentan la investigación.**

### **1.1 . Introducción:**

El objetivo de este capítulo es confeccionar el marco teórico referencial de la investigación, donde primeramente se aborda el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo , se continúa posteriormente con el desempeño laboral, indicadores de desempeño y evaluación, seguidamente se abordará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un factor determinante en el desempeño laboral, finalmente se plantea lo relacionado con el desempeño laboral en unidades de la empresa a partir de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, arribando finalmente a las conclusiones derivadas del estudio de la bibliografía consultada.

# **HILO CONDUCTOR DE LA INVESTIGACIÓN**



**Figura No 1 Hilo conductor de la investigación. Fuente de elaboración propia.**

## **1.2. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Uno de los objetivos principales de la seguridad y salud en el trabajo, es promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo de los centros productivos, para de este modo contribuir al beneficio mutuo de los trabajadores y de las empresas.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tiene el compromiso de propiciar una mejor normatividad a fin de generar un medio ambiente laboral seguro y productivo, reducir al mínimo los índices de riesgo de enfermedades y accidentes y facilitar al empresario y al trabajador el cumplimiento de las disposiciones legales en dicha materia, para contribuir al incremento de la productividad y el bienestar de la salud de los trabajadores.

Los programas de seguridad y salud son una de las actividades que se necesita para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo. Higiene y trabajo constituyen funciones íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener un nivel de salud de los trabajadores, así como un óptimo desempeño.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los trabajadores constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. Para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben poseer un plan de higiene adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas, así como un plan de seguridad en el trabajo dependiendo de sus necesidades.

## **1.3. Salud en el trabajo:**

Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir, que posee un carácter eminentemente preventivo, Se dirige a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva al trabajo.

Al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre nuestra integridad física y mental, teniendo mucho cuidado de los riesgos de salud, inherentes a la actividad que estemos realizando y al ambiente físico donde la estemos ejecutando. Estos son los principios fundamentales en cuanto a la higiene del trabajo, que también está relacionada con la prevención de enfermedades a partir del estudio de 2 variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Durante mucho tiempo, la higiene y seguridad del sitio de trabajo han sido factores importantes para el correcto funcionamiento de una empresa, en la mayoría de éstas está involucrado un plan organizado el cual implica la prestación de servicios médicos, de enfermería y de primeros auxilios. Estos se prestan tanto en el interior de la empresa como en centros médicos especializados, según las características propias de la organización.

Así mismo, las empresas difieren en cuanto a su funcionamiento; no es lo mismo el sistema de seguridad y salud de una industria de molinar arroz o el de una unidad básica de producción en el campo arrocero y de viandas que el de una empresa que sólo tiene oficinas.

Es muy importante destacar que la higiene del trabajo es de carácter preventivo, ya que se dirige a la salud y comodidad de un trabajador, evitando que este se enferme o se ausente parcial o totalmente de su sitio de trabajo. Para lograr esto, se puede educar a los trabajadores, jefes o dirigentes indicándoles los peligros existentes y enseñándoles cómo evitarlos; también manteniendo un estado de alerta ante los riesgos existentes en una determinada área de trabajo.

Otro punto de suma importancia es el ambiente de trabajo el cual está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación, etc), las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus, etc).

Dentro de las condiciones ambientales, la más importante es la iluminación del sitio de trabajo, es decir, de la cantidad de luz en el punto donde se está desarrollando la actividad dependerá la tarea visual que el trabajador deba ejecutar. Esto es de suma importancia porque recordemos que una mala iluminación puede afectar la vista así como los nervios.

Otro factor muy importante es el ruido. ¿Cuántas veces al pasar por una industria de procesar arroz no escuchamos unos sonidos infernales? En este aspecto lo principal es determinar cómo el ruido afecta la salud del trabajador y su audición la cual se pierde cuanto mayor es el tiempo de exposición a éste. El efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad y frecuencia del sonido y la variación de los ritmos.

#### **1.4. Seguridad en el trabajo:**

Vamos a definirla como el conjunto de medidas empleadas para eliminar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo, instruyendo a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.

Es muy importante aclarar que la seguridad es una función de staff, es decir, existe un organismo externo que asesora a todas las áreas en cuanto a seguridad se refiere y contempla 3 áreas principales de actividad que son prevención de accidentes, de riesgos laborales y de incendios.

Podemos decir que teniendo un ambiente sano y unas condiciones de seguridad estables, se podrá trabajar de una mejor manera sin sentir temor por nuestra integridad física o intelectual que haga que nuestro desempeño no sea el adecuado.

La seguridad del trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a los trabajadores acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

#### **1.5. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La aplicación del nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que otros aspectos de la política laboral, parte del diagnóstico que deberá realizar la empresa previamente y que permite evaluar la situación inicial. Este análisis comprende los pasos o etapas siguientes:

1. Definición por la empresa de su política de seguridad.
2. Determinación de la organización de la seguridad (estructura, funciones, contenidos).
3. Análisis y diagnóstico de la seguridad en el trabajo.
4. Planificación de las acciones de seguridad.
5. Control y ajuste de las acciones.

### **1.6. Definición por la empresa de su política de seguridad y salud en el trabajo.**

La política de seguridad deberá ser trazada y controlada por la más alta dirección de la empresa y definida en sus objetivos y proyección estratégicos. Para que esta política sea exitosa deberá materializarse en aspectos tales como:

- La elaboración de un compromiso u objetivos en materia de seguridad.
- La implicación y motivación de toda la línea jerárquica, de modo que los objetivos de la seguridad sean asumidos por cada área y trabajador.
- El desarrollo de una cultura empresarial más amplia alrededor de estos temas.
- El tratamiento sistemático de los aspectos de la seguridad en los consejos de dirección, en el contexto de todos aquellos puntos o aspectos que lo requieran.
- El recorrido periódico por las áreas de trabajo.
- La utilización sistemática por la empresa de los indicadores de seguridad, incluyendo aquellos relativos al análisis costo-beneficio, como una herramienta de dirección.

### **1.7. La organización de la seguridad en la empresa.**

La empresa organizará la seguridad de modo que le permita materializar con efectividad su política y objetivos en este terreno, definiendo con tal propósito su estructura y organización funcional más convenientes. A estos efectos se deberá precisar:

- El directivo de la empresa que coordinará y controlará esta actividad.
- La existencia o no de un área especializada o de especialistas propios, que desarrollen en la entidad la asesoría técnica en esta disciplina, su autoridad funcional y el nivel y el área de dirección a que quedarán adscriptos.
- La conveniencia o no de utilizar especialistas que atiendan más de una unidad de una misma entidad o incluso, de encargar esta labor a especialistas de instituciones especializadas.

- Las funciones correspondientes a la seguridad, que deberán integrarse al contenido y responsabilidades de cada área y trabajador, según su actividad y esfera de competencia, incluyendo la autoridad de los mandos con respecto a la seguridad, integrando a sus funciones las tareas que correspondan.

#### **1.7.1. Determinación del directivo de la empresa que coordina esta actividad.**

Aún cuando es el director el máximo responsable de la seguridad en su empresa, de lo que se trata es de determinar el mando que coordinará y controlará las tareas de seguridad, y deberá ser preferentemente un directivo de primera línea, con la influencia y la autoridad requerida.

#### **1.7.2. La estructura organizativa de la seguridad en la empresa.**

La estructura organizativa que se adopte ha de permitir dar respuesta a los objetivos trazados, con la agilidad y la efectividad necesarias. Al determinar estas necesidades, cada entidad tendrá en cuenta entre otros, los siguientes factores:

- Niveles de riesgo, procesos de alto riesgo, de puestos riesgosos, etc.
- Número de trabajadores.
- Características organizativas: carácter abierto o cerrado de la empresa.
- Dispersión de las unidades organizativas: número y distribución de las mismas.

#### **1.7.3. Integración de la seguridad en los contenidos y responsabilidades.**

Se precisará la responsabilidad en esta materia tanto de las áreas, como de los directivos, jefes directos y demás trabajadores, en lo que se refiere a:

- Incluir los requisitos de seguridad en la preparación, el desarrollo y el control de la actividad productiva o de servicio de que se trate, previo análisis de los procesos, métodos y medios de trabajo.
- Incluir los requisitos de seguridad en las reglas, órdenes e instrucciones de trabajo, las normas de operación de los equipos y



otros procedimientos previstos en la producción y los servicios, así como en la documentación técnica que elabore la empresa.

- Incorporar los aspectos organizativos relativos a la seguridad en los reglamentos, sistemas de información y control y otros documentos de alcance global.
- Potenciar el papel de los jefes directos, que han de asumir la responsabilidad fundamental en esta labor, incluyendo la facultad para detener un equipo o un proceso en caso de peligrar la seguridad del trabajador, del patrimonio o del entorno.
- Asignar a los técnicos y especialistas de seguridad una labor básicamente de asesoría y fiscalización en esta materia.

#### ***1.7.4. La definición de las acciones de seguridad en la empresa.***

La materialización de los objetivos de la seguridad, conlleva a la definición e integración de las acciones preventivas en los distintos ámbitos de la gestión empresarial, a cuyos efectos se han de considerar, entre otros, las siguientes acciones fundamentales:

1. El análisis de la seguridad en la empresa.
2. La selección del personal para puestos riesgosos.
3. La formación e información en materia de seguridad.
4. La participación de los trabajadores.
5. La actividad de proyectos y el proceso inversionista de la empresa.
6. La organización de la producción y el trabajo.
7. La actividad técnica de la empresa.
8. La actividad comercial.
9. La evaluación y la estimulación de los trabajadores.

**1.8. En virtud del carácter integral que de acuerdo con el presente modelo deberá asumir la seguridad en la empresa, se adoptarán además acciones para enfrentar otras modalidades de riesgos, como son los siguientes:**

- La seguridad contra incendios.
- La seguridad del transporte.
- La seguridad del entorno.
- La seguridad del producto.
- La seguridad del patrimonio.

**1.9. El análisis de la seguridad en el trabajo.**

La planificación y ejecución de la actividad preventiva consiste en el análisis de la seguridad, tanto referido a los riesgos potenciales, como a los accidentes de trabajo, incendios, averías y otros incidentes ocurridos, con vistas a establecer las medidas preventivas que resulten oportunas.

***1.10. El análisis de los riesgos:***

Resulta vital que la empresa identifique, evalúe y controle los riesgos existentes, incluyendo los problemas relativos a la gestión de la seguridad que pueden estar incidiendo. Este análisis constituye además una vía para determinar la frecuencia y el contenido de las auto inspecciones y las instrucciones de seguridad, la utilización de los equipos de protección personal y colectivo y los requisitos para la selección del personal en aquellos puestos de carácter riesgoso, así como para la jerarquización de las medidas de seguridad que se requieren en cada caso.

***1.11. El análisis de los accidentes y otros incidentes:***

La investigación de los accidentes de trabajo ha de tener como propósito esencial determinar las causas fundamentales que le dieron origen y establecer las medidas que eviten la ocurrencia de hechos similares. Detrás de los accidentes hay siempre riesgos, causas objetivas, pero al mismo tiempo una muestra de que algo anda mal en los niveles donde se define la gestión de la seguridad en la empresa.

### **1.12. La selección del personal para puestos riesgosos:**

Al seleccionar las personas idóneas para ocupar puestos de trabajo riesgosos o altamente riesgosos, resulta necesario considerar, junto a los aspectos evaluativos de la actividad, los riesgos y las exigencias fisiológicas y psicológicas presentes en los mismos, a fin de garantizar que los trabajadores seleccionados posean las características adecuadas para ejecutar su actividad de modo seguro y eficiente.

### **1.13. La formación e información en materia de seguridad:**

La formación del trabajador constituye un medio fundamental para lograr un comportamiento o conducta seguro en el lugar de trabajo y en general un cumplimiento satisfactorio de las funciones asignadas a cada miembro de la organización, relacionadas con la seguridad en el trabajo. Para que esta formación sea eficaz debe en la medida de lo posible:

- Incluir a todos los trabajadores, haciendo especial énfasis en aquellos que en razón de su actividad técnica, productiva, o de mando, puedan ejercer una influencia más directa sobre la seguridad en la empresa.
- Identificar previamente las necesidades de formación y los objetivos a lograr, en dependencia de la actividad y el tipo de instrucción de que se trate.
- Proporcionar al personal técnico que atiende la seguridad la formación que demanda esta actividad.
- Garantizar, tratándose de puestos que exijan que el trabajador alterne dos o más actividades, su conocimiento de los riesgos y de las reglas de seguridad correspondientes a las mismas.
- Impartirse fundamentalmente por el personal con mando directo o en su defecto, por otros trabajadores adiestrados al efecto, y basarse en los procedimientos, reglas, normas, etc., establecidos en la empresa.
- Confeccionar los procedimientos de trabajo seguro y normas de seguridad teniendo en cuenta el nivel técnico de los trabajadores y los riesgos a que están expuestos los mismos u otras personas vinculadas a sus decisiones.

- Extender en los puestos más riesgosos la instrucción inicial específica al período de prueba del trabajador, velando por la formación de hábitos seguros de trabajo.
- Incluir en los programas de los cursos de formación y adiestramiento, los aspectos relativos a la seguridad que correspondan.
- Considerar los aspectos de la seguridad en su área de gestión, como un requisito para desempeñarse en un cargo de dirección, teniendo presente dicho requisito en los cursos y seminarios que se impartan a los jefes, sustitutos y reservas de cuadros, así como en la evaluación del personal dirigente.
- Desarrollar un programa de divulgación de seguridad, como una vía para contribuir a fomentar un comportamiento seguro del trabajador.

#### ***1.14. La participación de los trabajadores:***

La participación de los trabajadores, tanto de forma directa como a través de su organización sindical, resulta vital para el éxito de la gestión de la seguridad, toda vez que son quienes tienen la vivencia más directa sobre los riesgos presentes, el ambiente de trabajo y otras condiciones materiales y organizativas, aportando a menudo criterios y soluciones de gran valor. Su consulta y participación contribuye además a lograr las actitudes positivas y en general el compromiso que el sistema demanda.

#### ***1.15. La organización de la producción y el trabajo:***

La organización de la producción y el trabajo ha de tener en cuenta desde su concepción los requisitos de seguridad propios de la actividad de que se trate, así como ante cualquier cambio en el proceso, el equipamiento o la materia prima utilizada que puedan tener repercusión en los mismos.

#### ***1.16. La actividad técnica de la empresa:***

El área técnica de la empresa y en particular la actividad de mantenimiento, han de jugar un papel fundamental en el análisis y la solución de los problemas técnicos de la seguridad, debiendo ello estar presente en los objetivos, funciones y tareas específicas que desarrollan.

### **1.17. La evaluación y la estimulación de los trabajadores:**

La seguridad integrada a la actividad de la empresa puede y debe convertirse en un factor de calidad y eficiencia de las áreas, de la disciplina de los trabajadores y de la responsabilidad de los jefes, razón por lo cual en la evaluación y estimulación de los resultados del trabajo resulta conveniente considerar los aspectos que correspondan referidos a la seguridad.

En lo que a la seguridad se refiere, el objetivo fundamental de la evaluación y la estimulación de los trabajadores, consistirá en medir el cumplimiento de los procedimientos de trabajo seguro, funciones y tareas de seguridad y motivar al trabajador al cumplimiento de las mismas.

### **1.18. La seguridad contra incendios:**

La seguridad contra incendios, como otras acciones de seguridad, quedará incorporada a las distintas áreas de gestión de la empresa, a fin de prevenir en su origen o controlar los riesgos que pudieran dar lugar a este tipo de siniestro, dada la repercusión económica y social de los mismos.

### **1.19. La seguridad del entorno:**

Las empresas y demás entidades constituyen, en razón de su actividad económica, una de las principales causales del deterioro ambiental, haciendo ineludible considerar el medio ambiente como un área más de responsabilidad de la empresa.

Esta responsabilidad debe traducirse en medidas concretas, que van desde el estudio del impacto ambiental previo a la inversión, hasta la evaluación periódica de estos daños y el establecimiento de estrategias y acciones para su prevención y control.

### **1.20. La seguridad del patrimonio:**

Deben tenerse en cuenta las medidas que garanticen la seguridad de los bienes, frente a los riesgos derivados de la intrusión, robos y otros actos delictivos, así como de incendios, explosiones, derrumbes, etc

### **1.21. Planificación y ejecución de las acciones de seguridad:**

Al planificar la seguridad en la empresa deberán considerarse las acciones necesarias para preservar tanto la salud y la integridad del trabajador, como la seguridad de las instalaciones, el entorno y el producto, a través de las medidas técnicas u organizativas que correspondan, incluyendo aquéllas dirigidas a perfeccionar el propio sistema de gestión de la seguridad.

La organización debe establecer y mantener un programa con sus fechas de ejecución que incluya la asignación de responsabilidades para conseguir las metas, los medios para alcanzarlas y los procedimientos para revisar la actuación.

### **1.22. El control y ajuste de las acciones de seguridad:**

La comprobación de la eficacia de las acciones de seguridad, requiere de un adecuado **control** de esta actividad en la empresa mediante indicadores apropiados y de la comparación de los resultados obtenidos con los objetivos, las normas y otros parámetros de referencia, tanto internos como externos, con vistas a establecer las medidas correctivas que resulten oportunas.

El perfeccionamiento de la seguridad en el trabajo en la empresa deberá apoyarse en indicadores de gestión, cualitativos y cuantitativos, que no tienen por qué limitarse a aquellos que recoge el sistema nacional de estadística, ni estar concebidos de modo uniforme en todas las entidades, sino que puedan ser utilizados como una herramienta para el control del nivel de seguridad.

### **1.23. Desempeño laboral:**

El desempeño de una organización, grupo o persona está definido por una integración sistémica de lo que debió lograr en el pasado, lo logra en el presente y podría lograr en el futuro. Entendiendo el logro como una función integrada entre el **qué** (objetivos/resultados) y el **cómo** (competencias/comportamientos).

Son muchas las estrategias y acciones que pueden encarar las organizaciones para manejar el fenómeno del desempeño, las más actualizadas se basan en los sistemas de administración por objetivos y en la gestión por competencias, es decir, comprende la definición de los **qué** organizacionales (los objetivos a

cumplir) y los **cómo** organizacionales (los comportamientos requeridos para cumplir esos objetivos que denominamos “**competencias**”).

Como se observa existe, una sinergia entre objetivos, indicadores y competencias que permiten guiar el desempeño especificando el **qué** lograr, el **cómo** lograrlo y de qué manera se va a medir ese **qué** y ese **cómo**.

En otras palabras, una organización desarrolla un programa de gestión del desempeño cuando a partir de sus definiciones fundamentales (estrategia, estructura y cultura) formula sistémicamente el sistema de objetivos, indicadores y competencias que permiten planear, guiar, medir y mejorar el desempeño.

Los objetivos tienen como finalidad guiar el desempeño hacia el logro de la estrategia organizacional. El prerrequisito básico para que puedan ser formulados es que la organización posea definidos impulsos estratégicos, o la explicación formal de los mismos a través de un documento denominado “planeamiento estratégico”. La generación de objetivos debe responder en parte al criterio top-down (de arriba hacia abajo). Esto implica que primero deben ser fijados los objetivos de la dirección, luego los de la gerencia, la jefatura, etc. También se debe sumar otro criterio: el de la horizontalización al revisar y formular objetivos a través de la visión por procesos y la lectura de las vinculaciones clave entre proveedores y clientes internos o externos. Estos dos criterios permiten la formulación de objetivos integrados a un sistema formal de gestión denominado “administración por objetivos”.

Las competencias tienen tres finalidades. La primera es la de orientar el desempeño a través de la definición de los comportamientos requeridos por la organización. La segunda es la de controlar riesgos, ya que los objetivos pueden ser logrados en el corto plazo mediante comportamientos inapropiados perjudicando de ese modo el desempeño organizacional en el futuro y la tercera finalidad es la de explicar los desvíos en el logro de los objetivos a partir de la identificación de los comportamientos disfuncionales de una persona o grupo. Es necesario como prerrequisito que la organización posea ciertas definiciones, explícitas o implícitas pero conocidas, acerca de cuál es su sistema de valores que opera detrás del sistema de comportamientos.

### **1.23.1. La conducta laboral del trabajador puede evaluarse a partir de tres categorías de análisis:**

**Productividad** (lo que se ha logrado a través de indicadores cuantitativos y cualitativos).

**Características personales** (cómo se ha logrado, la conducta). Pueden ser la motivación, aceptación de crítica, colaboración, iniciativa, responsabilidad y el aspecto personal (aseo y vestimenta).

La evaluación de las características personales es útil; pero algunas veces reflejan más la relación personal con el directivo que el desempeño de tareas.

Cuando las características personales forman parte de la evaluación de desempeño, dichos rasgos deben relacionarse con la tarea.

**Competencias adquiridas en la actividad** (destrezas, habilidades, capacidades).

### **1.23.2. Evaluación del desempeño (concepto):**

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

*Según Werther y Davis (1996), La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.*

La mayor parte de los trabajadores procura obtener actividades, acción sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros trabajadores deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

### **1.23.3. Importancia de la evaluación del desempeño:**

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.



#### **1.23.4. Objetivos de la evaluación del desempeño:**

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse.

#### **1.23.5. Usos de la evaluación del desempeño:**

La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, la evaluación del desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

- La vinculación de la persona al cargo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Auto perfeccionamiento del trabajador.
- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los trabajadores.
- Estímulo a la mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación con la información del propio trabajador evaluado.
- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

### **1.23.6. Beneficios de la evaluación del desempeño:**

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases:

Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración.

Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. *Chiavenato (2001), refiere que* “Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad”.

### **1.23.7. Beneficios para el trabajador:**

- Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios.
- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminarios, etc) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, etc).
- Tiene la oportunidad de hacerse la auto evaluación y la autocrítica para su auto desarrollo y auto control.
- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.
- Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.

- Estimula a los trabajadores para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

#### **1.23.8. Beneficios para la empresa:**

Tiene la oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo:

- Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los trabajadores (no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal), estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los trabajadores sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución.
- Invita a los trabajadores a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

#### **1.23.9. Ventajas de la evaluación del desempeño:**

Mejora el desempeño mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el director general y el director de recursos humanos llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.

**Políticas de compensación:** La evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas empresas conceden parte de sus incrementos

basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.

**Decisiones de ubicación:** Las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.

**Necesidades de capacitación y desarrollo:** El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.

**Planeación y desarrollo de la carrera profesional:** La retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

**Imprecisión de la información:** El desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información de la dirección de recursos humanos para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.

#### **1.23.10. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un factor determinante en el desempeño laboral:**

Existen dos tipos de factores determinantes para un desempeño exitoso, un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados "de higiene o manutención", entre los que podrán enumerarse: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados "motivadores", entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son uno de los factores que producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos y a partir de estas cuestiones referidas específicamente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es que se relacionará el desempeño de los trabajadores de la empresa en cuestión.

Los determinantes del desempeño y la realización en el trabajo, no se reducen sólo a [la motivación](#) del trabajador hacia éste, sino que incluyen las habilidades y rasgos del trabajador, el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para realizar un trabajo eficaz, así como las disposiciones empresariales en términos de política, estrategias, objetivos, metas y todo el andamiaje que regula las funciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido las unidades empresariales de base y las unidades básicas de producción en el campo aplicarán un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los principios de la seguridad integral e integrada, por lo que se consideran dentro del sistema de dirección de las entidades, todos los aspectos encaminados a garantizar la seguridad y salud en el trabajador y el mejoramiento de las condiciones en que desenvuelve su labor.

Para aplicar un nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se deben dar una serie de pasos, que en el decursar del tiempo adquieren carácter cíclico. Estos comprenden todas las acciones que desarrolla la empresa en el campo de la seguridad, desde el establecimiento de los objetivos de trabajo hasta el control y ajuste de estas acciones.

Dentro de este ciclo proceden dos niveles de análisis de la seguridad. El primero está centrado en las operaciones, puestos y áreas de trabajo de la empresa, aquí se emplean una serie de técnicas fundamentales, en primer término del análisis de riesgos, tal y como se plantea en la Resolución No 31 del 2002, y del mismo modo, el análisis de los accidentes y otros incidentes como una base de actuación más según la Resolución No 19 del 2005. Por ambas vías debe llegarse a identificar las áreas y puestos de trabajo de la empresa que tienen problemas con las condiciones de trabajo y proponer las medidas encaminadas a su mejoramiento y por último a la garantía de un adecuado desempeño en los trabajadores.

**1.24. A continuación se describen los ámbitos de ejecución en que se desarrolla un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que se demuestra su profunda implicación con la mejora del desempeño:**

**1.24.1. Gestión de seguridad:**

Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar, evaluar y prevenir las distintas modalidades de riesgos que enfrenta la empresa.

**1.24.2. Gestión de la prevención de riesgos laborales:**

Es la parte de la gestión de seguridad que define la política de prevención de los riesgos derivados del desempeño, y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha política, en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere.

La gestión de la prevención de riesgos abarca las estrategias adecuadas de control, proyección, investigación, organización, seguimiento y revisión de las medidas de prevención, para eliminar o reducir al mínimo los riesgos y sus consecuencias.

**1.24.3. Política de seguridad y salud en el trabajo:**

Objetivos y principios generales de actuación (desempeño) de una organización relativos a la seguridad y salud en el trabajo dirigidos a la prevención de riesgos, tal y como se expresan formalmente por la dirección en su compromiso.

**1.24.4. Manual de gestión de seguridad y salud en el trabajo:**

El manual de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa cualquiera está dado por la forma que en ésta asume la estructura, la organización y la administración misma de esa actividad, con vistas a materializar sus objetivos y política de seguridad, así como el cumplimiento de las regulaciones jurídicas vigentes en esta materia, lo cual repercute en el desempeño de los trabajadores, proporcionando que este se acerque cada vez más a los objetivos organizacionales.

#### **1.24.5. Seguridad integrada:**

La seguridad integrada está caracterizada por la incorporación de los objetivos y tareas de seguridad a las funciones de cada área y miembro de la organización, según su responsabilidad y esfera de competencia, en contraposición a la llamada “seguridad específica”, que aborda esta problemática aisladamente y en paralelo al resto de las actividades de la empresa. Resulta más efectiva y rentable que esta última, precisamente por estar integrada a la actividad empresarial y no descansar en la existencia de un gran aparato de seguridad.

#### **1.24.6 Seguridad integral:**

Está encaminada a suprimir el riesgo en sus diversas manifestaciones, es decir, no sólo en lo que concierne a los riesgos y daños para el hombre, sino asimismo en lo que se refiere a las instalaciones, el producto, el entorno y otros aspectos de la actividad de la empresa.

#### **1.25. El desempeño laboral en empresas agropecuarias cubanas, a partir de la gestión de seguridad y salud en el trabajo:**

En un país como el nuestro, con gran vocación agropecuaria, es indispensable el cambio tecnológico para lograr el crecimiento económico sostenible, lo cual ha de reflejarse en el aumento de la eficiencia y en general, en mayores niveles de producción y productividad.

En el desarrollo del sector agropecuario, juega un papel importante el incremento de las labores mecanizadas, con lo que se busca hacer más eficiente cada día al productor, optimizando su desempeño, mediante el aumento de sus conocimientos y destrezas en el uso de este insumo tan importante y con esto hacer más competitivo este sector en el país.

En este sector la ganadería cubana estuvo basada en la producción extensiva de carne hasta 1959; entre 1960 y 1989, la producción de leche se desarrolló a un ritmo medio anual superior al 10 por ciento. Al inicio de la década de los noventa, la desaparición de los sistemas socialistas en los países del este de Europa causó graves dificultades que redujeron la capacidad del comercio exterior de Cuba. Esta situación determinó en el país la crisis de un componente fundamental en función del cual se había desarrollado la

agricultura, al necesitar, la importación de grandes cantidades de combustibles, piensos, fertilizantes agroquímicos y otros productos necesarios para mantener unos sistemas de explotación intensiva e industrial con alto consumo de insumos. Se produjo una brusca disminución de la agricultura y específicamente la fertilidad de los rebaños y los niveles de producción de leche y carne se redujeron hasta en un 50 por ciento. A partir de entonces, la agricultura cubana se ha reorientado aceleradamente hacia la auto sostenibilidad mediante el uso de pastos, árboles proteicos, caña de azúcar y una fuente de nitrógeno no proteico, así como el aprovechamiento de otros recursos locales. A diecinueve años escasos de este cambio de orientación, ya se notan signos tangibles de una recuperación.

Por otra parte desde el punto de vista socio económico, el aumento de la fuerza de trabajo debe ser un componente importante de los sistemas agrícolas futuros por la necesidad de poblar los campos y rescatar el “apego” a la tierra y así revertir el éxodo del campo a las ciudades. Esto se logra a partir de un reordenamiento de las estructuras productivas y la inversión de valores respecto al trabajo de campo, dándole más valor social y económico a esta actividad.

Por las particularidades del desempeño laboral en la agricultura, el trabajador se enfrenta a condiciones difíciles para la realización de su trabajo:

- Exposición directa a variaciones climáticas.
- Contraer enfermedades profesionales, dentro de ellas las contraídas por la exposición a productos químicos.
- Realización de trabajos forzosos.
- Ocurrencia de accidentes laborales por ausencia de medios de protección individual y colectiva.
- Esta realidad exige una reestructuración y adecuación en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vinculando estas actividades a las características concretas de la esfera productiva que se estudia, determinando a su vez cuál es la posición de la dirección de la empresa en este sentido, cómo se armonizan estas determinaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo con la gestión empresarial de forma general, procurando evitar antagonismos o un paralelismo de estas



funciones y las del resto de la empresa, de manera que se provea al trabajador de un ambiente y condiciones de trabajo favorables, realidad que resulta sumamente necesaria para contribuir a un desempeño exitoso del hombre en la práctica agrícola de nuestros días.

#### **1.26. Conclusiones:**

El análisis de la literatura muestra la necesidad del estudio permanente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores y así incrementar los resultados económicos de la empresa. El estudio bibliográfico realizado en la construcción del marco teórico-referencial de la investigación, confirma la existencia de una amplia base conceptual sobre el análisis de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

# **CAPÍTULO 2**

## **Capítulo 2: Evaluación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.**

### **2.1 Introducción:**

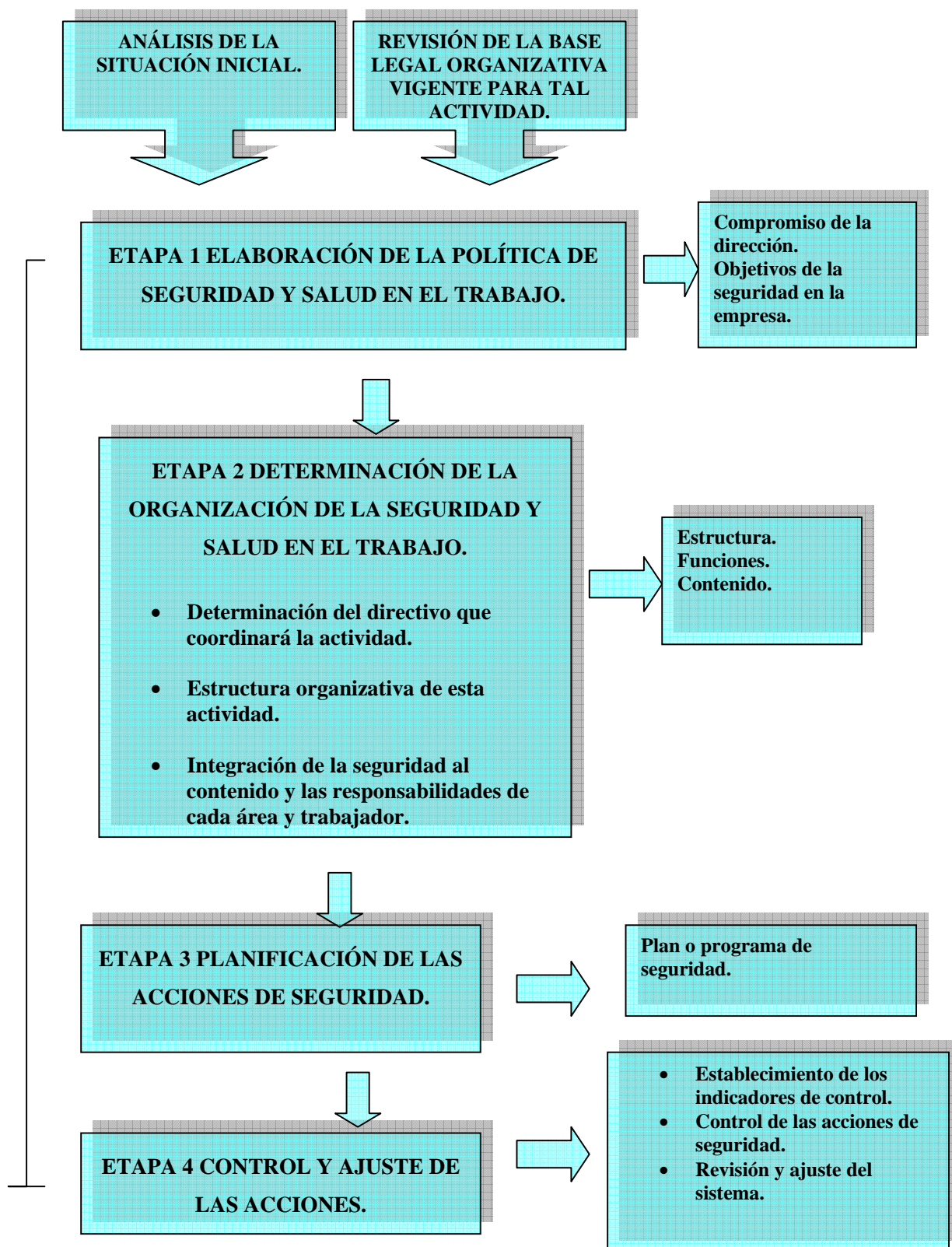
Para aplicar un nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se deben dar una serie de pasos, que en el decursar del tiempo adquieren carácter cíclico. Estos comprenden todas las acciones que desarrolló la entidad en el campo de la seguridad, desde el establecimiento de los objetivos de trabajo hasta el control de ajuste de estas acciones.

Dentro de este ciclo proceden dos niveles de análisis de la seguridad. El primero está centrado en las operaciones, puestos y áreas de trabajo de la empresa; aquí se emplean una serie de técnicas fundamentales, en primer término del análisis de riesgos, tal y como se plantea en la Resolución 31 del 2002, y del mismo modo, el análisis de los accidentes y otros incidentes como una base de actuación más según la Resolución 19 del 2005. Por ambas vías debe llegarse a identificar las áreas y puestos de trabajo que tienen problemas con las condiciones de trabajo y proponer las medidas encaminadas a su mejoramiento.

El presente documento pretende brindar un conjunto de principios y elementos fundamentales que permitan a las entidades la aplicación de estos modelos de gestión con un alto grado de participación de todos los miembros de la organización y un carácter más integral que el que tradicionalmente se ha venido aplicando. El documento tiene un carácter netamente recomendativo, a fin de que no entre en contradicción con la necesaria flexibilidad que requiere su aplicación. Deberá tenerse en cuenta además que dicho sistema deberá ajustarse periódicamente a los cambios productivos, tecnológicos y organizativos que inevitablemente ocurren en las empresas.

El objetivo de este capítulo consiste en la explicación del procedimiento general elegido de la literatura para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que transita por cuatro etapas, las cuales demuestran la secuencia de los pasos a seguir en la investigación.

## 2.2. Procedimiento del diseño para su posterior implementación.



## **2.3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa.**

### **2.3.1. Análisis y diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.**

Existe una Unidad Empresarial de Base de Aseguramiento con la función específica en materia de seguridad y salud en el trabajo, de garantizar los medios de protección individual que para labores de la agricultura se necesitan. Para ello dispone de la Resolución No 50 del año 2008 la cual establece la metodología de los medios de protección individual para cada órgano y parte del cuerpo y a su vez fija la vida útil de cada medio lo cual se violaba en dicha empresa. La misma tiene la obligación de garantizar medios de trabajo seguro para los trabajadores, los cuales no cumplen los requisitos solicitados por dicho reglamento, ejemplo de ello, los agrícolas necesitan botas de gomas que resistieran labores riesgosas en terrenos con numerosas dificultades, referido a la bota de goma con casquillo y no a la que habían recibido hasta la fecha. Por otra parte se ha podido comprobar que en relación con años anteriores han aumentado las exigencias en materia de pruebas especializadas para el sector agrícola, referido a las enfermedades profesionales que aparecen en nuestro manual y que es obligación de nuestra organización exigir que se realicen al menos una vez al año, según lo dispone la Resolución conjunta No 2 de 1996 del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Algunos ejemplos de enfermedades a las que estamos expuestos podemos señalar la leptospirosis, enfermedad contraída por el contacto de la piel específicamente si esta lesionada con animales infectados y también por el consumo de agua en ríos o manantiales, otra enfermedad es la histoplasmosis causada por una micosis generalizada la cual se adquiere por la inhalación de esporas de Histoplasmas suspendidas en el aire por los murciélagos, también tenemos el caso de la brucelosis enfermedad causada por el contacto con animales brucelosis, sus carnes, leches y otros restos de los mismos, además no podemos dejar de mencionar las posibles intoxicaciones que pueden ocurrir por el contacto directo con productos tóxicos.

En materia de satisfacción laboral podemos decir que los trabajadores tienen sus derechos, ejemplo, laborar en un ambiente de trabajo seguro e higiénico, problema este que hoy quedó resuelto al existir un grupo de medios

imprescindibles que fueron garantizados por la empresa para realizar labores de ganadería tales como sombreros, chubasqueros, pantalonerías, lazos, espuelas y monturas, entre otros, medios estos que en muchas ocasiones se adquirían por medios propios afectando sus ingresos y a su vez la calidad del trabajo que realizaban, lo cual aumentaba el posible riesgo de accidente del trabajo al utilizar medios que no cumplían con los requisitos de seguridad y que dificultaban la exigencia obligatoria de la administración.

#### **2.4. Revisión de documentos en la empresa:**

Al revisar los documentos de la empresa se pudo conocer que referente a la seguridad y salud en el trabajo solo existían algunas normas y técnicas las cuales eran insuficientes y antiguas por lo que necesitaban actualizarse de acuerdo con el momento y situación en que nos encontramos siendo esto una deficiencia que atentaba contra la seguridad e higiene de nuestros trabajadores así como influía directamente en los resultados productivo y nivel de satisfacción de los mismos

#### **Etapa 1: Elaboración de la política de seguridad y salud en el trabajo.**

**1.1. Esta etapa tiene como objetivo ilustrar un nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo integrada a la actividad empresarial y descansa en los siguientes principios:**

- a) La seguridad en el trabajo es inherente a la actividad, debiendo ser vista no como algo añadido, sino como parte misma del proceso de trabajo e integrada a todas las esferas de la gestión empresarial.
- b) La política de seguridad y salud en el trabajo ha de ser trazada por el más alto nivel de dirección de la entidad y transmitida por la línea de mando a cada área y a cada miembro de la organización.
- c) La seguridad del trabajo, aunque centralizada en su política y fiscalizada desde afuera deberá ser administrada por cada entidad de acuerdo con sus características técnico-productivas, niveles de riesgo, cantidad de trabajadores, cuadros técnicos de que disponen y, en síntesis, de sus posibilidades y necesidades siempre y cuando cumpla con los objetivos esenciales trazados en este terreno.

- d) La comunicación, entendida como flujo o transmisión de la información tanto ascendente como descendente resulta un aspecto fundamental para la adecuada dirección y el desenvolvimiento de la seguridad en la empresa. Especial interés tienen en este sentido las órdenes del jefe y la comunicación entre los trabajadores, cuya deficiencia puede ser causa directa de accidentes y otros incidentes.
- e) La gestión de la seguridad se basará fundamentalmente en la actuación preventiva sistemática y no en la acción reparadora.
- f) Debe lograrse una adecuada conjugación entre las funciones, responsabilidades y autoridad de los jefes, reforzando el papel de los directivos en la adopción de las medidas correspondientes a la seguridad del trabajo.
- g) La evolución y el control de la seguridad, ha de realizarse a partir de indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan un análisis tanto global como operativo de su situación en la empresa.
- h) La participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales resulta imprescindible para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la seguridad.
- i) Las acciones de formación e información constituyen un objetivo esencial en el logro de una conducta segura y han de abarcar de una u otra manera a cada uno de los miembros de la organización.
- j) El desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo requiere la más estrecha y efectiva vinculación entre la labor del médico y la actividad de prevención de los accidentes de la empresa.
- k) La gestión de la seguridad deberá estar sometida a constante evaluación y perfeccionamiento, atendiendo a las modificaciones productivas, tecnológicas u organizativas, que puedan llevar aparejados nuevos riesgos, garantizándose así la flexibilidad del sistema.

Se considerarán otros riesgos y aspectos de la seguridad teniendo en cuenta su repercusión, su estrecha vinculación con la seguridad del trabajo y el hecho de que se trata de riesgos que a menudo no se asumen por ninguna de las áreas de la empresa, como son aquellos correspondientes a la seguridad contra incendios, la seguridad del transporte, la seguridad del producto y la seguridad del entorno, garantizando así la integralidad del sistema.

## **Etapa 2: Determinación de la organización de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.**

La empresa organizará la seguridad de modo que le permita materializar con efectividad su política y objetivos en este terreno, definiendo con tal propósito su estructura y organización funcional más conveniente. A estos efectos se deberá precisar:

1. El directivo de la empresa que coordinará y controlará esta actividad.
2. La existencia o no de un área especializada o de técnicos propios, que desarrollen en la unidad la asesoría técnica en esta disciplina, su autoridad funcional y el área de dirección a que quedarán adscriptos.
3. La conveniencia o no de utilizar especialistas que atiendan más de una actividad de la misma empresa o incluso, de encargar esta labor a especialistas de instituciones especializadas.
4. Las funciones correspondientes a la seguridad que deberán integrarse al contenido y responsabilidades de cada área y trabajador, según su actividad y esfera de competencias, incluyendo la autoridad de los mandos con respecto a la seguridad, integrando a sus funciones las tareas que correspondan.

### **2.1. Determinación del directivo de la empresa que coordina esta actividad.**

Aún cuando es el director el máximo responsable de la seguridad en su unidad, de lo que se trata es de determinar el mando que coordinará y controlara las tareas de seguridad y deberá ser preferentemente un directivo de primera línea, con la influencia y la autoridad requerida.

### **2.2. La estructura organizativa de la seguridad de la empresa.**

La estructura organizativa que se adopte ha de permitir dar respuesta a los objetivos trazados, con la agilidad y la efectividad necesaria. Al determinar estas necesidades, cada entidad tendrá en cuenta entre otros, los siguientes factores.

- Nivel de riesgo presente, existencia de procesos de alto riesgo, de puestos riesgosos, etc.
- Número de trabajadores.
- Características organizativas: número y distribución de las unidades.



### **2.3. Integración de la seguridad en los contenidos y responsabilidad.**

- Incluir los requisitos de seguridad en la preparación, el desarrollo y el control de la actividad productiva o de servicio de que se trate, previo análisis de los procesos, métodos y medios de trabajo.
- Incluir los requisitos de seguridad en las reglas, órdenes e instrucciones de trabajo, las normas de operación de los equipos y otros procedimientos previstos en la producción y los servicios.
- Incorporar los aspectos organizativos relativos a la seguridad en los reglamentos, sistemas de información y control y otros documentos de alcance global.
- Potenciar el papel de los jefes directos, que han de asumir la responsabilidad fundamental en esta labor, incluyendo la facultad para detener un equipo o un proceso en caso de peligrar la seguridad del trabajador, de patrimonio o del entorno.
- Asignar a los técnicos y especialistas de seguridad una labor básicamente de asesoría y fiscalización en esta materia.

### **2.4. La definición de las acciones de seguridad en la empresa.**

La materialización de los objetivos de la seguridad, conlleva a la definición e integración de las acciones preventivas en los distintos ámbitos de la gestión empresarial, a cuyos efectos se han de considerar, entre otros, las siguientes acciones fundamentales.

- El análisis de la seguridad en la empresa.
- La selección del personal para puestos riesgosos.
- La formación e información en materias de seguridad.
- La participación de los trabajadores.
- La actividad de proyectos y el proceso inversionista de la empresa.
- La organización de la producción y el trabajo.
- La actividad de técnica de la empresa.
- La evaluación y la estimulación de los trabajadores.

En virtud del carácter integral que de acuerdo con el presente modelo deberá asumir la seguridad de la empresa, se adoptarán además acciones para enfrentar otras modalidades de riesgos como son los siguientes:

- La seguridad contra incendios.
- La seguridad del transporte.
- La seguridad del entorno.
- La seguridad del producto.
- La seguridad del patrimonio

### **Etapas 3: Planificación de las acciones de seguridad.**

#### **3.1. El análisis de la seguridad en el trabajo:**

La planificación y ejecución de la actividad preventiva descansa en el análisis previo de la seguridad, tanto referido a los riesgos potenciales, como a las accidentes de trabajo, incendios, averías y otros incidentes ocurridos, con vista a establecer las medidas preventivas que resulten oportunas.

- El análisis de los riesgos: Resulta vital que la unidad identifique, evalúe y controle los riesgos existentes, incluyendo los problemas relativos a la gestión de la seguridad que pueden estar incidiendo. Este análisis constituye además una vía para determinar la frecuencia y el contenido de los autos inspecciones y la instrucción de seguridad, la utilización de los equipos de protección personal y colectivos y los requisitos para la selección del personal en aquellos puestos de carácter riesgoso, así como para la jerarquización de las medidas de seguridad que se requieren en cada caso.

La evaluación de los riesgos podrá realizarse de manera cualitativa y o cuantitativa mediante:

- Referencia a valores establecidos en normas o reglamentaciones.
- Referencia a requisitos establecidos en la documentación normalizativa y reglamentaria.

Cada entidad organizará la actividad de análisis de riesgos y seleccionará los métodos más adecuados en dependencia de la complejidad del proceso tecnológico, la organización de la actividad, los riesgos presentes, el personal técnico disponible y otros factores. La utilización de las técnicas de trabajo en grupo, con participación del personal técnico y trabajadores de experiencia y el

empleo de listas de chequeos correspondientes a los riesgos presentes constituyen herramientas de gran utilidad con este propósito.

### **3.2. Análisis de los accidentes e incidentes:**

La investigación de los accidentes de trabajo ha de tener como propósito fundamental determinar las causas fundamentales que le dieron origen y establecer las medidas que eviten la ocurrencia de hechos similares. Detrás de los accidentes hay siempre riesgos, causas objetivas, pero al mismo tiempo una muestra de que algo anda mal en los niveles donde se define la gestión de la seguridad de la unidad.

En cualquier accidente, aún en aquellos donde el desencadenante directo haya resultado ser el comportamiento o conducta insegura del trabajador, están presentes por lo general causas de índole técnica y organizativa sin las cuales el accidente no habría ocurrido. Por ello la acción preventiva no será completa mientras tanto no se actúe sobre estos factores a través de un adecuado plan de medidas.

### **3.3. La formación e información en materia de seguridad:**

La formación del trabajador constituye un medio fundamental para lograr un comportamiento o conducta seguro en el lugar de trabajo y en general un cumplimiento satisfactorio de las funciones asignadas a cada miembro de la organización relacionadas con la seguridad del trabajo. Para que esta formación sea eficaz debe en la medida de lo posible:

- Incluir a todos los trabajadores, haciendo especial énfasis en aquellos que en razón de su actividad técnica, productiva, o de mando, puedan ejercer una influencia más directa sobre la seguridad en la empresa.
- Identificar previamente las necesidades de formación y los objetivos a lograr, en dependencia de la actividad y el tipo de instrucción de que se trate.
- Proporcionar al personal técnico que atiende la seguridad la formación que demanda esta actividad.
- Garantizar, tratándose de puestos que exijan que el trabajador alterne dos o más actividades, su conocimiento de los riesgos y de las reglas de seguridad correspondientes a las mismas.

- Impartirse fundamentalmente por el personal con mando directo o en su defecto, por otros trabajadores adiestrados al efecto, y basarse en los procedimientos, reglas, normas, etc., establecidos en la empresa.
- Confeccionar las reglas y normas de seguridad teniendo en cuenta el nivel técnico de los trabajadores y los riesgos a que están expuestos los mismos u otras personas vinculadas a sus decisiones.
- Extender en los puestos más riesgosos la instrucción inicial específica al período de prueba del trabajador, velando por la formación de hábitos seguros de trabajo.
- Incluir en los programas de los cursos de formación y adiestramiento, los aspectos relativos a la seguridad que correspondan.
- Considerar los aspectos de la seguridad en su área de gestión, como un requisito para desempeñarse en un cargo de dirección, teniendo presente dicho requisito en los cursos y seminarios que se impartan a los jefes, sustitutos y reservas de cuadros, así como en la evaluación del personal dirigente.
- Desarrollar un programa de divulgación de seguridad, como una vía para contribuir a fomentar un comportamiento seguro del trabajador.

#### **3.4. La participación de los trabajadores:**

La participación de los trabajadores, tanto de forma directa como a través de su organización sindical, resulta vital para el éxito de la gestión de la seguridad, toda vez que son quienes tienen la vivencia más directa sobre los riesgos presentes, el ambiente de trabajo y otras condiciones materiales y organizativas, aportando a menudo criterios y soluciones de gran valor. Su consulta y participación contribuye además a lograr las actitudes positivas y en general el compromiso que el sistema demanda.

Con este fin se debe fomentar el elemento participativo en aspectos tales como la auto inspección y el análisis de riesgos, la investigación de accidentes, el papel de los innovadores y racionalizadores en la solución técnica de los riesgos, la promoción de una conducta segura del trabajador y la elaboración de la propia documentación normativa.

La participación de los trabajadores se puede promover y materializar por diversas vías, como son:

- La divulgación de los riesgos y de las reglas de seguridad, así como el comportamiento a seguir en caso de averías u otros incidentes.
- La creación y el funcionamiento de los comités de seguridad y otros grupos formales, dando una nueva dimensión a la actividad de estos órganos.
- La emulación colectiva de las áreas de trabajo basadas en indicadores de seguridad.

### **3.5. La selección del personal para puestos riesgosos:**

Al seleccionar las personas idóneas para ocupar puestos de trabajo riesgosos o altamente riesgosos, resulta necesario considerar, junto a los aspectos calificadorios de la actividad, los riesgos y las exigencias fisiológicas y psicológicas presentes en las mismas, a fin de garantizar que los trabajadores seleccionados posean las características adecuadas para ejecutar su actividad de modo seguro y eficiente.

### **3.6. Garantizar la seguridad contra incendios:**

Las acciones correspondientes a la seguridad contra incendio abarcarán, entre otras, la prevención en el diseño, el orden y limpieza de almacenes y otros locales, la detección, el análisis y el control de los riesgos de incendio y la instrucción y capacitación del personal en su prevención y extinción, así como, por supuesto, la organización de la brigada contra incendio y del plan de evacuación de la entidad, teniendo en cuenta en todos los casos el grado de peligrosidad de los procesos e instalaciones.

### **3.7. Garantizar la entrega de los medios de protección personal y colectiva según los requisitos establecidos por la Resolución No 50 del 2008:**

La unidad garantizará de forma gratuita la entrega de todos los medios de protección individual correspondiente a cada puesto de trabajo y que cumplan los requisitos establecidos por las normas establecidas en la resolución.

### **3.8. Evaluación y estimulación de los trabajadores:**

En lo que a la seguridad se refiere, el objetivo fundamental de la evaluación y la estimulación de los trabajadores consistirá en medir el cumplimiento de las reglas, funciones y tareas de seguridad y motivar al trabajador al cumplimiento de las mismas.

La seguridad integrada a la actividad de la empresa puede y debe convertirse en un factor de calidad y eficiencia de las áreas, de la disciplina de los trabajadores y de la responsabilidad de los jefes, razón por lo cual en la evaluación y estimulación de los resultados del trabajo resulta conveniente considerar los aspectos que correspondan referidos a la seguridad.

La estimulación de los trabajadores resulta de gran utilidad para promover el control de los riesgos, la utilización y cuidado de los equipos de protección, el cumplimiento de las reglas de seguridad y otras tareas preventivas, debiendo utilizarse con este propósito diferentes formas de estímulo moral o material. A tales efectos, los indicadores considerados deben ser medibles, cualitativa o cuantitativamente y estar en correspondencia con las responsabilidades de cada trabajador.

### **3.9. La seguridad del patrimonio:**

Deben tenerse en cuenta las medidas que garanticen la seguridad de los bienes, frente a los riesgos derivados de la intrusión, robos y otros actos delictivos, así como de incendios, explosiones, derrumbes, etc.

### **Etapa 4: Control y ajuste de las acciones:**

**4.1.** La comprobación de la eficiencia de las acciones de seguridad, de un adecuado **control** de esta actividad en la empresa mediante indicadores apropiados y de la comprobación de los resultados obtenidos con los objetivos, tanto interno como externo, con vista a las medidas correctivas que resulten oportunas.

El perfeccionamiento de la seguridad en el trabajo en la empresa deberá apoyarse en indicadores de gestión, cualitativos y cuantitativos que no tienen por qué limitarse a aquellos que recoge el sistema nacional de estadística, ni estar concebidos de modo uniforme en todas las entidades si no que puedan ser utilizados como una herramienta para el control del nivel de seguridad. Como fuente de obtención de estos indicadores pueden utilizarse, además:

- Los registros y controles de determinadas actividades como son los correspondientes a la instrucción de seguridad, al análisis de riesgos.
- El análisis de la documentación y los registros referidos a los accidentes, incidentes y enfermedades (**anexos del 1 al 8**) así como las recomendaciones derivadas de inspecciones realizadas.

- Los indicadores del nivel de actividad económica de la entidad, como referencia a la mayor o menor exposición de los trabajadores a determinados riesgos.

#### **4.2. Entre los indicadores de control que pueden contribuir al análisis económico de la seguridad en la unidad se encuentran:(anexo 9)**

- Costos directos e indirectos de los accidentes de trabajo.
- Costos de otros incidentes que igualmente provocan pérdidas o daños.
- Ausencias y fluctuación del personal en puestos cuyas condiciones resultan muy desfavorables.
- Valor de la producción rechazada o perdida por baja calidad de la misma.
- Análisis costo beneficio de las medidas preventivas aplicadas.

#### **4.3. Debe significarse que algunos de estos indicadores a pesar de su carácter cualitativo resultan susceptibles de ser cuantificados como puede apreciarse en los siguientes ejemplos:**

- Porcentaje de las medidas aplicadas.
- Porcentaje de trabajadores instruidos.
- Porcentaje de jefes capacitados.
- Porcentaje de puestos de trabajo con su levantamiento de riesgos.
- Porcentaje de áreas riesgosas que tienen colocadas las reglas de seguridad.
- Frecuencia de las auto inspecciones según los niveles establecidos para las mismas.
- Porcentaje de equipos protegidos en sus puntos de operación.

#### **4.4. Otras acciones a desarrollar:**

- Se comprobará el cumplimiento por la administración de las medidas tomadas en los inventarios de riesgos que garanticen condiciones sanas y seguras.
- Se exigirá el cumplimiento de la legislación laboral vigente y en particular la específica del trabajo de la mujer, los jóvenes y trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- Se chequeará el cumplimiento de las normas, reglamentos, instrucciones y demás documentos normativos vigentes.
- Se elaborarán propuestas y medidas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo, sobre la base de la experiencia y las opiniones de los trabajadores.
- Se comprobará el cumplimiento de los planes de seguridad y salud en el trabajo, la correcta utilización de los recursos asignados para estos planes y proponer medidas tendentes a garantizar su cumplimiento.
- Se comprobarán las medidas de seguridad e higiene de los puestos de trabajo.
- Promover la conservación adecuada, la distribución y la utilización correcta de los medios de protección personal y contra incendios.
- La administración con carácter obligatorio participará en las investigaciones y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, colaborando con las autoridades competentes en la depuración de responsabilidades y la información de los resultados a los trabajadores.
- Se comprobará la elaboración correcta y el registro de la información de los accidentes de trabajo por parte de la administración, de acuerdo con lo establecido en el sistema de información de estadística nacional.
- Se colaborará en las investigaciones y se participará en las inspecciones con los organismos rectores y la organización sindical.
- Se exigirá el cumplimiento de las recomendaciones que se deriven de las inspecciones e investigaciones que realicen los organismos rectores, los organismos de la administración central del estado y la organización sindical.



- Se exigirá la organización y la realización en tiempo de los chequeos médicos periódicos de los trabajadores.
- Se comprobará la existencia de los procedimientos de trabajo seguro de cada puesto laboral y a su vez se chequeará el cumplimiento en tiempo y forma de las instrucciones de seguridad en el trabajo.
- Se garantizará la organización y realización de los cursos de superación y calificación profesional y técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Se organizarán de forma activa, intercambios entre los trabajadores de experiencias acumuladas.
- La administración garantizará la existencia de locales con aseos, servicios sanitarios, taquillas, lavamanos y el suministro de agua potable en los centros de trabajo.
- La administración conjuntamente con los trabajadores organizará la colocación de propagandas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Se convocarán los trabajadores a participar en charlas y conferencias que se realicen sobre seguridad y salud en el trabajo.
- La administración garantizará todo lo relacionado con el embellecimiento de las unidades y exigirá por la realización de todas las reparaciones en cada puesto de trabajo.
- Se ejercerá el control de condiciones sanas y seguras de trabajo en la puesta en marcha de las nuevas construcciones y en las reconstrucciones de los talleres, secciones y líneas tecnológicas, así como exigir la eliminación de los factores peligrosos y nocivos que impidan trabajar en condiciones sanas y seguras.
- Se garantizará el control y cumplimiento de las actividades relacionadas con la prevención contra incendios y la seguridad del tránsito, de acuerdo con las orientaciones emitidas por el Ministerio del Interior.
- Organizarán el control y cumplimiento de las actividades relacionadas con la jornada de protección del tránsito y contra incendios, y garantizar la distribución correcta de la propaganda sobre esas actividades.
- La administración participará en la elaboración del plan de medidas de seguridad y salud en el trabajo y controlará su cumplimiento y utilización

de los recursos asignados, así como velará por su inclusión en los convenios colectivos de trabajo.

#### **4.5. Conclusiones:**

A través de este capítulo se muestra un diseño metodológico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, basado en la necesidad que presenta dicha entidad, al no contar con un sistema que responde netamente a las necesidades de los trabajadores por lo que se ve afectada la productividad laboral y como consecuencia los resultados económicos de la empresa.

#### **4.6. Recomendaciones:**

Implantar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro, con las características que aquí se disponen que demuestre con elementos su efectividad, que logre impulsar la productividad y a su vez incrementar los resultados económicos.

# **CAPÍTULO 3**

### **Capítulo 3. Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro.**

#### **3.1 Introducción:**

En el capítulo 2 de la investigación se evaluó un procedimiento para perfeccionar la gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, con el propósito de contribuir a un mejor desempeño de los trabajadores. El desarrollo de este procedimiento por parte del investigador fue motivado por la problemática expuesta en el capítulo 1 de la investigación, en el cual se aplica el procedimiento general con el objetivo de lograr optimizar el desempeño de los trabajadores y posibilitar el incremento de su productividad y así alcanzar mayores resultados económicos en la empresa.

#### **3.2. Política de seguridad y salud en el trabajo en la empresa:**

La administración de la empresa estará obligada a garantizar condiciones de trabajo seguras e higiénicas, a mejorarlas sistemáticamente, a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a capacitar en materia de seguridad y salud en el trabajo a todos los trabajadores y dirigentes y a cumplir las disposiciones legales dictadas en esta esfera.

##### **3.2.1. Objetivos y compromisos de la dirección en materia de dicha política:**

- 1- Identificará, evaluará y controlará los riesgos laborales según la Resolución 31 del 2004.
- 2- Investigará los accidentes e incidentes del trabajo según la Resolución 19 del 2005.
- 3- Garantizará la capacitación de todos los trabajadores, técnicos, jefes de las producciones y servicios y dirigentes, según la norma cubana No 702 del 2009.
- 4- Garantizar la protección contra incendios de todas las instalaciones y puestos de trabajo.
- 5- Facilitará la participación de todos los trabajadores en la identificación de riesgos laborales, la elaboración de medidas para eliminarlos, y el

funcionamiento de las comisiones de protección e higiene del trabajo según el decreto No 116 del sindicato.

6- Garantizar la entrega de los medios de protección individual y colectiva por puesto de trabajo de forma gratuita según la Resolución No 50 del año 2008.

7- Asegurar que los trabajadores destacados en función de mejorar sistemáticamente la seguridad y salud en el trabajo sean estimulados.

8. Determinación de las responsabilidades y deberes funcionales de las áreas y sus dirigentes referidos a la seguridad y salud en el trabajo.

9. Los dirigentes de la empresa a lo que cada uno compete, son responsables del cumplimiento de las regulaciones jurídicas, normas y demás disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

**3.2.2. Los dirigentes de la empresa en general tienen, en la esfera de seguridad y salud en el trabajo, las funciones siguientes:**

- a) Organizar el proceso de trabajo de su área, de acuerdo con las exigencias de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Prestar atención a la formación, perfeccionamiento, adiestramiento e instrucción de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Entregar gratuitamente a los trabajadores que laboran en su área los medios de protección individual contenidos en el modelo I de la Resolución No 50 del 2008 aprobados al efecto y exigir por el uso y mantenimiento adecuado de dichos equipos.
- d) Velar porque los trabajadores hayan recibido la instrucción requerida para la actividad que desempeñan.
- e) Planificar para su área recursos que garanticen condiciones de trabajo seguras e higiénicas y medios de protección individual, colectivos y contra incendios.
- f) Informar inmediatamente al especialista en seguridad y salud en el trabajo de la empresa sobre los accidentes del trabajo ocurridos en su área y acerca de las averías que impliquen riesgos para la vida o la salud de los trabajadores o un peligro de incendio.
- g) Investigar todos los accidentes de trabajo que tengan lugar en el área bajo su responsabilidad.

- h) Informar a su jefe inmediato superior sobre los problemas existentes en su área que no puedan ser solucionados a su nivel de gestión.
- i) Garantizar que existan en el área y en los puestos de trabajo, copia de los procedimientos de trabajo seguro, afiches, señalamientos sobre los métodos seguros de trabajo y de protección contra incendios.
- j) Imponer o tramitar la imposición, según el caso, de medidas disciplinarias a los infractores de la legislación de seguridad y salud en el trabajo.
- k) Crear los grupos de trabajos con todos los especialistas en las diferentes materias para identificar, controlar y evaluar los riesgos laborales en cada puesto de trabajo.

### **3.3. Funciones específicas de los dirigentes de las diferentes áreas de la empresa.**

Las áreas y dirigentes de la empresa que a continuación se consignan, tienen en la esfera de la seguridad y salud en el trabajo, las funciones específicas siguientes:

#### **a) Director general.**

- Exigir a todos sus subordinados el cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Por otra parte aplicará medidas disciplinarias a los que, con infracción de lo dispuesto en el presente reglamento de gestión, incumplan sus disposiciones de acuerdo a la legislación administrativa o laboral vigente, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudieran haber incurrido de conformidad con las leyes penales.
- Analizará periódicamente en los consejos de dirección el cumplimiento de las medidas relacionadas con la seguridad y salud en trabajo.

**b) Director técnico productivo:**

- Garantizará la capacitación de todos los trabajadores expuestos a productos tóxicos y nocivos para la salud en cuanto a medios para la aplicación de los productos, niveles de toxicidad, medios de protección individual que deberán utilizar en la aplicación del producto, medidas a tomar para su manipulación y para después de aplicado el producto, etc. y todo será impartido antes de aplicar cualquier producto nocivo con niveles de toxicidad peligrosos para la vida.
- Garantizar que los niveles de los factores peligrosos y nocivos no sobrepasen las magnitudes que se determinen en las normas vigentes.

**c) Director de capital humano:**

- Garantizar que en los proyectos de organización del trabajo se cumplan las regulaciones concernientes a la seguridad y salud en el trabajo.
- Exigirán la aplicación del régimen de trabajo y descanso establecidos dentro del horario laboral.
- Asegurar que en el proceso de elaboración de las normas y su vinculación a los salarios se prevean los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.

**d) El jefe de seguridad y protección es responsable de:**

- Capacitar periódicamente al personal bajo su mando en el manejo de las armas de fuego.
- Exige por el control, uso y mantenimiento adecuado de los medios de trabajo.
- Organiza y controla de forma segura la circulación interna en el proceso de trabajo productivo.
- Coordina y garantiza con la especialista de capacitación y los compañeros del Ministerio del Interior la capacitación en cuanto a funcionamiento de las brigadas contra incendios.

- Desarrolla y ejecuta tareas y actividades necesarias para el cumplimiento sistemático de la protección contra incendios mediante la organización, el control y el asesoramiento periódico de las brigadas contra incendios.

**e) El especialista de control de la calidad es responsable de:**

- Garantizar el cumplimiento de las normas higiénico sanitarias aplicables a las distintas áreas de trabajo.
- Exigirá el cumplimiento de las normas establecidas para el almacenamiento, conservación y elaboración de los alimentos, requisitos de salud para su manipulación, conservación de las muestras testigos y otros aspectos para preservar la salud de los trabajadores.
- Garantizar el buen estado de los instrumentos de medición y especialmente aquellos que garanticen la seguridad en el trabajo en cualquier proceso productivo.
- Realizará la verificación y control de los medios de medición y control.
- Es responsable de dirigir y controlar la implantación del sistema de normas de seguridad y salud en el trabajo.

**f) Director de la unidad empresarial de base del transporte:**

- Garantizar la inspección técnica periódica de todos los equipos y medios de transporte.
- Garantizar las medidas que establece tránsito para la circulación de todos los vehículos en cuanto a frenos, luces, emergencia, estado de gomas y chapistería, etc.
- Garantizar que todos los equipos y medios de transporte tengan el somatón aprobado.
- Paralizar los equipos y medios de transporte que no reúnan los requisitos establecidos.



**g) Director de la unidad empresarial de base de aseguramiento:**

- Garantizar que los medios de protección individual solicitados por el especialista de seguridad y salud en el trabajo en el modelo I de la Resolución No. 50 se comprendan en los términos establecidos en la Ley No. 13, artículo 32, incisos g y h.
- Garantizar que los medios de protección individual adquiridos reúnan los requisitos establecidos en la Resolución No. 32 del 2001 en materia de calidad protectora de dichos medios.
- Garantizar la custodia, control y distribución en tiempo y forma de los medios de protección individual, colectivos y contra incendios solicitados por las unidades de la empresa.
- Colaborar en la aplicación de las normas sobre símbolos y señales de almacenes con el resto de las unidades de la empresa.

**f) Director de maquinaria:**

- Garantizar que todos los equipos, máquinas agrícolas y sistemas agrícolas mecanizados cumplan los parámetros establecidos por las normas vigentes de seguridad y salud en el trabajo.
- Paralizar lo que viole lo antes dispuesto en cualquiera de las áreas que utilicen dichos medios.
- Reparar y efectuar mantenimientos a las grúas de izaje por rieles que lo requieran y sacar del servicio a las que no cumplan los requisitos establecidos.
- Realizar inspecciones técnicas periódicas cada un año a las grúas de izaje por rieles y a los equipos a presión sin fuego (compresores de aire) de cada una de las unidades pertenecientes a la empresa que dispongan de los servicios de ellas.

**h) Especialista de energía:**

- Garantizar un adecuado almacenamiento y manipulación de todos los combustibles y aceites para disminuir la afectación al medio ambiente y disminuir los peligros de incendios.
- Prohibir los derrames y almacenamientos inseguros de dichos combustibles y aceites.

- Garantizar una correcta transportación de los combustibles y aceites con los medios de extinción de incendios correspondientes a tal efecto.
- Garantizar que todos los sistemas eléctricos instalados en nuestras unidades y puestos de trabajo en específico cumplan los parámetros establecidos según las normas cubanas.

***i) Director de contabilidad y finanzas:***

- Ayudará en los cálculos de financiamiento para inversiones encaminadas a disminuir los riesgos laborales identificados, controlados y evaluados y al mejoramiento de las condiciones laborales de cada puesto de trabajo de la empresa.
- Realizará evaluaciones económicas con el fin de satisfacer las necesidades actuales de financiamiento para medios de protección individual, colectivos y contra incendios.
- Controlará e informará los accidentes del trabajo ocurridos, los gastos ocasionados por los accidentes y los certificados médicos emitidos.
- Desagregará todos los indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo en el plan técnico económico de la empresa.

***K) Especialista en seguridad y salud en el trabajo:***

- Asesorar al jefe superior de la empresa sobre la referida materia.
- Controlar el cumplimiento de las regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Asesorar a los dirigentes de la empresa sobre seguridad y salud en el trabajo y colaborar con estos en la planificación y ejecución de medidas para el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo, en la elaboración de los planes anuales de las mismas y en el control de su cumplimiento.
- Programar, coordinar y controlar la aplicación, según el caso, de las instrucciones iniciales, periódicas y extraordinarias de seguridad y salud en el trabajo.
- Colaborar en la capacitación y adiestramiento del personal administrativo en cursos especializados de seguridad y salud en el trabajo.

- Controlar el cumplimiento de las regulaciones dictadas para la investigación de los accidentes del trabajo, velar porque las conclusiones sean exactas y elaborar las medidas para la prevención y eliminación de sus causas.
- Establecer y mantener el control sobre los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la empresa, velando por la exactitud de los datos que se consignan en los modelos del sistema de información estadística nacional y complementaria.
- Velar porque se adquieran los medios de protección individual, colectivos y contra incendios adecuados, en coordinación con el área de aseguramiento, así como por el control de la necesidad y entrega de los mismos, por su utilización, conservación y mantenimiento correcto.
- Realizar auto inspecciones periódicas con el fin de detectar actos y condiciones de trabajo inseguros y dictar medidas para su eliminación.
- Controlar el cumplimiento de las medidas dispuestas en el caso de infracciones detectadas por la inspección estatal y sindical.
- Coordinar con las restantes áreas de la empresa, en la elaboración de reglamentos y reglas de seguridad y salud en el trabajo, en aspectos específicos de la actividad.
- Participar con el área de organización del trabajo y los salarios en los análisis que se realicen para el pago adicional por condiciones anormales del trabajo.
- Clausurar o disponer la paralización de maquinarias, herramientas, equipos o locales de trabajo cuando los mismos se encuentren con riesgos que pongan en peligro la vida de los trabajadores.

### **3.4. Determinar los derechos y deberes de los trabajadores:**

#### **3.4.1. Derechos de los trabajadores con relación a la seguridad y salud en el trabajo:**

- Laborar en un ambiente de trabajo seguro e higiénico. Recibir las instrucciones iniciales y periódicas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Recibir, según los listados que se establezcan, los equipos y medios de protección individual que necesiten en el puesto de trabajo que desempeñan.
- Conocer, a través de la organización sindical, el resultado de las inspecciones estatales y sindicales de protección, sanitaria y contra incendio que se realicen en el centro de trabajo con el fin de exigir el cumplimiento de las medidas que se dicten y colaborar en su ejecución.
- Recibir el reconocimiento médico pre-empleo y periódico, con el objetivo de conocer sus aptitudes y estado de salud para desempeñar el puesto que se trate.
- Ser calificado o recalificado si sufren reducción de su capacidad de trabajo y ser situados en puestos acorde con la nueva aptitud laboral que posean.
- Todos los demás que se deriven de la legislación de seguridad y salud en el trabajo.

#### **3.4.2. Deberes de los trabajadores con relación a la seguridad y salud en el trabajo:**

- Cumplir las instrucciones y regulaciones de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los reglamentos internos de la empresa y los procedimientos de trabajo seguro por puesto de trabajo, así como emplear los métodos seguros en su labor.
- Colaborar en la inspección estatal y sindical de seguridad y salud en el trabajo, así como en las investigaciones de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en su centro de labor.
- Utilizar, conforme a las normas establecidas, los equipos de protección individual y contra incendios, dispositivos y otros medios de protección

humana, así como velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de los mismos.

- Colaborar en el cumplimiento de los planes de seguridad y salud en el Trabajo.
- Someterse a los exámenes médicos periódicos especializados en las fechas que le sean señalado.
- Asistir a los cursos, seminarios y conferencias que le sean impartidos, así como obtener los conocimientos y habilidades que su especialidad requiera.
- Colaborar en las investigaciones que se realicen para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

### **3.5. Conclusiones preliminares:**

- El estudio bibliográfico realizado en la construcción del marco teórico-referencial de la investigación, confirma la existencia de una amplia base conceptual sobre la importancia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral, así como la relación de estas variables con el contexto empresarial y los resultados económicos de la empresa.
- Se realizó un diagnóstico sobre la situación actual del desempeño de los trabajadores y de la influencia que sobre el mismo ejerce el actual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La evaluación de este Sistema para la Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo en la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro, constituye un instrumento metodológico de aplicación en otras empresas de la agricultura.
- El sistema se ha venido implementando paulatinamente abarcando las primeras etapas del mismo.

### **3.6. Recomendaciones preliminares:**

- Aplicarlo en la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro y extenderlo con la experiencia que muestra su impacto en los resultados económicos en el resto de las empresas de la agricultura del país, para lograr cumplir con la tarea primera de la Revolución, producir alimentos y producirlos en cantidad y con calidad.

### **3.7. Beneficios que aportó la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

1. La erradicación total en los colectivos laborales de accidentes del trabajo y equiparados.
2. La confección, aplicación y aprobación en las asambleas de trabajadores de los procedimientos de trabajo seguro por puesto de trabajo según la Resolución No. 51 del año 2008.
3. La evaluación y ejecución del plan de medidas trazado para el control y la disminución de los riesgos laborales identificados en cada colectivo laboral según la Resolución No. 31 del año 2002.
4. Se calcularon las necesidades de equipos de protección individual y colectiva para el año 2009 y se aprobaron y ejecutaron los presupuestos aprobados según la Resolución No. 50 del año 2008 que ascienden a 31500 dólares.
5. Se confeccionó un programa integral de atención al hombre rectorado por el Grupo Nacional del Arroz del cual se cumplieron los compromisos trazados hasta la fecha.
6. Se capacitaron al 100 % de los trabajadores y dirigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, según la norma cubana 702 del año 2009 y las normas cubanas 18000 de seguridad y salud en el trabajo, se crearon así las bases para el mejor cumplimiento de las tareas trazadas y se facilitó la realización del diagnóstico para la aplicación del sistema sobre capital humano que rigen las normas cubanas 3000.
7. Se conveniaron y realizaron con salud municipal 442 pruebas especializadas de (coproporfirina, colinesteraza y brucelosis) a los trabajadores expuestos a productos tóxicos y nocivos.

8. Además se vacunaron 2512 trabajadores expuestos al riesgo por contacto y manipulación de ganado mayor y menor contra la leptospirosis y la gripe aviar.
  
9. Se declararon modelos 36 centros en los diferentes colectivos laborales.
  - 21 Comedores.
  - 7 Talleres.
  - 3 Puntos de mantenimientos.
  - 5 Pistas de aviación.
  
10. Se otorgaron las siguientes categorías de la agricultura urbana:
  - La fábrica de pienso criollo para el consumo animal, excelencia nacional.
  - La finca de Pitajones de producción de alimentos, referencia nacional.
  - La Unidad Empresarial Base Orlando Castañeda, candidato a referencia nacional.
  - La Unidad Básica de Producción en el campo de Mapos de producción de arroz consumo, excelencia nacional.
  - La finca municipal de semillas de la Unidad Básica de Producción en el campo de Las Nuevas de producción de arroz consumo, excelencia nacional.
  - El vivero de frutales de la Cooperativa de Créditos y Servicios Fortalecida Tony Alomá, excelencia nacional.
  
11. La empresa ha recibido certificados de reconocimiento por el trabajo desarrollado en la actividad de seguridad y salud en el trabajo a partir del año 2003, donde recibió categorías de mejor empresa y destacada.

12. Se crearon 8 equipos de béisbol, 6 de voleibol, 2 de rodeo y existen 8 ajedrecistas.

13. Se integraron al movimiento cultural de la empresa 2 grupos musicales de aficionados, 8 solistas aficionados y 10 artesanos integrales.

15. Se entregaron a los colectivos laborales como estímulo por los resultados alcanzados:

- 2550 viajes a la playa.
- 6 312 600 puntos como capacidad de compra en la tienda de estímulos.
- 12 neveras de congelación, 7 frises para agua y 48 refrigeradores.

16. Se repararon total o parcialmente las 5 industrias de producción de arroz consumo y subproductos.

17. Se chapistearon para el tiro de personal 14 camiones con casetas, 2 guaguas y 9 tractores con carreta.

18. Se construyeron 3 aulas para la capacitación de ellas 2 especializadas, para alcanzar el grado de máster, el nivel superior, medio superior y bachiller, además de la calificación y recalificación de los obreros, técnicos y dirigentes según las necesidades.

19. Se construyó una feria agropecuaria con un ranchón, una pista de rodeo y varias salas de exposición, en su interior, para prestar servicios gastronómicos, deportivos y culturales periódicamente a los colectivos laborales y sus familiares.

20. Se repararon totalmente todas las instalaciones de hospedaje, servicio comedor y piscina de la Villa Vacacional La Boca y se garantizó la venta de una jaba especial con varios productos alimenticios y de aseo personal



con valores cerca de los 100 dólares por reservación, ofertados en moneda nacional.

21. Se realizaron reparaciones capitales a las neveras de congelación de la loza sanitaria del Combinado Alimenticio y de Toricuba.

22. Se pintaron y embellecieron el 100 % de los puestos de trabajo de cada colectivo laboral.

23. La empresa recibió en noviembre del año 2009 la máxima categoría que entrega el Sindicato Agropecuario y Forestal, sede del acto nacional de la Jornada de Seguridad y Salud en el Trabajo y el certificado que la acredita como empresa protegida, además de resultar ser destacada en dicho trabajo en la provincia de Sancti Spíritus.

### **3.7. Impacto de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los resultados económicos de la empresa:**

1. La empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro históricamente tenía un promedio de accidentes del trabajo por encima de la media nacional en la agricultura, sumando una cifra de 48 anualmente, de ellos del año 1989 al 1999 tuvo 11 mortales es decir tuvo mas de uno por año acumulando gastos de la seguridad social por encima de los 11000.00 pesos que en la actualidad de ocurrir estos accidentes sobrepasarían los 30000.00 pesos por los altos ingresos que aporta el perfeccionamiento empresarial a sus trabajadores.
2. En la confección de los procedimientos de trabajo seguro y en el cumplimiento del plan de medidas trazado para eliminar los riesgos potenciales identificados se gastaron 2200.00 dólares y 13500 pesos moneda nacional , sin embargo solamente la existencia de esos riesgos en nuestros puestos de trabajo y la falta de los procedimientos de trabajo seguro posibilitaban la insuficiencia en la calidad de las producciones, dejándose de producir sumas incalculables , a raíz de los años que llevaban los trabajadores laborando sin las condiciones necesarias para producir con toda la eficiencia requerida.
3. Se ejecutaron 21500.00 dólares en la compra de medios de protección individual que ahorraran los mas de 30000.00 pesos posibles a pagar por concepto de la seguridad social en un periodo de un año y la perdida de vidas humanas.
4. La empresa recibió un monto de 510000.00 pesos por concepto de pago por la Unidad Municipal de Inversiones de la Vivienda por la construcción de 17 viviendas para trabajadores según el programa de atención al hombre del año 2009.

5. Los comedores obreros que siempre constituyeron una carga para la economía de la empresa al declararse modelo los 21 existentes aportaron una ganancia ascendiente a 6876.00 pesos después de ser habilitados de medios y herramientas para su fortalecimiento productivo.
6. Los 7 talleres declarados modelo incrementaron sus resultados productivos a un 33%, puesto que recibieron medios de trabajo y herramientas que no se encontraban en su poder hacia más de 20 años.
7. Las 5 Pistas de aviación que además de declararse modelo ellas y sus comedores fueron declaradas referencia nacional de la Unión del arroz y lograron cumplir al 123% sus planes de producción, eliminando al 100% las posibilidades de adquirir enfermedades profesionales o tener accidentes del trabajo.
8. La reconstrucción total del transporte de personal garantizo la permanencia en tiempo de los trabajadores en sus puestos y un mejor aprovechamiento de la jornada laboral, asegurando el incremento de sus resultados productivos.
9. La creación de movimientos culturales y deportivos propios de la empresa ahorro incalculables sumas de dinero que se pagaban a diferentes instituciones culturales y deportivas por sus servicios.
10. La garantía de un buen servicio en la Villa vacacional La Boca que constituye una de las unidades de la empresa que más ganancias con menos gastos aporta, garantizo prestar sus servicios al 100% de sus capacidades desde el mes de Mayo y hasta Octubre incrementando así dos meses mas sus servicios al año.

11. Se construyó una feria agropecuaria que brinda numerosos servicios a los trabajadores a precios aceptables mejorando así su nivel de vida.
12. Se otorgaron a diferentes centros categorías de referencia nacional de la agricultura urbana por los servicios de excelencia que brindan en materia de producciones en cantidad, con calidad y con beneficios económicos para la empresa.
13. Se capacitaron el 91% de los dirigentes, técnicos, administrativos y obreros en las aulas creadas para esos fines, incrementando sus capacidades productivas como lo demostraron los resultados alcanzados en el año 2009.
14. Se incrementaron los niveles de producción industrial en materia de ampliación de los servicios y calidad de los mismos, al montar nuevas tecnologías, que representaran nuestros mayores ingresos futuros, ya que históricamente sin poseer las condiciones actuales aportaban solo estas unidades ganancias por encima de los 2000000.00 de pesos anualmente.
15. En síntesis sobran elementos para mostrar el impacto de una buena aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en los resultados económicos de la empresa.

### **3.8. Créditos de la investigación:**

1. Investigación de las causas que provocaron el accidente mortal en la industria Los Españoles en el año 2003 .Obtuvo mención en la comisión municipal del XV FORUM municipal de ciencia y técnica en La Sierpe.
2. Investigación de las causas que provocaron el accidente mortal en la industria Los Españoles en el año 2003 .Obtuvo destacado en la comisión de base del CAI Arrocerero Sur del Jíbaro del XV FORUM de ciencia y técnica.
3. Diseño de un manual de seguridad y salud en el trabajo para empresas de la agricultura en el año 2006.Obtuvo reconocimiento en el XVI FORUM provincial de ciencia y técnica en Sancti Spiritus.
4. Diseño de un manual de seguridad y salud en el trabajo para empresas de la agricultura en el año 2006.Obtuvo categoría de relevante en el XVI FORUM de ciencia y técnica en la comisión de base del CAI Arrocerero Sur del Jíbaro.
5. Diseño de un manual de seguridad y salud en el trabajo para empresas de la agricultura en el año 2006.Obtuvo premio especial en la XII exposición forjadores del futuro de las brigadas técnicas juveniles en La Sierpe.
6. Estudio de las causas que provocan enfermedades profesionales y la muerte de trabajadores expuestos a productos tóxicos en la industria Las Nuevas y la Unidad Básica de Producción en el Campo Arrocerero Las Nuevas en el año 2009.Obtuvo reconocimiento especial en el FORUM provincial del sindicato agropecuario y forestal en Sancti Spiritus.

7. Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro en el año 2009. Obtuvo reconocimiento en el FORUM de base de la Unidad Empresarial de Base Administrativa de la empresa.
  
8. Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro en el año 2009. Obtuvo evaluaciones de las personas que participamos en el evento internacional con especialistas de la Organización Internacional del Trabajo auspiciado por Costa Rica, celebrado en Diciembre del año 2008 en el Hotel La Rueda en Ciego de Ávila.

### **3.9. Conclusiones:**

Después de determinar los beneficios aportados y el impacto de la seguridad y salud en el trabajo en los resultados económicos de la empresa nos convencimos que verdaderamente la única forma de incrementar los resultados económicos es implantando este sistema según lo dispuesto por la resolución No 39 del año 2007.

### **3.10. Recomendaciones:**

Que todas las unidades subordinadas a la empresa con carácter obligatorio implanten las disposiciones de este sistema logrando mejorar de forma continua las condiciones laborales de cada puesto de trabajo y así incrementar los resultados económicos de la empresa y extenderlo a todas las empresas de la agricultura del país como decía en las recomendaciones preliminares.

# BIBLIOGRAFÍA

## **Bibliografía:**

1. Betancourt: Texto para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo, Quito, Ecuador, 1999.
2. Condiciones de trabajo y salud: INSHT, Madrid, España, 1989.
3. Cuesta, Martínez: Aplicación de un modelo de gestión de recursos humanos, acción de la ergonomía participativa y diseño de actividades claves. Ponencia en el FORUM de ciencia y técnica del ISPJAE, La Habana, Cuba ,1995.
4. Cuesta Santos, Armando: Tecnología de gestión de los recursos humanos. Editorial Academia, Cuba, 2005.
5. Chávez Donoso: Repasando la seguridad. Edición especial del IST, Valparaíso, Chile, 1966.
6. Chiavenato: "Administración de recursos humanos".Segunda edición, Santafé de Bogotá, 1998.
7. Drummond y colaboradores: Métodos para la evaluación económica de los programas de atención de salud, Madrid, España, 1991.
8. Díaz Urbay y colaboradores: Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo, Cuba, 2000.
9. Organización Internacional del Trabajo: Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo, Tomo 2, Capítulo 18 Formación y Educación, España, 1998.
10. Epidemiología laboral: INSHT, Madrid, España, 1992.
11. Evaluación de riesgos laborales: INSHT, Madrid, España, 1996.
12. García, Salvador y Dollan Simón: La dirección por valores, 1998.
13. Higiene Industrial: INSHT, Barcelona, 1994.
14. Madrigal, Juan: Sistemas de gestión integrados ¿Mito o Realidad?, Normalización N<sup>o</sup> 1, La Habana, Cuba, 2001.
15. Manual de Fundamentos de Higiene Industrial: CIS, NJ, EUA, 1981.
16. Manual de Seguridad en el Trabajo: MAPFRE, Madrid, España, 1992.
17. Manual de Higiene Industrial: MAPFRE, Madrid, España, 1996.
18. Manual de Ergonomía: MAPFRE, Madrid, España, 1997.



19. Martínez, Herrera: "Diseño del sistema de gestión de recursos humanos para el Hotel Horizontes Los Caneyes", Santa Clara: UCLV informe final de investigación concluida, Cuba, 1997.
20. Martínez, Herrera: Reflexiones sobre la administración en el nuevo Milenio, Revista Ciénaga, (en proceso de publicación), Cuba, 1999.
21. Martínez, Herrera: Sistema de gestión de recursos humanos. Santa Clara, informe final de la investigación concluida, Cuba, 1996.
22. Martínez, García: Dirección de la seguridad integral en convergencia con los objetivos empresariales, MAPFRE, Seguridad No 82, Madrid, España, 2001.
23. Martínez: Criterios económicos en la inversión en seguridad, MAPFRE, Seguridad No 41, Madrid, España, 1991.
24. Medicina Laboral: La Dou. J. Ed, Manual moderno. México, 1993.
25. O'Reilly Herrera y Sanabria Reyes: La seguridad industrial como vía para la satisfacción laboral y la solución de problemas productivos. MAPFRE, Seguridad No 64. Madrid, España, 1996.
26. Ortiz Lavado A: Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ¿hacia la ISO 18000? MAPFRE, Seguridad No 73. Madrid, España, 1999.
27. Resolución No 9: Reglamento sobre el tratamiento de los recién graduados durante el periodo de adiestramiento laboral. Cuba, 2007.
28. Decreto ley No 187: Bases del perfeccionamiento empresarial. Cuba, 1998.
29. Resolución No 12: Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial. Cuba, 1998.
30. Decreto No 101: Reglamento general de la ley de protección e higiene del trabajo. Cuba, 1982.
31. Ley No 13: Protección e higiene del trabajo. Cuba, 1977.
32. Ley No 105: Sobre la seguridad social. Cuba, 2009.
33. Ley No 60: Vialidad y transito. Cuba, Actualización 2002.
34. Decreto No 116: Reglamento para la inspección sindical de protección e higiene del trabajo. Cuba, 1983.

35. Decreto ley No 107: Explosivos y sustancias químicas. Cuba, 1988.
36. Decreto No 252: Sobre la continuidad y fortalecimiento del sistema de dirección y gestión empresarial cubano. Cuba, 2007.
37. Decreto No 281: Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial cubano. Cuba, 2007.
38. Resolución No 39: Bases generales de la seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2007.
39. Resolución No 31: Métodos para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgos laborales. Cuba, 2004.
40. Resolución No 19: Metodología para investigar los accidentes y incidentes del trabajo. Cuba, 2005.
41. Resolución No 50: Métodos para solicitar los equipos de protección individual. Cuba, 2008.
42. Resolución No 51: Métodos para elaborar los manuales de seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2008.
43. Resolución No 32: Métodos para registrar y aprobar los equipos de protección individual. Cuba, 2001.
44. Resolución No 4560: Métodos para reubicar a los trabajadores que se nieguen a laborar cuando consideren que su vida se encuentra en peligro en determinado puesto de trabajo. Cuba, 1985.
45. Resolución conjunta No 2: Enfermedades profesionales en la agricultura. Cuba, 1996.
46. Instrucción No 2: Procedimiento para la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2008.
47. Instrucción No 3: Procedimiento para evaluar el estado de organización y funcionamiento de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas y sus puestos de trabajo. Cuba, 2008.
48. Norma cubana No 702: Métodos para capacitar a los trabajadores, jefes de la producción y los servicios, técnicos y dirigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2009.

49. Norma cubana No 74: Prevención de los riesgos laborales y reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2000.
50. Norma cubana No 75: Prevención de los riesgos laborales y reglas generales para la evaluación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2000.
51. Norma cubana No 76: Prevención de los riesgos laborales. Cuba, 2000.
52. Torrens, Odalis: Libro de seguridad y salud en el trabajo. Cuba, 2009.
53. Pérez Jiménez, Roberto: Manual de seguridad y salud en el trabajo. Ponencia XVI FORUM de ciencia y técnica. Cuba, 2006.
54. Pérez Jiménez, Roberto: Causas que provocaron el accidente mortal en la industria Los Españoles. Ponencia XV FORUM de ciencia y técnica. Cuba, 2003.
55. Pérez Jiménez, Roberto: Estudio de las causas que provocan enfermedades profesionales y la muerte de trabajadores expuestos a productos tóxicos en la industria Las Nuevas y la Unidad Básica de Producción en el Campo Arrocero Las Nuevas. Ponencia FORUM Provincial del sindicato agropecuario y forestal. Cuba, 2009.
56. Pérez Jiménez, Roberto: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ponencia FORUM de ciencia y técnica. Cuba, 2009.
57. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.
58. Informe de los resultados económicos de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro del año. Cuba, 2009.
59. Reglamento disciplinario de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2007.
60. Convenio colectivo de trabajo de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2010.
61. Inventario de riesgos laborales de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.

62. Planes de inversiones en materia de construcción, mantenimiento y ampliaciones de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.
63. Planes de evacuación de personas de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.
64. Planes de declaración de las áreas protegidas de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.
65. Planes de la declaración de modelo a los comedores, los talleres y las pistas de aviación de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.
66. Planes de medidas tomadas para obtener la condición de excelencia nacional de la agricultura urbana de unidades y centros de la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro. Cuba, 2009.

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **ESTRUCTURA DEL INFORME DE ACCIDENTE.**

#### **1- DATOS INTRODUCTORIAS.**

- 1.1 Accidente N<sup>o</sup>.
- 1.2 Fecha del accidente.
- 1.3 Tipo de accidente (mortal, múltiple, otro).
- 1.4 Nombre del centro de trabajo donde ocurrió el accidente.
- 1.5 Organismo a que pertenece.
- 1.6 Dirección del centro de trabajo.
- 1.7 Municipio.
- 1.8 Provincia.
- 1.9 Fecha de la investigación (inicio y terminación).
- 1.10 Identificación de los investigadores (nombres y apellidos. cargos, nivel de formación profesional).

#### **2- DATOS DEL TRABAJADOR.**

- 2.1 Nombre y apellidos del trabajador lesionado.
- 2.2 Sexo.
- 2.3 Edad.
- 2.4 Nivel educacional (primaria, secundaria, técnico profesional, universitaria).
- 2.5 Vínculo laboral con la entidad.
- 2.6 Cargo.
- 2.7 Categoría ocupacional (obrero, técnico, administrativo, servicios).
- 2.8 Tiempo en el puesto de trabajo.
- 2.9 Veces que se ha accidentado con anterioridad.

#### **3- DATOS DEL ACCIDENTE.**

- 3.1 Puesto de trabajo o lugar donde ocurrió.
- 3.2 Hora del día y turno en el caso que exista más de uno.
- 3.3 Tiempo que llevaba trabajando en el día del accidente.
- 3.4 Definir si era su tarea habitual.
- 3.5 Descripción del accidente. Se detallará lo más exhaustivo posible la situación en que ocurrió el hecho, utilizando para este fin sobre todo las técnicas de la observación y la entrevista, aunque pueden utilizarse otras que se estimen necesarias.
- 3.6 Forma del accidente.
- 3.7 Agente del accidente.
- 3.8 Parte del agente.

#### **4- CONSECUENCIAS.**

4.1 Naturaleza de la lesión.

4.2 Parte del cuerpo lesionada.

4.3 Tipo de invalidez (parcial temporal, parcial permanente, total temporal, total permanente).

4.4 Costo, cuando sea posible su evaluación.

#### **5- ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS.**

Existen una variedad de técnicas disponibles para la investigación y análisis de las causas de los accidentes. Algunas son más complicadas que otras y la elección de un método en particular dependerán del alcance de la investigación. Puede aplicarse cualquiera de los métodos conocidos para este fin, siempre considerando el principio de la multicausalidad.

En el análisis deben quedar descritas las causas técnicas, organizativas y de comportamiento que participaron en la generación del accidente y definida a juicio de los investigadores cual es la causa raíz o fundamental.

#### **6- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

En esta parte deben quedar bien definidas las acciones correctoras a ejecutar para eliminar o minimizar el riesgo a que se produzcan otros hechos similares en el futuro.

#### **7- INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.**

Croquis, fotos, entrevistas, declaraciones de testigos, resultados de pruebas de laboratorio, otras que consideren beneficien la aclaración de los hechos.

Nota: Cuando del accidente resultan lesionados más de un trabajador se elabora un solo informe pero se agregan los datos correspondientes a cada uno de los trabajadores.

## **ANEXO 2**

### **CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN LA FORMA.**

- 1- Caídas de personas.
- 2- Caídas de objetos.
- 3- Pisadas sobre, choques contra, cortes, golpes por objetos, exceptuando caídas de objetos.
- 4- Atrapado por un objeto o entre objetos.
- 5- Esfuerzos excesivos o movimientos violentos.
- 6- Exposición a, o contacto con, temperaturas extremas.
- 7- Exposición a, o contacto con, la corriente eléctrica.
- 8- Exposición a, o contacto con, sustancias nocivas o radiaciones.
  - a) Inhalación (vías respiratorias), ingestión (vías digestivas), contacto (vía cutánea) de sustancias nocivas o tóxicas.
  - b) Exposición a radiaciones ionizantes.
  - c) Exposición a otras radiaciones.
- 9- Otros (Todos los que no están incluidos en los grupos anteriores).



## **ANEXO 3**

### **CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN EL AGENTE MATERIAL.**

- 1- Máquinas
  - 1.1. Generadores de energía, excepto motores eléctricos.
  - 1.2. Sistemas de transmisión.
  - 1.3. Máquinas para trabajar metales.
  - 1.4. Máquinas para trabajar madera y otras materias similares.
  - 1.5. Maquinaria agrícola.
  - 1.6. Máquinas para el trabajo en minas.
  - 1.7. Máquinas para el trabajo en la construcción.
  - 1.8. Otras.
- 2- Medios de transporte y de elevación o izaje.
  - 2.1. Aparatos de elevación o izaje.
  - 2.2. Medios de transporte ferroviario.
  - 2.3. Medios de transporte automotor, excepto los ferroviarios.
  - 2.4. Medios de transporte aéreo.
  - 2.5. Medios de transporte fluvial o marítimo.
  - 2.6. Otros medios.
- 3- Aparatos, equipos y herramientas.
  - 3.1. Recipientes a presión.
  - 3.2. Equipos de calentamiento no eléctricos.
  - 3.3. Equipos de corte y soldadura.
  - 3.4. Instalaciones frigoríficas.
  - 3.5. Instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos y excluyendo las Herramientas eléctricas manuales.
  - 3.6. Herramientas eléctricas manuales.
  - 3.7. Herramientas manuales excluyendo las eléctricas, implementos y utensilios.
  - 3.8. Superficies de trabajo.
  - 3.9. Escaleras de mano, rampas móviles, andamios y plataformas.
  - 3.10. Otros aparatos, equipos y herramientas.
- 4- Materiales, sustancias y radiaciones.
  - 4.1. Explosivos.
  - 4.2. Polvos, gases, líquidos y productos químicos, exceptuando los explosivos.
  - 4.3. Fragmentos y partículas volantes.
  - 4.4. Radiaciones.

4.5. Otros materiales y sustancias.

5- Ambiente del trabajo.

5.1. En el exterior.

5.2. En el interior.

5.3. Subterráneo.

6- Otros agentes.

7- No determinado.

Nota: Es posible que en un accidente se encuentren más de un agente de la clasificación en los que pueda clasificarse el hecho, en estos casos se incluirá en aquél apartado que se considere más importante por el investigador para aclarar el hecho y las acciones a tomar.

## **ANEXO 4**

### **CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES SEGÚN NATURALEZA DE LA LESIÓN.**

- 1- Fracturas.
- 2- Luxaciones.
- 3- Torceduras y esguinces.
- 4- Conmociones y lesiones internas.
- 5- Amputaciones y enucleaciones.
- 6- Otras heridas.
- 7- Lesiones superficiales.
- 8- Contusiones y aplastamientos.
- 9- Quemaduras.
- 10- Intoxicaciones agudas.
- 11- Efectos de la exposición a condiciones ambientales (frío, calor, radiaciones, presión atmosférica, rayos, otros).
- 12- Asfixias.
- 13- Efectos de la electricidad.
- 14- Efectos de las radiaciones.
- 15- Lesiones múltiples de naturaleza diversa.
- 16- Otras lesiones.

Nota: Es posible que un accidente se pueda clasificar por más de un aspecto, en estos casos se clasificará por el aspecto predominante, o sea el más específico. Esta clasificación debe ser realizada por el médico.

## **ANEXO 5**

### **CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN LA PARTE DEL CUERPO LESIONADA.**

- 1- Cabeza.
- 2- Ojos.
- 3- Cuello.
- 4- Tronco.
- 5- Miembro superior.
- 6- Manos.
- 7- Miembro inferior.
- 8- Pie.
- 9- Ubicaciones múltiples (cuando las lesiones se determinan en más de uno de los aspectos mencionados anteriormente).
- 10- Lesiones generales (cuando el efecto es en aparatos o sistemas; respiratorio, circulatorio, digestivo, nervioso).
- 11- Ubicación no precisada.

Nota: Esta clasificación debe ser realizada por el médico.

## **ANEXO 6**

### **INFORMACIÓN MÍNIMA DEL REGISTRO DE ACCIDENTES.**

- 1- Nombre y Apellidos del accidentado.
- 2- Edad.
- 3- Sexo.
- 4- Fecha de ocurrencia del accidente.
- 5- Lugar o puesto de trabajo.
- 6- Días de incapacidad.
- 7- Subsidios pagados.
- 8- Si se realizaron las investigaciones del accidente.
- 9- Medidas aplicadas.
- 10- Observaciones.

**ANEXO 7**

**MODELO OFICIAL PARA INVESTIGAR ACCIDENTES**  
**Informe de accidente del trabajo o equiparado**

**1. Datos introductorias:**

**Accidente No.** \_\_\_\_\_

**Fecha del accidente:** \_\_\_\_\_

**Tipo de accidente:**

Trabajo: \_\_\_\_\_ Trabajo en la vía: \_\_\_\_\_ Mortal de trabajo: \_\_\_\_\_

Mortal de trabajo en la vía: \_\_\_\_\_ Equiparado: \_\_\_\_\_ Mortal equiparado: \_\_\_\_\_

**Nombre del centro de trabajo:** \_\_\_\_\_

**Organismo:** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_

**Municipio:** \_\_\_\_\_

**Provincia:** \_\_\_\_\_

**Fecha de la investigación del accidente:**

**Inicio:** \_\_\_\_\_ **Terminación:** \_\_\_\_\_

**Identificación de los investigadores del accidente:**

Nombre	Nivel	Cargo	Firma

**2. Datos del trabajador accidentado:**

Nombre y apellidos del trabajador lesionado \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Nivel Educativo: \_\_\_\_\_

**Vinculo laboral con la entidad:**

Con la entidad: \_\_\_\_\_ De otra entidad: \_\_\_\_\_ Movilizado: \_\_\_\_\_

Estudiante: \_\_\_\_\_ Contrato a prueba: \_\_\_\_\_

Cargo del trabajador: \_\_\_\_\_

**Categoría ocupacional:**

Obrero: \_\_\_\_\_ Administrativo: \_\_\_\_\_ Dirigente: \_\_\_\_\_

Servicio: \_\_\_\_\_ Técnico: \_\_\_\_\_ Estudiante: \_\_\_\_\_

**Tiempo en el puesto de trabajo:**

Años totales: \_\_\_\_\_ Meses totales: \_\_\_\_\_ Días totales: \_\_\_\_\_

Números de veces que se ha lesionado en el trabajo anteriormente: \_\_\_\_\_

**3. Datos del accidente:**

**Puesto de trabajo o lugar donde ocurrió**

En la vía durante la jornada: \_\_\_\_\_

Desplazamiento interno durante la jornada: \_\_\_\_\_

En el trayecto de ida y regreso al puesto de trabajo por el camino habitual: \_\_\_\_\_

En el propio puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

En otro lugar del propio centro: \_\_\_\_\_

En otro centro de trabajo: \_\_\_\_\_

**Tiempo que llevaba trabajando:**

Horas: \_\_\_\_\_ Minutos: \_\_\_\_\_

**Era su tarea habitual**

**Si:** \_\_\_\_\_

**No:** \_\_\_\_\_

**Descripción del Accidente del trabajo:**

**Forma del accidente:** \_\_\_\_\_

**Agente del accidente:** \_\_\_\_\_

**Parte del agente:** \_\_\_\_\_

**4. Consecuencias:**

**Naturaleza de la lesión:** \_\_\_\_\_

**Parte del cuerpo lesionada:** \_\_\_\_\_

**Tipo de invalidez**

**Parcial temporal:** \_\_\_\_\_

**Parcial permanente:** \_\_\_\_\_

**Total temporal:** \_\_\_\_\_

**Total permanente:** \_\_\_\_\_

**Costo del accidente:**

---

**5. Análisis y determinación de causas :**

**6. Conclusiones y recomendaciones:**

**7. Información complementaria:**

**Declaración de los testigos:**

**Al dorso de la hoja se colocaran las fotos o croquis del accidente.**



**ANEXO 8**

**REGISTRO DE CONTROL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO.**

Unidad: \_\_\_\_\_

Fecha de ocurrencia del Accidente: \_\_\_\_\_

**DATOS SOBRE EL TRABAJADOR ACCIDENTADO.**

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

---

**Tipo de accidente:**

Trabajo: \_\_\_\_\_ Equiparado: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Puesto Trabajo: \_\_\_\_\_

Total de días perdidos: \_\_\_\_\_

Total de subsidio pagado: \_\_\_\_\_

Lugar donde ocurrió: \_\_\_\_\_

**Puesto de Trabajo donde ocurrió, o sea en su puesto o reubicado:**

\_\_\_\_\_

**Tipo de lesión sufrida por lo que dice el certificado medico:** \_\_\_\_\_

---

**Se realizaron las investigaciones del accidente:** Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

**Valoración del estado del accidentado:**

Mortal: \_\_\_\_\_ Grave: \_\_\_\_\_ Leve: \_\_\_\_\_

**Relacionar medidas aplicadas a los responsables para evitar otros accidentes similares:**

---

---

---

---

---

**HECHO POR:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**FIRMA:** \_\_\_\_\_ **CUÑO:** \_\_\_\_\_

**ANEXO 9****FICHA ANÁLISIS DE COSTOS OCULTOS DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO.**

<b>PARTIDA DE COSTO</b>	<b>FÓRMULA DE CÁLCULO</b>	<b>COSTO</b>
1. Costo de mano de obra directa		
1.1 Tiempo perdido por el accidentado	Tarifa (\$/hora) x tiempo perdido por el accidentado (horas)	
1.2 Tiempo perdido por otros trabajadores	Tarifa (\$/hora) x tiempo perdido por el accidentado (horas)	
1.3 Horas extras trabajadas para recuperar la producción	Tarifa (\$/hora) x total horas extras trabajadas	
1.4 Tiempo dedicado al accidente por el jefe directo	Tarifa (\$/hora) x horas dedicadas al accidente	
1.5 Salario del reemplazante para sustituir al accidentado (si es un nuevo contrato)	Tarifa (\$/hora) x tiempo de sustitución (horas)	
1.6 Otros costos de mano de obra directa		
Total de costos de mano de obra		
2. Costos de materiales de producción		
2.1 Daños causados a la maquinaria (reparación o reposición)		
2.2 Daños causados a herramientas (reparación o reposición)		
2.3 Daños causados a otros bienes (reparación o reposición)		

2.4 Daños causados a materiales, productos y materias primas.		
2.5 Costos suplementarios debido a la inexperiencia del reemplazante		
2.6 Costos suplementarios debido a la menor producción durante el periodo de recuperación del accidentado		
2.7 Disminución de la producción o pérdida de rendimiento por desocupación de la maquinaria	Tiempo de desocupación (horas) x rendimiento esperado (\$/hora)	
2.8 Otros costos materiales de producción		
Total de costos materiales		
Total de costos directos de la producción		
3. Costos generales		
3.1 Tiempo dedicado al accidente por el personal técnico	Tarifa (\$/hora) x tiempo dedicado (horas)	
3.2 Tiempo dedicado al accidente por el personal de Recursos Humanos	Tarifa (\$/hora) x tiempo dedicado (horas)	
3.3 Tiempo dedicado al accidente por el personal de mantenimiento (investigación de averías o fallos, reparaciones, informes, etc)	Tarifa (\$/hora) x tiempo dedicado (horas)	
3.4 Tiempo dedicado al accidente por el técnico de	Tarifa (\$/hora) x tiempo dedicado (horas)	

seguridad del trabajo (investigación, elaboración de informes, estudio de las medidas correctoras, etc)		
3.5 Tiempo dedicado por el personal del servicio médico asistiendo al accidentado	Tarifa (\$/hora) x tiempo dedicado (horas	
3.6 Gastos de material del servicio médico		
3.7 Gastos de traslado del accidentado hacía un centro asistencial		
3.8 Costos fijos imputables al tiempo perdido y/o a la paralización del proceso productivo		
3.9 Pérdida de energía a raíz del accidente (combustible, vapor, gas, agua, electricidad)		
3.10 Pérdidas de pedidos de producción no iniciados		
3.11 Pérdida de Mercado		
3.12 Penalizaciones por retrasos en las entregas		
3.13 Honorarios (servicio de reparaciones, ingeniería, contratación de expertos u otro personal).		
3.14 Costo generado por un proceso judicial (multas, sanciones, recargos, etc).		
<b>TOTAL DE COSTOS GENERALES</b>		

**ANEXO 10**  
**PRUEBA TEÓRICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL**  
**TRABAJO.**  
**CATEGORIAS**

**DIRIGENTES:** \_\_\_\_\_ **TÉCNICOS:** \_\_\_\_\_

**TRABAJADORES:** \_\_\_\_\_ **ESTUDIANTES:** \_\_\_\_\_

**COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.**

- 1. Mencione algunas de sus funciones en el Reglamento Organizativo de Seguridad y Salud en el Trabajo, o los derechos y deberes que tienen los trabajadores:**

---

---

---

---

---

---

---

- 2. Mencione algunos de los riesgos laborales de su puesto de trabajo o de la unidad en general:**

---

---

---

---

---

---

---

3. Mencione algunas de las reglas de seguridad antes, durante y después de comenzar el trabajo de su puesto o del que dirige:

---

---

---

---

---

Nombre y apellidos del evaluado: \_\_\_\_\_

---

Cargo u ocupación: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Fecha de evaluado: \_\_\_\_\_ Puntuación: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos del evaluador: \_\_\_\_\_

---

Cargo: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_