



***LICENCIATURA EN GESTIÓN
UNIVERSITARIA
Trabajo Final***

Titulo:

“Plan Integral de Capacitación en Salud y Seguridad
Laboral para la Sede de Gobierno de la Universidad
Nacional de Rosario”

Integrantes: *Adriana Levi*

aalevi@hotmail.com

Emiliano Baravalle

emilianobaravalle@hotmail.com

Director: *Sebastián Artola*

sebartola@yahoo.com.ar

Resumen

El presente Trabajo Integrador Final de Intervención, tiene como razón fundamental poner en funcionamiento de un Plan Integral de Capacitación en Salud y Seguridad Laboral en la Sede de Gobierno de la Universidad Nacional de Rosario, con la intención de direccionar a los trabajadores y autoridades de la organización a reconocer e identificar los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos, para de esta manera determinar los cambios necesarios adoptando medidas de control adecuadas en la prevención de los riesgos.

Pretendemos exponer la importancia que tiene la inversión en higiene y seguridad, favoreciendo el incremento de la productividad al reducir no solo los riesgos, accidentes y enfermedades profesionales sino también el costo derivado de estos.

A partir de diversas técnicas de recolección de datos podremos obtener el sistema de salud y seguridad con el que cuenta la Universidad y su relación con los accidentes de trabajo.

Tomaremos a la Sede de Gobierno de la UNR como prueba y nos remontaremos a los últimos cuatro años en accidentes, medidas de prevención, riesgos laborales y capacitación, periodo 2020-2024.

Palabras clave: Capacitación en Salud y Seguridad Laboral, Accidentes de Trabajo, Enfermedad Profesional, Riesgos Laborales.

Índice

Carátula	1
Resumen.....	2
Índice.....	3
1 Contexto de Estudio.....	5
1.1 Marco Institucional Universidad Nacional de Rosario.....	5
1.2 Recurso Humano Universidad Nacional de Rosario.....	5
1.3 Establecimiento donde se implementará la propuesta.....	6
1.4 Justificación.....	9
2 Planteo del Problema.....	11
3 Objetivos.....	13
4 Marco Teórico.....	14
4.1 Marco Legal.....	22
5. Marco Metodológico.....	25
5.1 Diseño de la investigación para la intervención.....	25
5.2 Población y Muestra.....	25
5.3 Instrumento de Recolección de Datos.....	25
5.4 Análisis de Datos.....	26
5.5 Ética de la investigación para la intervención.....	26
6 Resultados de los Datos Obtenidos.....	27
6.1 Encuesta a Trabajadores.....	27
6.2 Encuesta a Autoridades.....	32
7 Análisis Documental – Accidentes de Trabajo.....	35
8 Cuadro Presentación Estrategia Metodológica de Intervención.....	40
9 Cronograma implementación (Diagrama de Gantt).....	42
10 Presupuesto Estimado.....	44
11 Conclusión.....	45
12 Alcance e Indicadores de la Propuesta.....	46
12.1 Alcance de la Propuesta.....	46
12.2 Indicadores de Éxito.....	46
13 Propuesta de Intervención.....	48
13.1 Metas.....	48
13.2 Estrategias.....	48
13.3 Recursos esenciales.....	48
14 Tipos, Modalidades y Niveles de Capacitación.....	49
14.1 Tipos.....	49
14.2 Modalidades.....	49
14.3 Niveles de Capacitación.....	49
15 Módulos de Capacitación.....	50
15.1 Módulo 1: Identificación y evaluación de los riesgos laborales.....	50
15.2 Módulo 2: Uso correcto de los Elementos de Protección Personal (EPP).....	50
15.3 Módulo 3: Higiene y Buenas Prácticas Laborales.....	50
15.4 Módulo 4: Medidas de Emergencia y 1º Auxilios.....	50
15.5 Módulo 5: Ergonomía y Bienestar Laboral.....	50

16 Capacitación Continua.....	50
17 Implementación de Protocolos.....	51
18 Establecimiento de Canales de Comunicación.....	51
19 Campañas de Concientización.....	51
19.1 Eventos de Concientización.....	51
20 Monitoreo y Evaluación.....	52
21 Informe de Progresos.....	52
22 Intervención y Acción Correctiva.....	52
22.1 Revisión Continua de Políticas.....	52
22.2 Retroalimentación Activa.....	52
23 Comunicación del Plan.....	53
24 Sostenibilidad del Plan.....	53
25 Monitoreo de Resultados a largo Plazo.....	54
26 Bibliografía.....	55
27 Anexos.....	56
27.1 Anexo I: Listado personal Sede de Gobierno de la UNR.....	57
27.2 Anexo II: Estadística Accidentes de Trabajo – ART Prevención.....	60
27.3 Anexo III: Encuesta Trabajadores.....	62
27.4 Anexo IV: Encuesta Autoridades.....	65
27.5 Anexo V: Cuestionario de evaluación sobre la comprensión de las capacitaciones en salud y seguridad laboral.....	67
27.6 Anexo VI: Encuesta de Satisfacción.....	69

1. Contexto de Estudio

1.1 Marco Institucional

La Universidad Nacional de Rosario fue creada el 29 de noviembre de 1968, a través de la Ley 17987, como un desprendimiento de la Universidad Nacional del Litoral. Es un organismo descentralizado que conforma la Administración Nacional (Art. 8 Inc. A de la Ley 24156 de Administración Financiera).¹

Es persona jurídica de derecho público, autónoma y autárquica, con la previsión del crédito presupuestario correspondiente, integrada por Facultades, Escuelas, Institutos, Departamentos y otros organismos dependientes existentes o a crearse (Art. 1 del Estatuto de la UNR).

Su estructura actual es de 12 Facultades, 4 Institutos de Enseñanza Media, 1 Centro de Estudios Interdisciplinario, 2 Polos Educativos y 20 dependencias de las distintas Instituciones que la conforman.

Cuenta con una superficie edilicia aproximada de 85.000 m², donde se brinda la oferta académica, la investigación y la extensión.

A esto se le suma el Campus Virtual desde el cual se brindan cursos en la modalidad a distancia y empleando como ambiente de enseñanza el soporte Web².

La UNR es una organización dedicada a la educación, extensión, investigación y gestión y sus productos son destinados a la comunidad.

El desarrollo de sus actividades ha forzado la evolución llevándola a un crecimiento y expansión de sus trabajadores, acarreado con esto una serie de problemáticas en las que se encuentra inmerso el recurso humano.

1.2 Recurso Humano

Obedeciendo a las características propias de una organización educativa, de extensión, investigación y gestión, concentra su mayor parte del Recurso Humano a la docencia con el 76 %, seguido por el personal nodocentes con el 22% y por último las autoridades con el 2%.

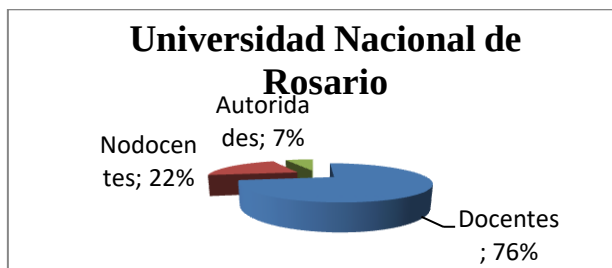


Gráfico I - Elaboración Propia

¹ Art. 8 Inc. A de la Ley 24156 de Administración Financiera

² www.unr.edu.ar e-universitas, UNR Journa ISSN 1852-0707, publicación semestral.

1.3 Establecimiento donde se implementará la propuesta

A diferencia de la mayoría de los establecimientos que componen la Universidad, la organización de estudio, la Sede de Gobierno de la UNR, solamente cuenta con personal destinado a tareas administrativas y de gestión, con un total de 535 personas de las cuales el 7% (39) son autoridades y el 93% (496) personal nodocente.

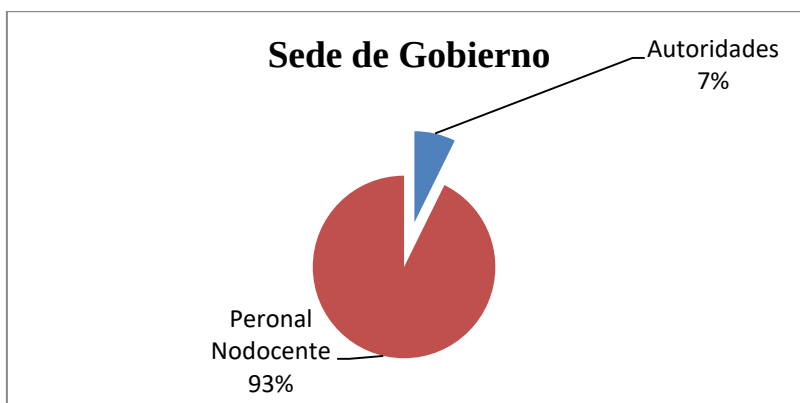
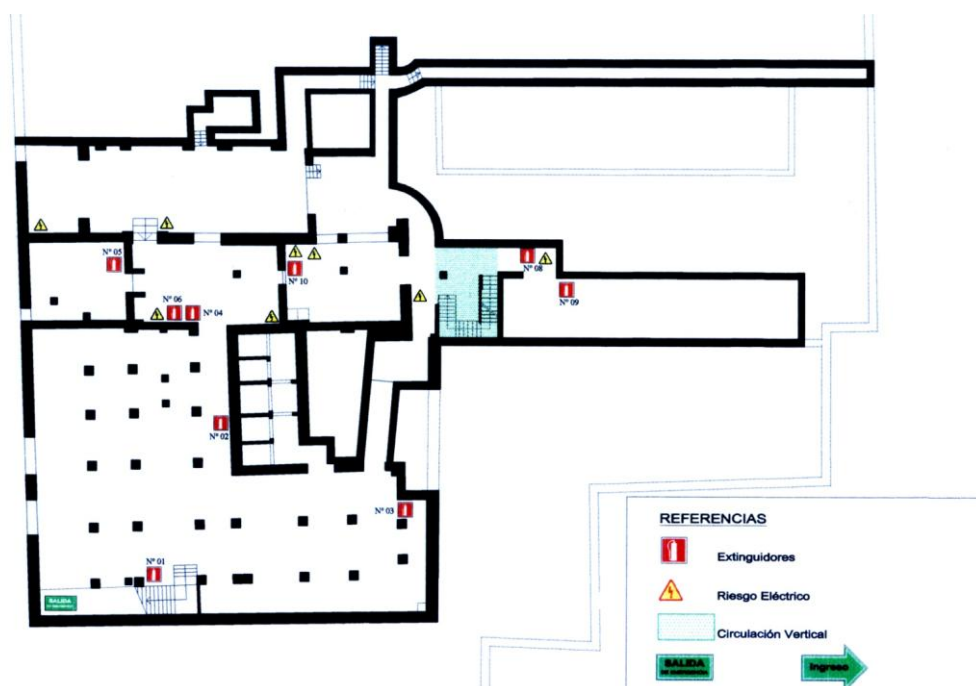


Gráfico II – Anexo 1 - Elaboración Propia

La Sede de Gobierno encuentra ubicada en Calle Maipú 1065 de la ciudad de Rosario y su estructura edilicia cuenta con cinco (5) plantas:

- Sub Suelo
- PB
- 1° PISO
- 2° PISO
- 3° PISO

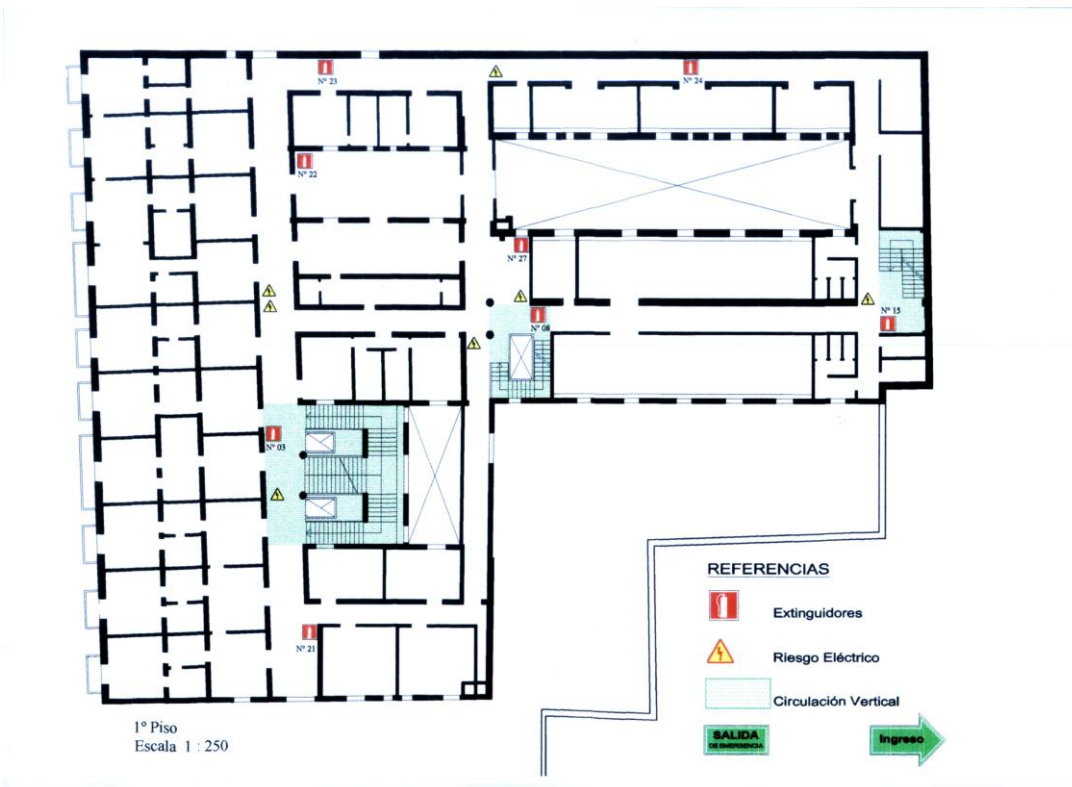
SUB SUELO



P.B.



1º Piso



2º PISO



3º PISO



1.5 Justificación

“La organización es una integración de individuos y grupos, en el marco de un orden formal que establece funciones que ellos deben cumplir”³.

Las Universidades Nacionales Públicas en Argentina desempeñan un papel crucial en la educación y formación de profesionales. Sin embargo, el entorno académico presenta una serie de riesgos que, si no se abordan adecuadamente, pueden comprometer la salud y seguridad de la comunidad universitaria. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la capacitación en salud y seguridad laboral es una herramienta esencial para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Sin embargo, muchas universidades carecen de políticas estructuradas y formación adecuada en este ámbito. Este plan integral de capacitación busca mitigar esos riesgos y contribuir a un entorno de aprendizaje seguro.

Actualmente en el mundo del trabajo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, son una temática muy difícil de abordar debido a su complejidad, este fenómeno abarca a todo tipo de organizaciones independientemente de su rol y tamaño.

La UNR consciente de la particularidad de sus ambientes laborales en los cuales se encuentran inmersos sus trabajadores en el cotidiano desarrollo de sus actividades, considera de trascendental importancia generar e implementar dichas políticas en materia de salud y seguridad ocupacional como parte integral de un desarrollo institucional que considere el recurso humano como parte fundamental del proceso organizacional.

La elaboración del presente Plan tiene por objeto implementar las medidas de Higiene y Seguridad Laboral adecuadas para, preservar la integridad psicofísica de todo el personal estable de la organización, como de la Comunidad Universitaria (CU) en su conjunto, evitar daños a bienes propios o ajenos y preservar las condiciones de las instalaciones existentes. Para el logro de los objetivos trazados se toma como base la premisa de que “todos los accidentes y enfermedades profesionales tienen una causa y por lo tanto si se actúa sobre ella los mismo/as puedan y deban ser evitados”. Asimismo, resulta imprescindible desarrollar en el personal, la cultura preventiva a través del conocimiento de los riesgos existentes, de las medidas de protección y prevención adecuadas y de la concientización de la necesidad del cumplimiento de las Normas de Seguridad establecidas, tanto en lo referente a los Procedimientos de Trabajo como al uso de los Elementos de Protección Personal (EPP). De acuerdo a esta filosofía la responsabilidad del estricto cumplimiento de las normas y/o procedimientos establecidos recae en todos los involucrados en esta tarea, vale decir que todo el personal tiene activa participación e ineludible compromiso en la aplicación de las mismas para alcanzar los objetivos fijados. El Plan pretende diseñar y organizar las condiciones en materia de Salud y Seguridad a fin de garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales las condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral adecuado y propicio para el ejercicio de

³ Etkin Jorge, Políticas, Gobierno y Gerencia de la Organización. Cap I, Enfoque descriptivo y normativo – 1ª Edición, Agosto 2000.

sus facultades físicas y mentales.

Estamos seguros que proveer capacitación en la prevención de la salud, seguridad, protección y atención a los trabajadores en el desempeño de su trabajo, ayudará a evitar y/o minimizar, tanto los accidentes como las enfermedades profesionales.

Tal como lo define la *Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 “Proceso de capacitación de las personas para aumentar el control sobre su salud y mejorarla”*.

La Legislación Vigente (LV) en la materia, es un instrumento con el cual se puede prevenir y resguardar la integridad de la salud, permitiendo que los trabajadores puedan desenvolverse en condiciones más adecuadas en sus ambientes laborales.

2. Planteo del Problema

A los efectos de precisar la terminología utilizada, definimos a los “riesgos laborales” como una cadena de eventos, sucesos y condiciones que terminan produciendo un daño o una pérdida.

Para ello, es necesario primeramente abordar el concepto de problema.

Una situación problemática, según Borsotti (2009, pág. 31)⁴, la define como “estado de cosas, sucesos, situaciones, procesos, existentes en la teoría o en la empiria que, por resultar insatisfactorios para alguien, son percibidos como problemáticos y que, para abordarlos o solucionarlos, requieren acudir al conocimiento científico disponible o a la producción de nuevo conocimiento”.

Podemos decir que el problema es un foco crítico, una necesidad, un obstáculo o dificultad que presupone un cambio a futuro que sería la solución.

Visto desde un aspecto situacional, el individuo percibe las circunstancias desde su perspectiva distinta de los demás actores sociales, es una percepción de un actor determinado una discrepancia entre la realidad que atraviesa y el escenario deseado. Por este motivo en la delimitación y explicación de un problema existen siempre un conjunto de valores que van a influir sobre su demarcación y jerarquización, un problema, por ende, no es percibido por los distintos actores de la misma manera, sino que emerge de la valoración que de él efectúe cada actor social, según como este afecte sus motivaciones, intereses, creencias, ideologías, etc. En conclusión, no existen problemas si no hay sujetos que los asuman como tales.

El caso que analizamos obedece a un problema estructurado, dado que este puede ser reconocido y planteado con precisión y que permite diseñar y seleccionar alternativas para enfrentarlo, reducirlo y/o minimizarlo, eligiendo entre las opciones posibles la óptima para cada caso. Se puede enumerar en todas sus variables como así también precisarlas, su solución es objetiva y no depende de intereses o posiciones.

Al exponer las dificultades la describimos como una carencia, un estado negativo, en una situación real del cotidiano localizada en una población objetivo bien definida.

Un primer análisis de la organización de estudio, nos permitió identificar que la Área de Acción Social y Gremial, bajo la implementación de un Plan Anual de Capacitación, el cual funcionó hasta el año 2020, realizaba de forma periódica capacitaciones relacionadas a la salud y seguridad de las personas, donde era organizado y ejecutado por sus Unidades de Gestión, el Centro de Capacitación y el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ocupándose de velar por ambientes laborales seguros y mantener al personal capacitado, registrando cada

⁴ Borsotti, (2009, pag.31), Temas de metodología de la investigación.

acción realizada.

Ahora bien, desde el año 2020 y hasta la fecha podemos observar que:

- Las mencionadas Unidades Ejecutoras ya no están en funciones.
- No se posee análisis de siniestralidad.
- No existen políticas destinada a capacitación, entrega de elementos de protección personal, otros.
- No se cuenta con registros del personal accidentado.
- No se cuenta con registros actualizados de capacitaciones.
- No se realizan campañas de sensibilización.
- No hay protocolos de actuación ante una emergencia.
- No se realizan simulacros de evacuación.
- No se realiza la identificación de los riesgos asociados a los accidentes,
- No se conocen datos de enfermedades profesionales dado que las mismas no están identificadas como tal, por lo que muchas veces pasan desapercibidas y contabilizadas como enfermedad común.
- La organización no cuenta con procedimientos específicos de higiene y seguridad, cultura en el manejo y prevención de los riesgos, como tampoco se priorizan las políticas de Salud Ocupacional.
- No se llevan registros de entrega de elementos de protección personal o entrega de ropa de trabajo mediante *Formulario de Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP)* bajo Resol. 299/11 “Dicho formulario es de utilización obligatoria por parte de los empleadores y se debe completar un formulario por cada trabajador, en el que se registrarán las respectivas entregas de ropa de trabajo y elementos de protección personal, así como la indicación de si los mismos cuentan o no con Certificación. (SRT, 2019, p2)⁵.
- No se destina presupuesto a la seguridad laboral.
- No hay involucramiento de los altos mandos en solicitud de capacitaciones necesarias
- No existe unificación de información entre los actores que deben velar por la salud de los trabajadores (Área de Acción Social y Gremial, Aseguradora de Riesgos del Trabajo, Área Salud Pública, Dirección de Higiene y Seguridad en Infraestructura Universitaria).

Por lo expuesto creemos que de manera urgente debe incorporarse un Plan Integral de Capacitación en Salud y Seguridad Laboral con temas referidos a higiene y seguridad, prevención de incendios, manejo y transporte manual de cargas, ergonomía, primeros auxilios, entre otros.

Para esto se debe tener en cuenta que una capacitación efectiva requiere de un análisis previo de los puestos de trabajo, tareas, peligros y riesgos a fin de determinar cuál será el procedimiento de mejora necesario o qué debe sumarse a lo existente.

⁵ SRT, 2019, p2

3. Objetivos

General:

- Mejorar el conocimiento y las prácticas en salud y seguridad laboral del personal de la Sede de Gobierno de la UNR, promoviendo un entorno seguro.

Específicos:

- Identificar las necesidades de formación en salud y seguridad mediante diagnósticos iniciales.
- Diseñar programas de capacitación acordes a las necesidades de la institución.
- Implementar talleres y cursos que capaciten a los trabajadores en prácticas seguras.
- Evaluar la efectividad del plan.
- Fomentar la cultura de salud y seguridad laboral sostenible.

4. Marco Teórico

La evolución de la Higiene, la Seguridad y la Salud Laboral fue posible a partir de los cambios introducidos por las creaciones y modificaciones de las Leyes.

La Ley que da inicio fue la 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, (B.O. 28/04/72)⁶, luego surge la 24557 de Riesgos del Trabajo (B.O. 13/09/95⁷ y después el Decreto 1338/96 sobre Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/11/96)⁸.

Aquí es donde se incorporan las Aseguradoras de Riesgo en el Trabajo y los Servicios de Medicina del Trabajo.

El concepto de Salud Ocupacional, día tras día toma más fuerza y son cada vez más las organizaciones que se concientizan de la importancia que tiene el recurso humano como pilar fundamental hacia el logro de objetivos y metas en el desarrollo institucional.

La Universidad Nacional de Rosario no es la excepción, por lo cual ha buscado desarrollar programas de Salud Ocupacional, que de manera integral genere las políticas necesarias para brindarles a todos sus trabajadores las garantías y herramientas que permitan un desarrollo personal y colectivo de manera idónea en función de un objetivo común.

En este sentido se hace necesario diseñar de manera explícita la administración del cambio. Es decir que en las organizaciones, y de manera especial las que tienen un carácter marcadamente político como la que es objeto de estudio, los procesos de transformación de la realidad deben realizarse teniendo en cuenta la viabilidad técnica y política, estableciendo responsables del proceso, para de esta manera evitar acciones espasmódicas o aleatorias a la hora de llevar adelante las reformas.

La iniciativa que nos convoca pretende contribuir a la eficacia de la gestión, entendida como la búsqueda de los resultados óptimos en función de los objetivos que se han propuesto.

Nos parece pertinente sostener la idea de la participación de los propios actores y trabajadores en la planificación, ejecución y monitoreo de la propuesta. Incentivar la proactividad de los mismos brinda más posibilidades de éxito que el hecho de mantenerlos en actitudes pasivas, más propias de las tradicionales concepciones weberianas y piramidales.

La disponibilidad de la información pública se presenta como un tema de suma importancia cuando se habla de organizaciones estatales, en nuestro caso la Universidad. Un informe preparado por CONEAU nos advierte que: *“la gestión institucional debe incluir instancias orgánicamente institucionalizadas responsables de diseñar y organizar en forma integral los procesos universitarios (mecanismos y procedimientos para la toma de decisiones,*

⁶ Ley Nº19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, (B.O. 28/04/72)

⁷ Ley Nº24557 de Riesgos del Trabajo (B.O. 13/09/95)

⁸ Decreto 1338/96

para la gestión a fin de facilitar el flujo de información hacia el adentro y hacia el afuera de la institución, para la selección y contratación de personal, para la marcha de la institución, etc.)”⁹.

El caso que nos ocupa, es la orientación hacia las políticas de seguridad en la comunidad universitaria. En primer lugar, la posibilidad que los agentes tengan, entre otras informaciones, la garantía de que sus tareas serán correctamente controladas, minimizando los factores de riesgos que inciden en la ocurrencia de los accidentes o cuasi accidentes. En segundo lugar, existen otros beneficiarios, que podríamos llamar “internos” a la propia organización, como las autoridades de gestión.

La Universidad Nacional de Rosario dentro de su Estatuto¹⁰ hace referencia a:

- *Desarrollar sus funciones y actividades en un marco de irrestricto respeto por el medio ambiente orientándolas hacia el óptimo desarrollo humano.*
- *Garantizar y sostener el respeto irrestricto por los derechos humanos.*

Partiendo de este precedente se considera que las condiciones en que se realiza una actividad repercuten en la eficiencia de la misma. El ambiente inmediato no deja de influir en la motivación para realizar las tareas y las destrezas con que estas se ejecutan. Si las condiciones físicas son inadecuadas, los productos se verán afectados.

El impacto de la salud de los trabajadores sobre su calidad de vida, la de su familia y de la comunidad constituye éticamente el valor principal y la justificación social más trascendente para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo así el carácter de derecho humano.

Tomando en cuenta la Salud Ocupacional, es de vital importancia comprender, que las condiciones del ambiente de trabajo dentro de los ámbitos de la educación superior poseen características únicas y especiales que nos diferencian del resto.

Ellas están dadas por la gran variedad de actividades que se desarrollan. Allí coexisten la docencia, la gestión, la extensión y la investigación, todas ellas en una gran variedad de espacios físicos.

En este sentido, es incuestionable la necesidad de avanzar progresivamente en la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente por lo eficaz y, mejor aún, por lo más eficiente, en el diseño de instalaciones, equipos, métodos de trabajo, etc. Es necesario poner orden en estos temas normalizando los procedimientos que tengan en cuenta los aspectos de prevención para que su cumplimiento sea una realidad.

En definitiva, se debe promover una acertada política de gestión de riesgos, aplicando la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos junto con el resto de las normativas,

⁹ Roberto Martínez Nogueira con la colaboración de Norberto Góngora: informe preparatorio para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). Año 2000, pag.10.

¹⁰ Estatuto UNR

estudiando con detenimiento y profundidad las condiciones óptimas que deben reunir los establecimientos y el diseño de un Plan Integral acorde para capacitar y concientizar a la comunidad universitaria en prevención, salud y seguridad.

Estos inconvenientes detectados obligan a una reflexión sobre las actuaciones a seguir a fin de disminuir los efectos humanos, sociales y económicos de los accidentes o cuasi accidentes mejorando las condiciones de trabajo. Recordemos que la evaluación de riesgos es un medio y no un fin. Se debe hacer prevención con medidas anticipadoras que eviten o disminuyan el riesgo de sufrir un daño derivado del trabajo, lo que supone atenuar tanto la probabilidad de que llegue a materializarse como de aminorar las posibles consecuencias.

Es necesario resaltar la importancia de la integración en materia de la prevención de los riesgos laborales en la comunidad universitaria en todas las actividades que esta desarrolla.

Otro reto lo tenemos en el fomento de la “cultura preventiva” acerca de métodos de trabajo seguro y buenas prácticas que la comunidad universitaria debiera llevar adelante buscando la eliminación de los malos hábitos preventivos.

Llegando a este punto, es necesario resaltar la importancia de disponer de un plan de formación de carácter global e integral que agrupe la programación de las necesidades del personal universitario en materia de Prevención.

En este sentido, se considera que cualquiera sea el puesto de trabajo que se ocupe, o la actividad que se desarrolle el personal debiera tener una formación suficiente y adecuada con el objeto de asumir satisfactoriamente y con garantía la prevención en su ámbito de actuación.

El primer paso de la organización a la hora de establecer un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Laboral es la TOMA DE DECISION de los niveles jerárquicos para que sea incluida en la política institucional.

Según el Dr. Carrillo “La salud no constituye un fin en sí mismo para el individuo, ni para la sociedad, sino una condición de vida plena y no se puede vivir plenamente si el trabajo es una carga, si la casa es una cueva y la salud una prestación más del trabajador”.¹¹

Describiremos brevemente algunos conceptos establecidos sobre la salud y seguridad:

Calidad de vida laboral: Higiene y Seguridad en el trabajo

El trabajo es esencial para la vida, el desarrollo y la satisfacción personal, por lo que en toda organización es fundamental preservar la salud de los trabajadores, entendiendo que ésta no es solo la ausencia de la enfermedad orgánica sino también el equilibrio físico, psíquico y social.

La Ley de Higiene y Seguridad comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

¹¹ Carrillo&Carrillo, 2005.

- a. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- c. Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que pueden derivarse de la actividad laboral.

Como lo expresamos anteriormente, es compromiso tanto del empleador como del trabajador cumplir con la Higiene y Seguridad en el ámbito del trabajo. En base a esto el empleador está obligado a adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores. Entre las principales medidas se encuentran las siguientes:

- a. La construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo.
- b. La colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de Higiene y Seguridad que la mejor técnica aconseje.
- c. El suministro y mantenimiento de equipos de protección personal.
- d. Todo lo relativo a las operaciones y procesos de trabajo.

A su vez, el trabajador estará obligado entre otras cuestiones a: **a.** cumplir con las normas de Higiene y Seguridad y **b.** con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, operaciones y procesos de trabajo **c.** someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos.

En definitiva, se debe trabajar de forma conjunta para evitar que suceda cualquier tipo de siniestro que pudiese alterar la salud de algún integrante de la organización. Al mencionar el término siniestro se hace referencia al desarrollo de un accidente laboral o a la manifestación de una enfermedad profesional, por lo que resulta de gran importancia definir y diferenciar los significados de ambos conceptos.

Accidente se define como un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiera modificado su trayectoria, por lo tanto cuando se habla de un accidente de trabajo se está haciendo referencia a un acontecimiento inesperado, aleatorio, no pronosticable, violento y con alta probabilidad de producir daño, mientras que la *enfermedad* profesional es una enfermedad producida como consecuencia del ejercicio de las tareas realizadas a lo largo de un determinado tiempo (Falagán Rojo et al., 2000, p. 14).¹²

Accidente In Itinere, que es aquel accidente que sufre el trabajador al ir a su lugar de trabajo o al volver de este, siempre y cuando se trate del camino normal y habitual que recorre el trabajador diariamente. Por otro lado, menciona al accidente producido con ocasión o como

¹² Falagán Rojo et al., 2000, p. 14

consecuencia de las tareas desarrolladas, y lo define como al accidente que se produce como consecuencia de la realización de las tareas habituales o no del trabajador, abarca también aquellas tareas realizadas por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la institución Molinera Mateos (2006)¹³.

Enfermedad Profesional: es la producida por causa del lugar o tipo de trabajo y que puede provocar incapacidad temporal o permanente e incluso la muerte.

Siguiendo al autor (Cortés Díaz, 2007)¹⁴, una forma de clasificar los accidentes de trabajo es hacerlo bajo la forma que propone la Organización Internacional del trabajo, que los especifica de la siguiente manera:

Forma o tipo de accidente: Se centra en la forma en que ocurrió el accidente para clasificarlo. Se tiene en cuenta la persona afectada y el objeto o sustancia que causó la lesión.

Aparato o agente material causante: esta clasificación distingue entre, agente material origen del accidente y agente material origen de la lesión. Se refiere a los objetos, sustancias o condiciones de trabajo que produjeron el accidente, con o sin lesión.

Naturaleza y ubicación de la lesión: el accidente se puede clasificar por el tipo y ubicación de lesión que sufrió el trabajador por causa de la materialización del riesgo.

Causas de Accidentes: Se considera que hay tres grandes causas generadoras de accidentes, en donde en alguna de ellas el ser humano tiene incidencia directa y en otras no. Por eso se afirma que un gran porcentaje de los accidentes pudieron haberse evitado.

Condiciones peligrosas: Proceden de las máquinas, instalaciones, equipos, materiales, tanto en sí mismo como en su manejo. El estado en que se encuentran, determina condiciones seguras o inseguras, por lo que estas causas provienen del medio donde trabaja la persona.

Actos inseguros: Se producen por actitudes indebidas, falta de conocimiento o destreza y/o falta de aptitud física mental o emocional, por ende, son aquellas casusas derivadas del individuo mismo. Son actos ejecutados por las personas, que pueden ser causa de accidentes o contribuir a que se produzcan, por lo que, si los actos inseguros son habituales, se convierten en “prácticas inseguras”.

Por último, la consecuencia más grave que pueden ocasionar los accidentes o enfermedades profesionales es el fallecimiento del damnificado.

De la mano de las consecuencias de los accidentes se encuentran los costos de los

¹³ Molinera Mateos, 2006.

¹⁴ Cortés Díaz, 2007

mismos. Para la organización pueden ser:

- a. directos, y pueden estar a cargo de la organización o de la compañía aseguradora de riesgos;
- b. indirectos, a cargo de la organización, como por ejemplo el tiempo perdido para reorganizar las tareas luego del siniestro.

O sea, en todo ámbito laboral la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad laboral está siempre latente y esto se debe en gran medida a los riesgos a los que están expuestos y que varían de acuerdo a la actividad del trabajador. Cada puesto de trabajo tiene su propio riesgo para quien lo ocupa; algunos pueden ser eliminados, pero otros solo pueden disminuirse, lo que no quiere decir que no tengan la capacidad para causar un siniestro.

Evaluación de riesgos de trabajo: el proceso de evaluación de riesgo consiste en recopilar información, para luego de analizarla, poder tomar decisiones destinadas a eliminar y minimizar los peligros existentes en los puestos de trabajo.

Siguiendo a Chinchilla (2002), para llevar a cabo una evaluación general de riesgos y planificación de la actividad preventiva se debe considerar, la participación de los trabajadores y de sus representantes, la selección de los puestos que inicialmente serán valorados (se puede utilizar la información existente relacionada al nivel de accidente dentro de los puestos de trabajo), la identificación de los criterios y de la metodología a utilizar, la disposición de los recursos de la organización, y la elaboración de un plan de seguimiento y control de riesgo.

Los peligros presentes en los puestos de trabajo pueden identificarse respondiendo a cuatro preguntas.

1. ¿Existe una fuente o causa de daño en el puesto o actividad seleccionada? (identificación de riesgos)
2. ¿Quién o qué puede ser dañado?
3. ¿Cómo puede ocurrir el daño?
4. ¿Qué acciones correctivas o preventivas se ponen en práctica?

Una vez que se identifican los peligros existentes en los puestos de trabajo seleccionados, se debe llevar a cabo una estimación del riesgo, aquí se valora conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

Probabilidad de que ocurra el daño:

- a. Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- b. Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- c. Probabilidad baja: el daño ocurrirá raras veces.

Los tipos de riesgos pueden ser:

- a) Mecánico: Producidos por objetos, mecanismos, filos, puntas capaces de generar golpes, caídas, cortes, atrapamientos. Los riesgos mecánicos se previenen con el uso de resguardos. Un

resguardo es un dispositivo que encierra el riesgo o construye una barrera de forma que se impida que la persona entre en contacto con el agente agresor.

b) Eléctrico: Es uno de los riesgos que más controlables gracias a la eficiencia de las medidas de prevención. Pero a pesar de ello, sigue habiendo accidentes graves, que acarreen invalidez o muertes. A veces el accidente se produce debido al contacto de las personas o sus instrumentos de trabajo con fuentes de energía eléctricas, por lo tanto, se habla de contacto directo y contacto indirecto respectivamente. En otros casos el accidente genera quemaduras, caídas o golpes como consecuencia del choque eléctrico, como así también se puede ocasionar incendios y explosiones (Neffa, 1988, p. 43).¹⁵

c) Químico: *“estos riesgos son muy numerosos en la actualidad y tienen graves efectos sobre la salud de los trabajadores que están expuestos o que manipulan dichos productos. La Toxicología es la ciencia que los estudia en particular, analizando las repercusiones de líquidos, polvos, humos gases o vapores que están presentes en el ambiente de trabajo”* (Neffa, 1988, p. 41)¹⁶. Por lo tanto, se entiende por contaminante químico a toda sustancia orgánica o inorgánica, natural o sintética que durante su fabricación, manejo, transporte o uso puede incorporarse al ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor con efectos perjudiciales para la salud de las personas que entren en contacto con ella (Neffa, 1988, p. 42)¹⁷.

d) Biológico: *“aquel que puede generar peligros de infección, intoxicación o alergias sobre el trabajador, derivado de la actuación de contaminantes biológicos entendiendo como tales los microorganismos, incluyendo los que han sufrido manipulaciones genéticas, los cultivos de células y los endoparásitos humanos multicelulares”* (Falagán Rojo et al., 2000, p. 209).¹⁸

e) Ergonómicos: la Ergonomía es la ciencia que tienen por objetivo lograr la adecuación entre el trabajo y el hombre, buscando el bienestar y confort del trabajador. Dentro de este tipo de riesgo principalmente se encuentra la organización del trabajo, el contenido del mismo y la carga, ya sea física, mental o psíquica (Neffa, 1988, p. 51).¹⁹

f) De incendio: riesgo provocado por la presencia de fuego. Ante este tipo de riesgo se debe dificultar la iniciación del incendio, evitar la propagación del fuego, asegurar la evacuación de las personas, facilitar el acceso y las tareas de extinción del personal de bomberos (Neffa, 1988, p. 43)²⁰.

En relación a los riesgos expuestos recientemente, en una organización se pueden encontrar niveles de riesgo:

¹⁵ Neffa, 1988, p. 43

¹⁶ Neffa, 1988, p. 41

¹⁷ Neffa, 1988, p. 42

¹⁸ Falagán Rojo et al., 2000, p. 209

¹⁹ Neffa, 1988, p. 51

²⁰ Neffa, 1988, p. 43

- a. **leves**, los cuales no requieren acciones específicas; leves en donde sólo se necesitan comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control;
- b. **moderados** los cuales indican la necesidad de hacer esfuerzos para reducir el riesgo;
- c. **graves** en donde el nivel de riesgo existente exige no comenzar a trabajar hasta reducir tales niveles, y;
- d. **muy grave**, en este caso no se puede comenzar ni continuar un trabajo hasta que se haya reducido el riesgo detectado. Si no es posible reducir el riesgo debe prohibirse el trabajo (Falagán Rojo et al., 2000, p. 285).²¹

En la actualidad se sabe que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el producto de una falla de los sistemas de prevención o bien de la inexistencia de los mismos, no obstante, existen técnicas y procedimientos que permiten eliminar o limitar a su mínima expresión los riesgos del trabajo, para conseguir ambientes de trabajo sanos y seguros, por ende, productivos y competitivos.

La prevención es tarea de todos, pero la responsabilidad es del empleador con el asesoramiento de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo y debe implementarse bajo un sistema de gestión que aborde:

1. *La evaluación*, entendida ésta como el reconocimiento de los peligros y riesgos presentes en los sectores y puestos de trabajo;
2. *la eliminación* de los peligros y riesgos detectados en la evaluación, mediante el reemplazo de la máquina o situación que los genera o mejora de ingeniería en el establecimiento;
3. *la aislación*, ya que de no ser posible la anulación de alguno de los riesgos, se deberá establecer un mecanismo que actúe como barrera entre los trabajadores y el riesgo; la provisión de elementos de protección personal para todo el personal de acuerdo a las tareas que realiza;
4. *el control*, ya que siempre que se implementen medidas en materia de Higiene y Seguridad se deberán implementar controles en forma periódica, lo que permitirá conocer si la medida es correcta o si es necesario continuar trabajando en la mejora; y por último
5. *la capacitación* para todos los trabajadores en medidas de Higiene y Seguridad relacionadas con la tarea que realizan, así como también en el uso de elementos de protección personal.

Una de las formas a través del cual se puede proteger al trabajador del riesgo laboral existente es a través del uso de **elementos de protección personal (EPP)**. Se entiende por éstos “a cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así

²¹ Falagán Rojo et al., 2000, p. 285

como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin” (Zorrilla Pérez, 2012, p. 1).²²

Los elementos de protección personal (EPP) son indispensables para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ante la presencia de riesgos específicos que no pueden ser aislados o eliminados. Deben ser provistos por el empleador y en algunas categorías tienen que estar certificados por uno de los dos únicos entes certificadores reconocidos por la Secretaría de Comercio en la Argentina: IRAM (Instituto Argentino de Normalización y Certificación) y UL (Underwriters Laboratories).

Es necesario aclarar que los EPP son una herramienta de protección y no de prevención, ya que evita las consecuencias de un accidente, pero no previenen su ocurrencia.

Si bien existen distintos mecanismos para reducir los riesgos en el ámbito laboral, una de las principales herramientas con las que se cuenta es el conocimiento, el saber hacer, y para lograr eso la persona debe estar correctamente capacitada para desempeñarse en su puesto.

En relación a esto y tal como lo menciona la Separata de Higiene y Seguridad (2012) en su artículo 208, *“todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de Higiene y Seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales o específicos de la tarea que desempeña”*.²³

4.1 Marco legal

Las reglamentaciones vigentes en la Argentina en materia de Salud y Seguridad Ocupacional establecen las mismas obligaciones para todos los lugares de trabajo.

Las leyes vigentes en nuestro país son:

- ✓ Ley 19.587, de higiene y seguridad en el trabajo.
- ✓ Ley 24.557, de riesgo de trabajo.

La ley 19.587 establece que la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá todas las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto:

1. proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores;
2. prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
3. estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A su vez establece ciertos principios básicos y métodos de ejecución para la aplicación de dicha ley, algunos de ellos son los siguientes:

²² Zorrilla Pérez, 2012, p. 1

²³ Separata de Higiene y Seguridad (2012), art. 208

- a. Creación de un servicio de higiene, seguridad y medicina laboral de carácter preventivo y asistencial.
- b. Institucionalización de un sistema de reglamentación sobre la base de aspectos ambientales y de la incidencia de factores de riesgos.
- c. sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas.
- d. Investigación de factores determinantes de accidentes y enfermedades inculpables.
- e. Centralización de estadísticas sobre accidentes y enfermedades del trabajo.
- f. estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones.
- g. Determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad laboral.
- h. Realización de exámenes médicos antes y durante la relación laboral del trabajador.

Establece como principales obligaciones del empleador las siguientes:

- a. Adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores.
- b. Disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal.
- c. Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- d. Instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
- e. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables.
- f. Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
- g. Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
- h. Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro
- i. Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas
- j. Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios
- k. Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- l. Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Seguido a esto, establece las obligaciones del trabajador, entre otras nombra las siguientes:

- a. Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b. Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las

prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen.

- c. Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones.
- d. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Por otro lado, la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT) presenta como objetivos los siguientes puntos:

- a. Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- b. Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado.
- c. Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados.
- d. Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Siguiendo a lo estipulado en el “Manual para la prevención de los riesgos de la salud y la seguridad en el trabajo en la pequeña y mediana empresa”, esta ley establece el sistema vigente en materia de previsión y prevención de los riesgos del trabajo y de reparación de los daños derivados del mismo, crea la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

5. Marco Metodológico

Para la elaboración del proyecto se utilizó un método de estudio y diseño de campo no experimental ya que se trabajó continuamente dentro de las instalaciones de la organización, en este caso la Sede de Gobierno de la Universidad Nacional de Rosario.

El enfoque utilizado en este trabajo es mixto, combinando elementos cualitativo y cuantitativo, atendiendo la complejidad del caso.

5.1. Diseño de la Investigación para la Intervención

Tipo de investigación: La investigación es de tipo descriptivo y aplicado. Se centró en diagnosticar el estado actual de la salud y seguridades laboral de los trabajadores de la Sede de Gobierno de la UNR y en proponer un plan integral de capacitación basado en las necesidades.

Enfoque Mixto: se utilizarán tanto métodos cualitativos como cuantitativos:

- *Cualitativos*: encuestas a trabajadores y autoridades para obtener datos medibles y representativos sobre la percepción de la salud y seguridad laboral.
- *Cualitativos*: entrevistas que permitirán explorar en detalle las actitudes, experiencias y expectativas de los participantes.

5.2 Población y Muestra

Población: la población de esta investigación está compuesta por el personal estable y autoridades de la Sede de gobierno de la Universidad Nacional de Rosario.

Muestra: se seleccionará una muestra representativa que incluya:

- 100 encuestas a empleados
- 15 encuestas a autoridades
- 3 entrevistas a autoridades sobre la salud y seguridad laboral dentro de la organización

5.3 Instrumentos de Recolección de Datos

Encuestas: se diseñaran dos cuestionarios: uno dirigido a los empleados y otro a las autoridades. Ambos cuestionarios incluirán preguntas sobre percepción de salud y seguridad, así como preguntas sobre capacitación necesaria. Se utilizaran preguntas cerradas para evaluar las percepciones.

Entrevistas: serán entrevistas semiestructuradas con autoridades, se grabaran (con previo consentimiento de los participantes) para su posterior análisis, las que harán referencia a necesidades de capacitación y políticas de salud y seguridad laboral.

Análisis documental: documentación provista por ART Prevención sobre los Accidentes de Trabajo, tipos y formas.

5.4 Análisis de Datos

- Cuantitativo: los datos obtenidos de las encuestas se analizarán utilizando Libros Excel, donde aplicaremos técnicas descriptivas (porcentajes, otros).
- Cualitativos: las entrevistas se analizarán, identificando cargos, patrones y significados que emerjan de los datos.

5.5. Ética de la investigación para la Intervención

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes y se preservaron la confidencialidad de los datos. Se explicaron las finalidades de la investigación y la participación fue completamente voluntaria.

6. Resultados de los Datos Obtenidos

6.1. Encuesta a Trabajadores – Anexo II

Datos Demográficos

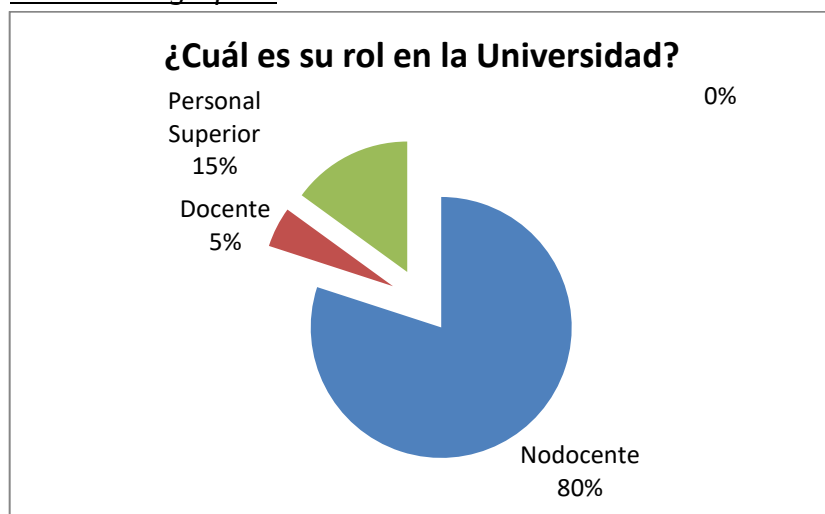


Grafico III – Elaboración propia

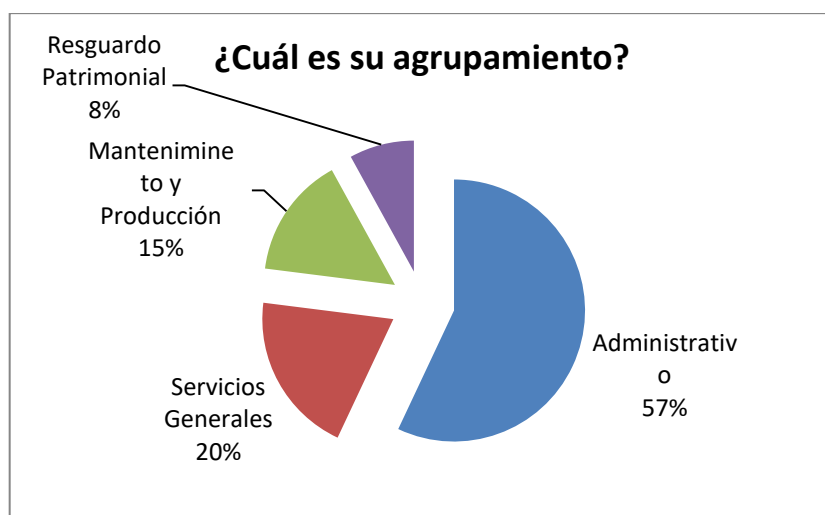


Grafico IV – Elaboración propia

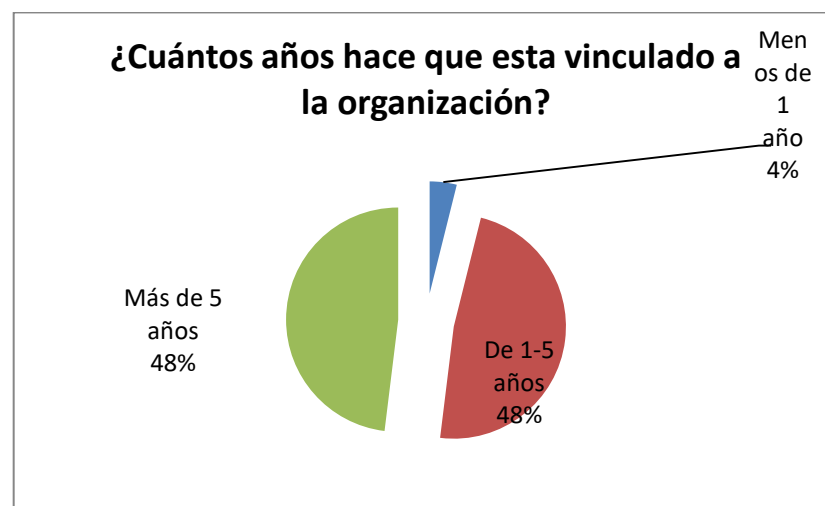


Grafico VI – Elaboración propia

Percepción de Salud y Seguridad

¿Considera que la organización proporciona un ambiente seguro?

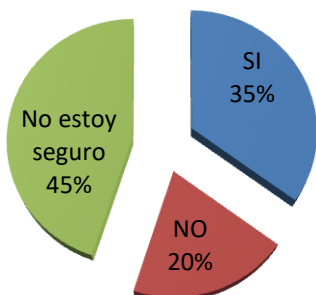


Gráfico VI – Elaboración propia

¿Conoce las políticas de salud y seguridad laboral de su organización?

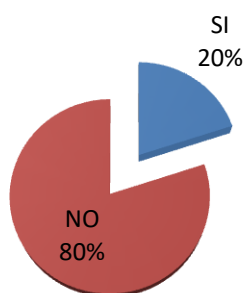


Gráfico VII – Elaboración propia

¿Ha experimentado o presenciado un accidente laboral en su institución?

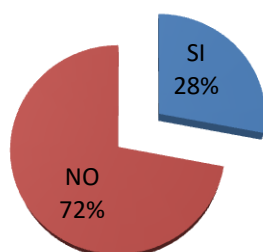


Gráfico VIII – Elaboración propia

Capacitación y Necesidades

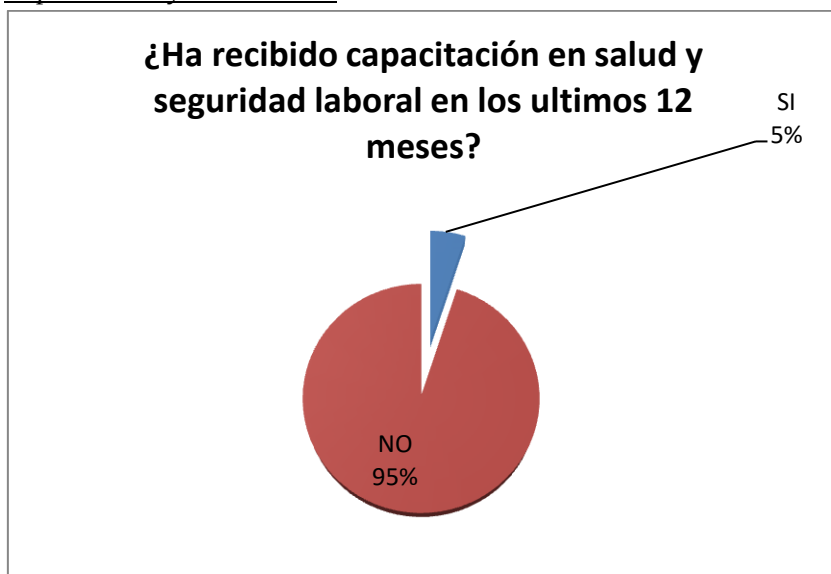


Gráfico IX – Elaboración propia

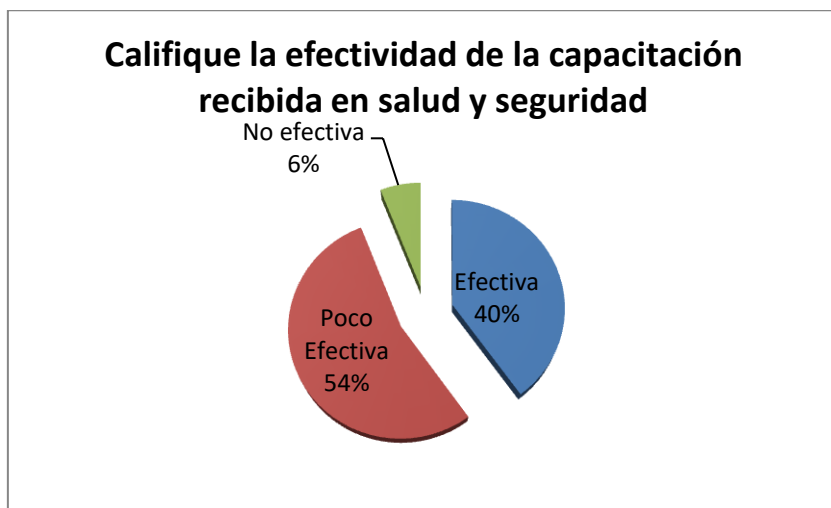


Gráfico X – Elaboración propia



Gráfico XI – Elaboración propia

¿Ha notado mejoras en su entorno laboral como resultado de las capacitaciones recibidas?

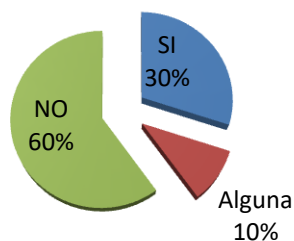


Gráfico XII – Elaboración propia

¿En qué áreas considera que necesita más capacitación?

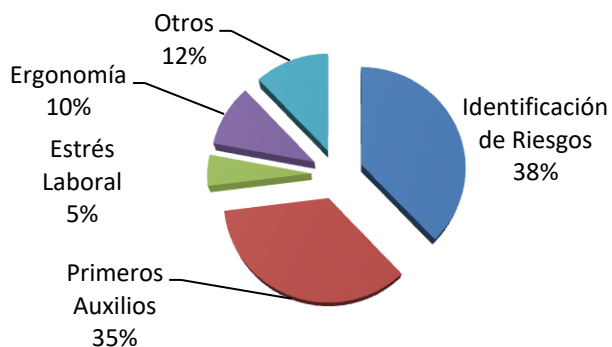


Gráfico XIII – Elaboración propia

¿Cuáles de las siguientes modalidades de capacitación considera más efectiva?

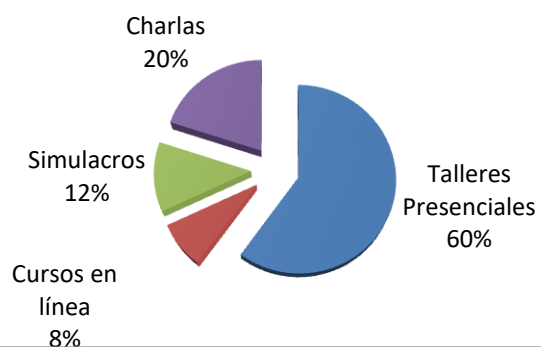


Gráfico XIV – Elaboración propia

Recursos y Apoyo

¿Siente que tiene acceso a los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en las capacitaciones?

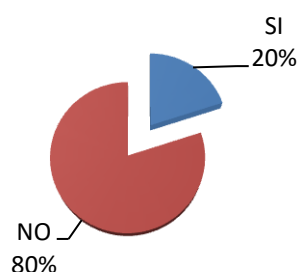


Gráfico XV – Elaboración propia

Evaluación y Sugerencias

¿Qué tan importante considera la capacitación en salud y seguridad para su desarrollo?

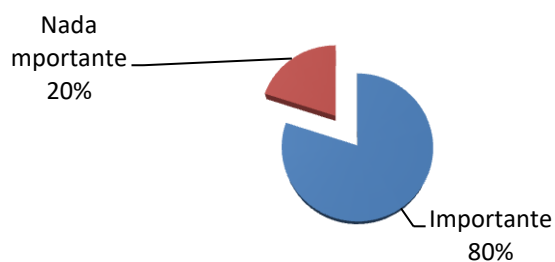


Gráfico XVI – Elaboración propia

¿Le gustaría participar en futuras capacitaciones sobre salud y seguridad?

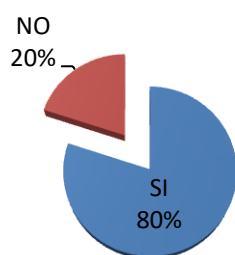


Gráfico XVII – Elaboración propia

6.2 Encuesta a Autoridades – Anexo III

Datos Demográficos



Gráfico XVIII – Elaboración propia

Percepción de la Salud y Seguridad

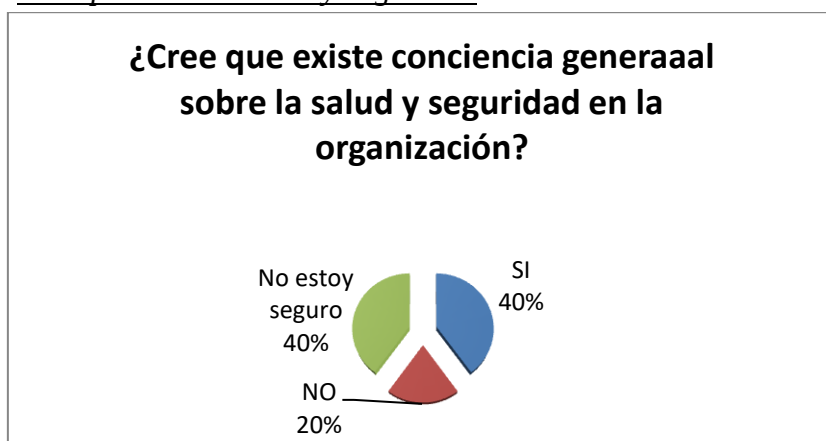


Gráfico XIX – Elaboración propia

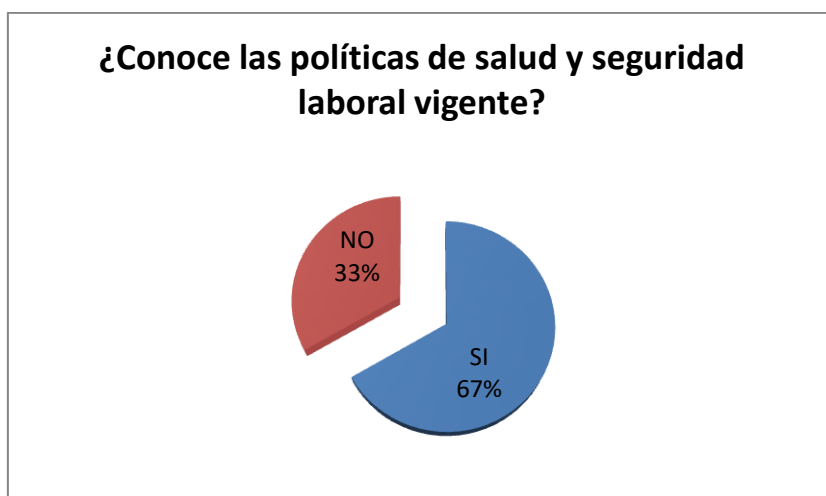


Gráfico XX – Elaboración propia

Capacitación y Recursos



Gráfico XXI – Elaboración propia

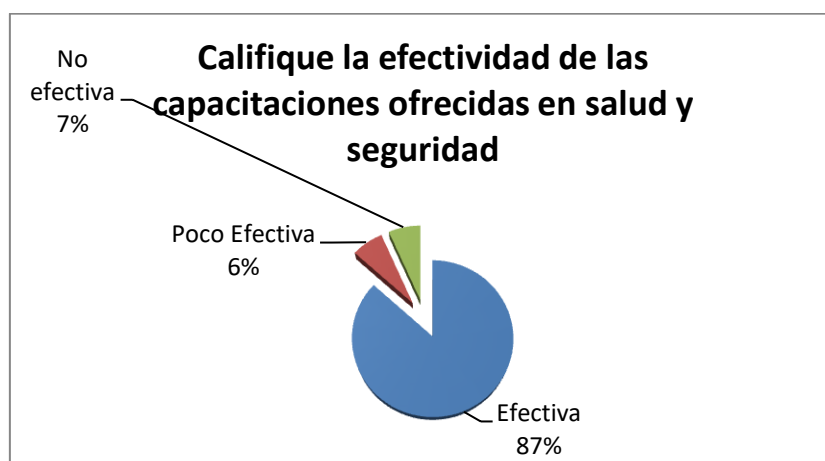


Gráfico XXII – Elaboración propia

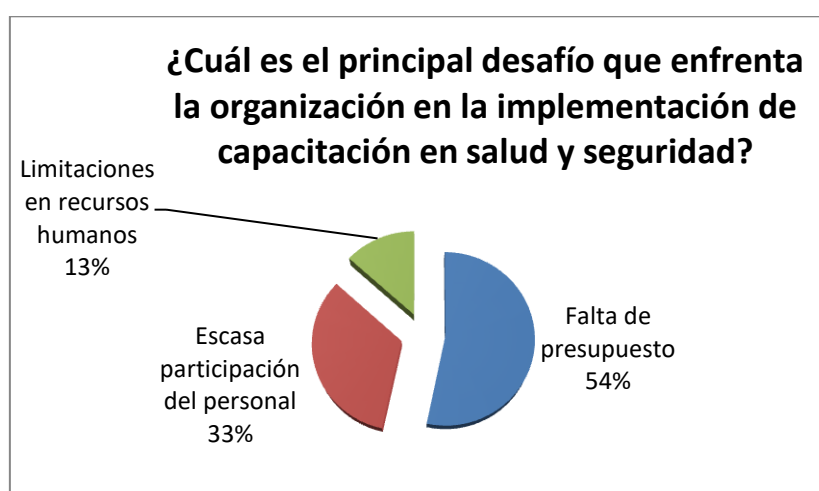


Gráfico XXIII – Elaboración propia

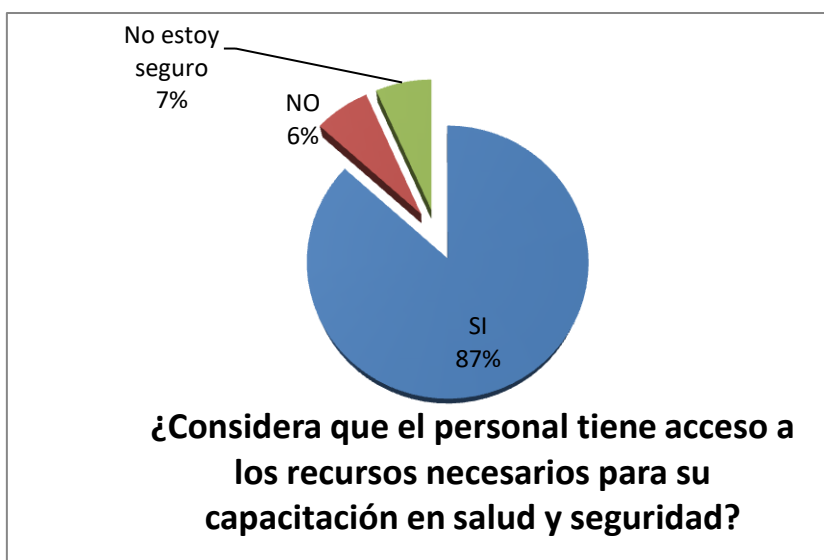


Gráfico XXIV – Elaboración propia

Evaluación y Sugerencias

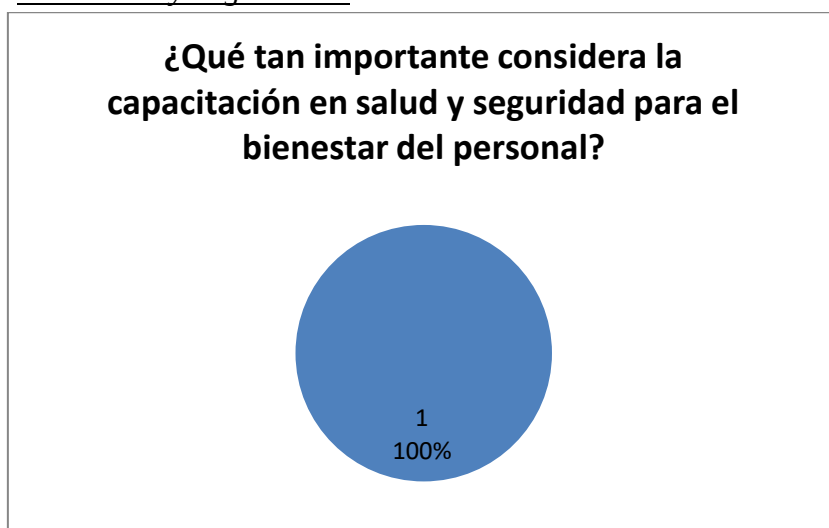


Gráfico XXVI – Elaboración propia



Gráfico XXVII – Elaboración propia

7. Análisis documental - Accidentes de Trabajo

Estadísticas Accidentes (Prevención ART)- Anexo V

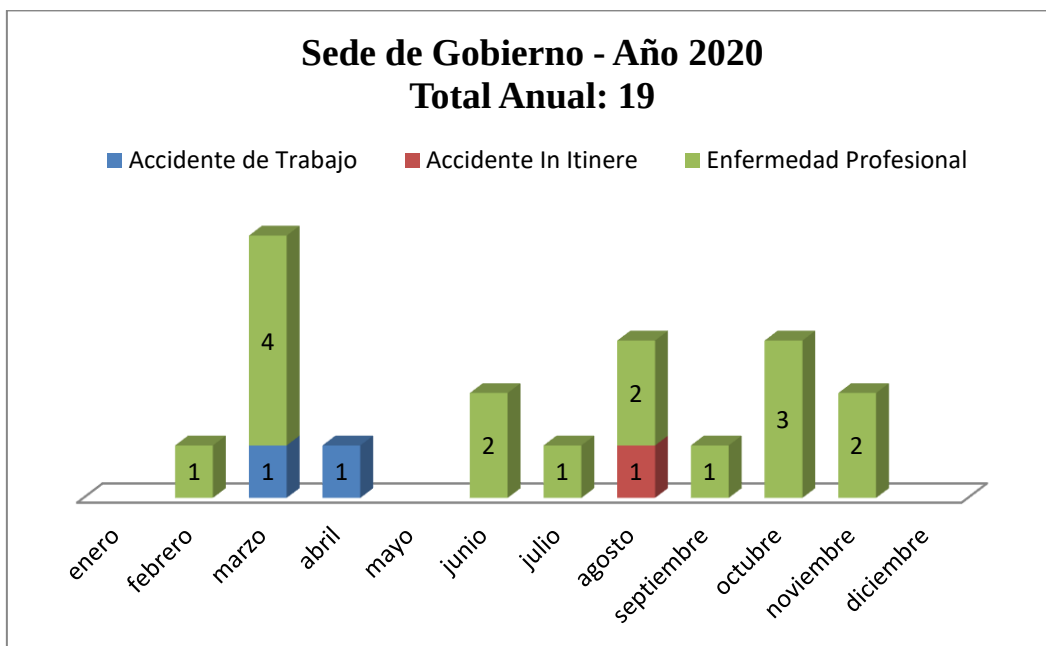


Gráfico XXVIII – Elaboración Propia

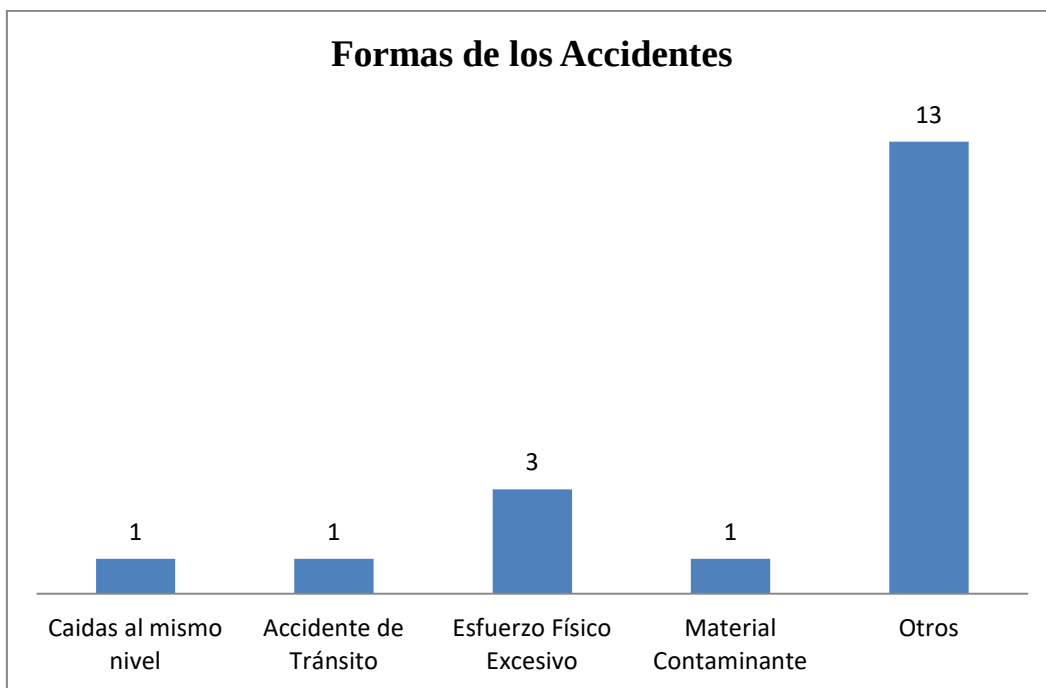


Gráfico XXIX – Elaboración Propia

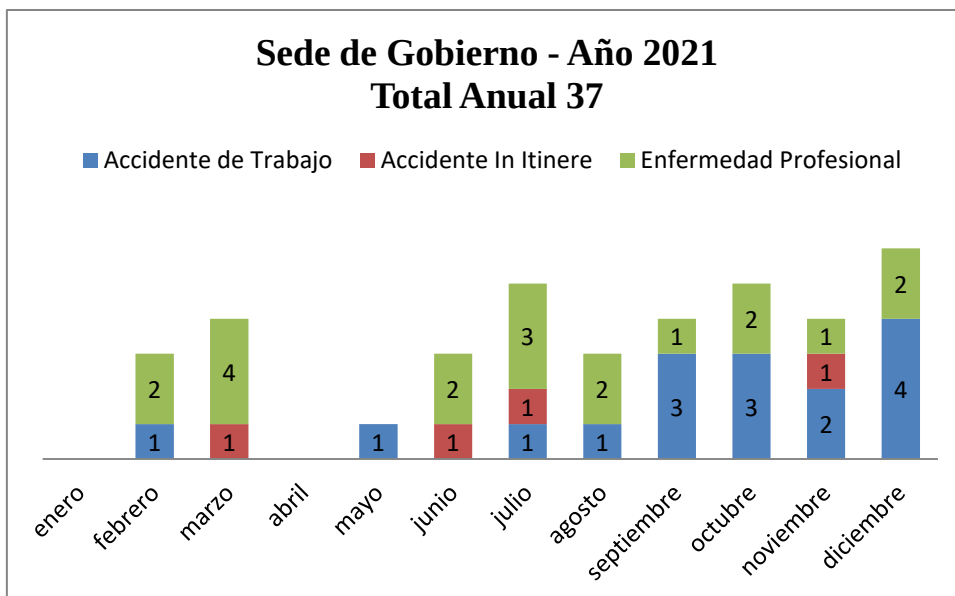


Gráfico XXXI – Elaboración Propia

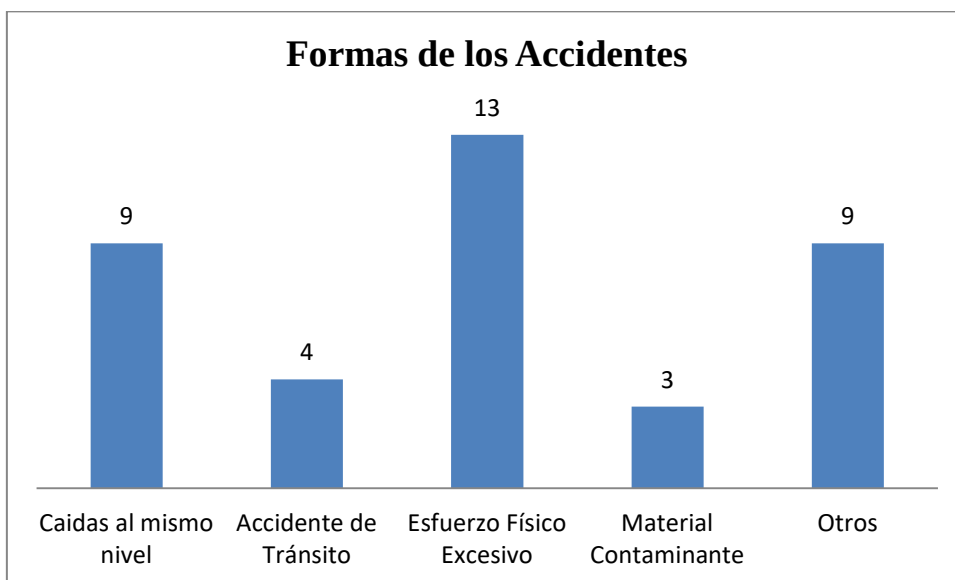


Gráfico XXXI – Elaboración Propia

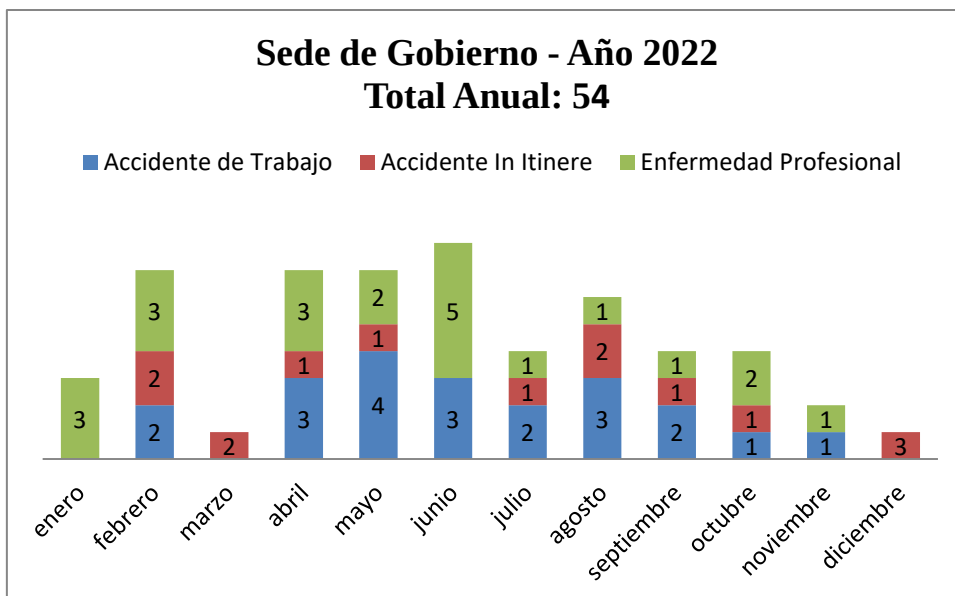


Gráfico XXXII – Elaboración Propia

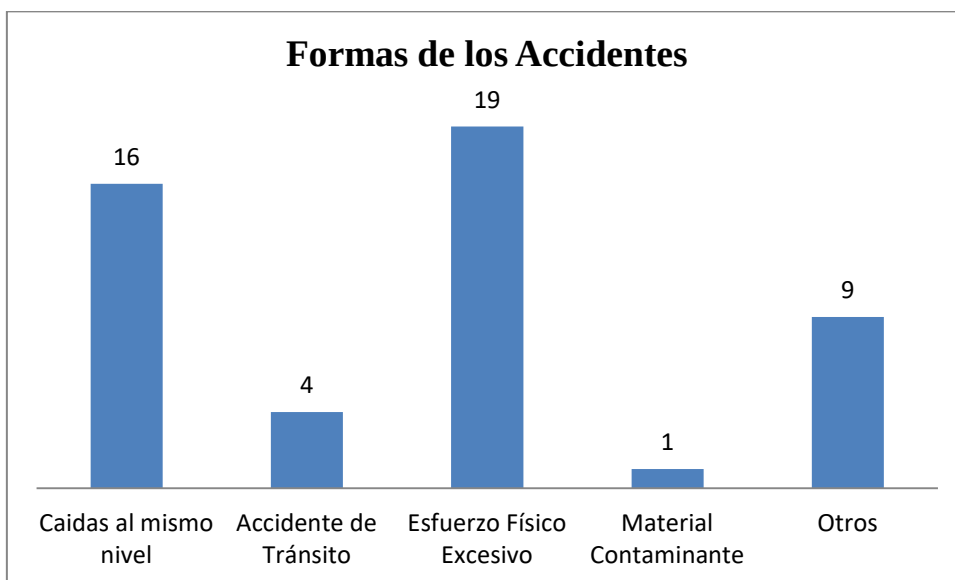


Gráfico XXXIII – Elaboración Propia

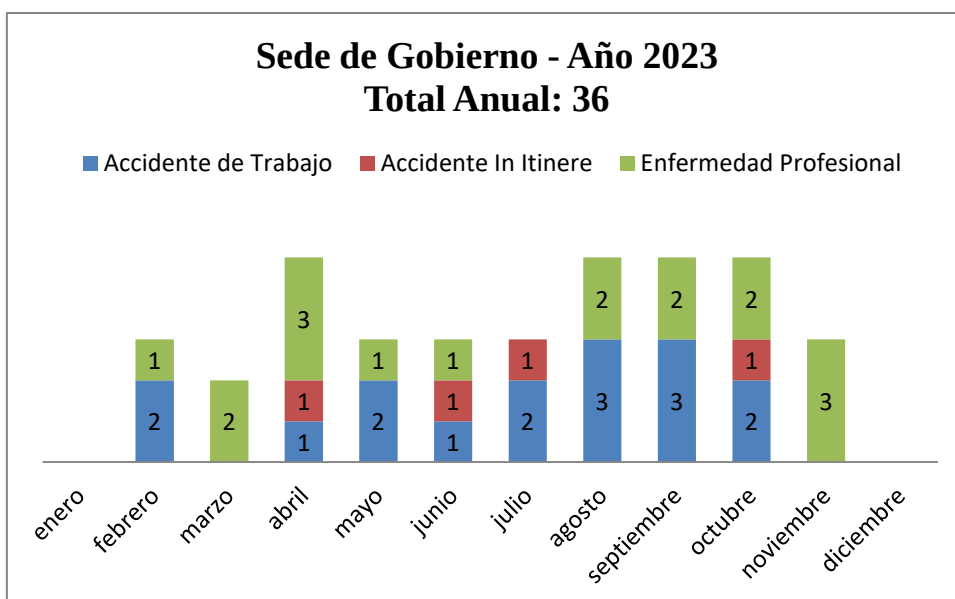


Gráfico XXXIV – Elaboración Propia

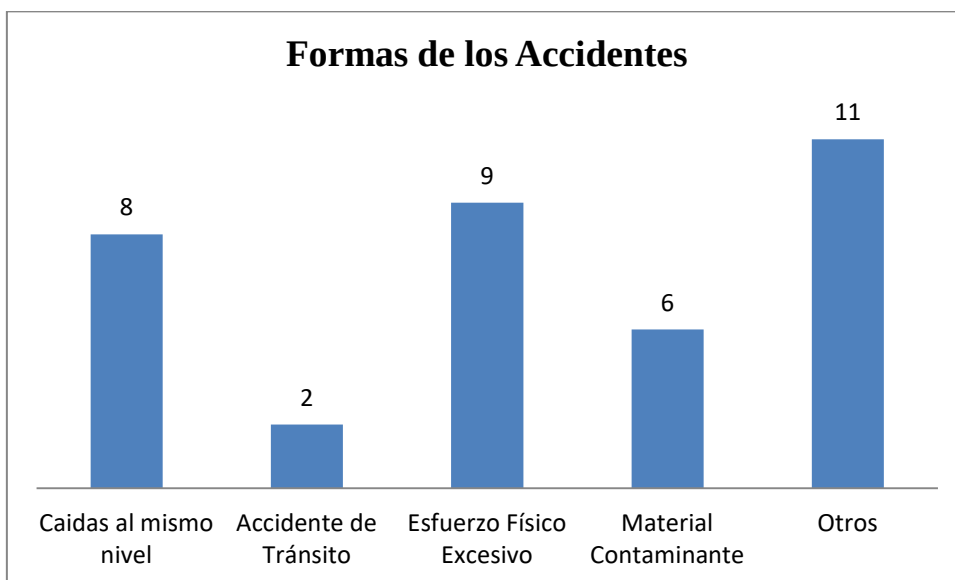


Gráfico XXXV – Elaboración Propia

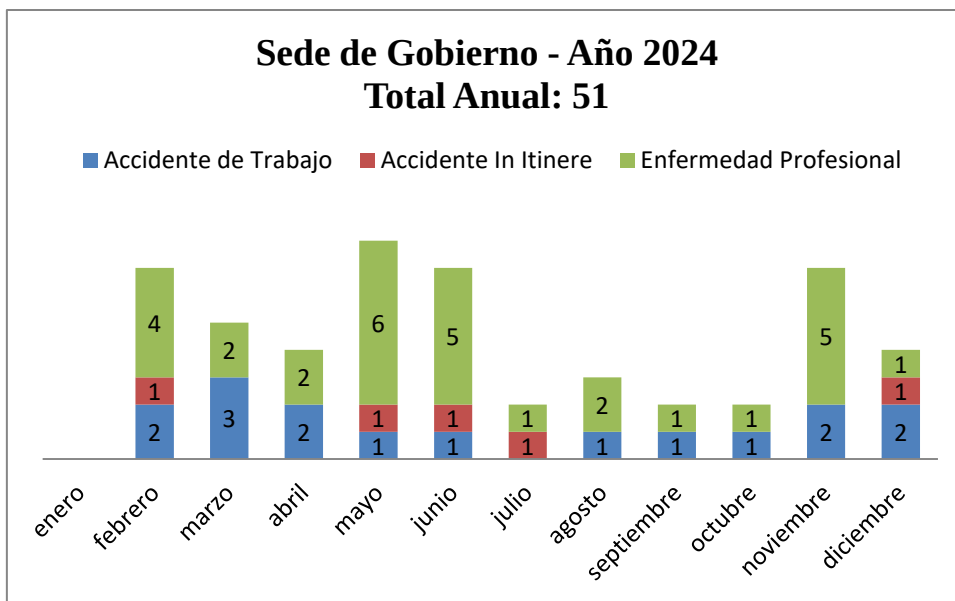


Gráfico XXXVI – Elaboración Propia

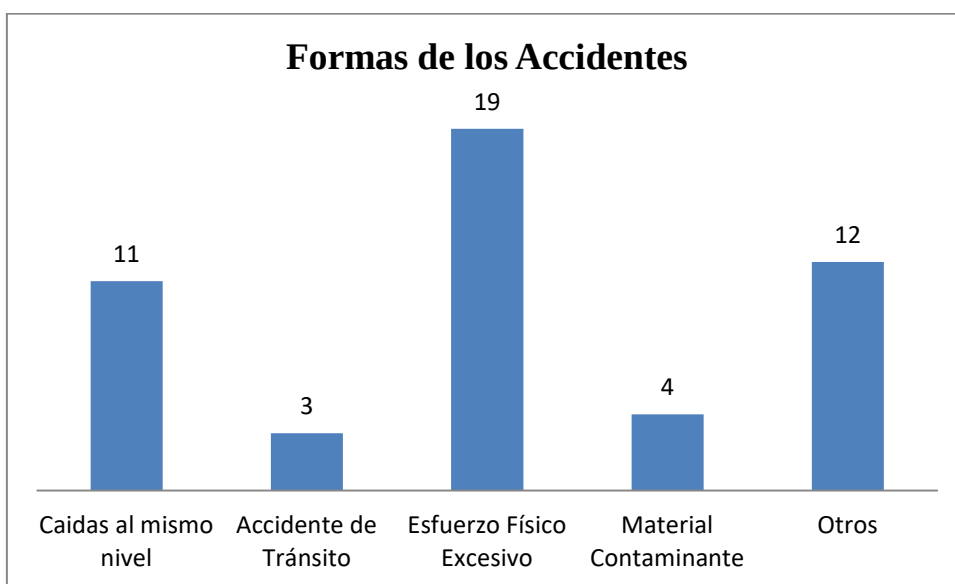


Gráfico XXXVII – Elaboración Propia

8. Cuadro presentación estrategia metodológica de Intervención

Objetivo General	Mejorar el conocimiento y las prácticas en salud y seguridad laboral del personal de la Sede de Gobierno de la UNR, promoviendo un entorno seguro.
------------------	--

Tabla de Capacitación

Objetivos Específicos	Dimensiones de Intervención	Actividades o Tareas	Periodo de Realización	Recursos	Resultados Esperados
1. Identificar necesidades de formación en salud y seguridad laboral.	Diagnóstico Inicial	- Encuestas sobre conocimientos y percepciones. - Entrevistas al personal y autoridades.	Mes 1	- Herramientas para encuestas (digitales/papel). - Autoridades para entrevistas.	- Identificación de conocimiento. - Registro de necesidades.
2. Diseñar un programa de capacitación acorde a las necesidades de la institución.	Diseño del Programa	- Creación de contenidos formativos basados en resultados del diagnóstico. - Diseño de materiales didácticos.	Mes 2	- Software para elaboración de materiales. - Tiempo dedicado por el equipo de trabajo.	- Programa alineado a las necesidades detectadas.
3. Implementar talleres y cursos de capacitación a los trabajadores en prácticas seguras.	Capacitación Presencial	- Talleres interactivos sobre salud y seguridad laboral. - Charlas con expertos. - Simulacros de emergencias.	Mes 3 a Mes 4	- Aula y material para talleres (proyectores, manuales). - Facilitadores expertos.	- Aumento del conocimiento y habilidad en participantes.
4. Evaluar la efectividad del plan.	Evaluación	- Evaluaciones pre y post capacitación. - Recolección de	Mes 5	- Instrumentos de evaluación. - Personal para	- Informe sobre el impacto de la capacitación.

Objetivos Específicos	Dimensiones de Intervención	Actividades o Tareas	Periodo de Realización	Recursos	Resultados Esperados
		retroalimentación. - Análisis de datos.		análisis de datos.	
5. Fomentar la cultura de salud y seguridad sostenible.	Sostenibilidad	- Propuestas de seguimiento y talleres anuales. - Creación de un plan de continuidad.	Mes 6	- Recursos para la gestión de talleres futuros. - Personal de apoyo para implementación.	- Creación de una cultura de seguridad duradera. - Compromiso de la comunidad universitaria.

9. Cronograma de Implementación (Diagrama de Gantt)

El proceso de intervención se llevará a cabo en un período de seis (6) meses y fue dividido en las siguientes etapas:

1. Preparación y diseño de instrumentos: Mes 1
2. Recolección de los Datos: Mes 1- 2
3. Análisis de los Datos: Mes 2
4. Elaboración del Plan de Capacitación: Mes 3
5. Implementación del Plan de Capacitación: Mes 4 -5
6. Elaboración del Informa Final: Mes 6
7. Seguimiento y Modificaciones: Mes 3 – 4 – 5 – 6

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
1. <i>Diagnóstico Inicial</i>						
- Encuestas y cuestionarios	■	■				
-Revisión de la Documentación		■				
2. <i>Diseño del Programa</i>						
- Creación de contenidos formativos			■			
- Diseño de materiales didácticos			■			
3. <i>Capacitación Presencial/Virtual</i>						
- Talleres interactivos				■		
- Charlas con expertos				■		
- Simulacros de emergencias				■		

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
4. <i>Evaluación</i>						
- Evaluaciones pre y post capacitación						
- Recolección de retroalimentación						
- Análisis de datos						
5. <i>Sostenibilidad</i>						
- Propuestas de seguimiento y talleres anuales						
- Creación de un plan de continuidad						

Leyenda ■: Representa el tiempo dedicado a cada actividad.

10. Presupuesto Estimado

Concepto	Monto	Justificación
Materiales didácticos, impresión, bolígrafos, hojas y diseños	\$500.000	Manuales, posters, guías rápidas
Producción audiovisual	\$250.000	Videos y recursos digitales
Kits de EPP (guantes, mascarillas, gafas, etc.)	\$1.000.000	Para exposición en talleres y prácticas
Capacitación de formadores	\$400.000	Honorarios, transportes, refrigerios y materiales
Talleres, indumentaria	\$300.000	Costo de talleres presenciales/virtuales
Campañas de sensibilización	\$250.000	Carteles banners y actividades de difusión
Evaluación y auditoria	\$100.000	Cuestionarios digitales, informes
Contingencias y otros gastos	\$200.000	Imprevistos y gastos menores
Total estimado	\$ 3.000.000	

11. Conclusión

Se detectó que la Universidad, en particular la Sede de Gobierno, carece de asesoramiento profesional en materia de higiene y seguridad laboral, se intenta probar las problemáticas que posee la organización por su falta de conocimiento en el área.

Se analizaron, e identificaron, las condiciones de trabajo inseguras y con la información recabada se llegó a la conclusión de que es necesaria la implementación de un plan integral de capacitación en salud y seguridad laboral. Para el desarrollo de la cultura preventiva es importante llevar a cabo un proceso continuo de formación e información de todos los actores, siendo la organización la principal responsable en planificarla e impartirla, con la participación de todos.

La correcta implementación del **Plan Integral de Capacitación en Salud y Seguridad Laboral** no solo tiene como objetivo cumplir con las normativas y leyes vigentes, sino que también se plantea como una inversión en el bienestar del personal. Al desarrollar un entorno de trabajo seguro, se dispone de las bases necesarias para el aprendizaje, la enseñanza y la realización de investigaciones de manera óptima y saludable.

Crear un espacio donde cada miembro de la comunidad universitaria se sienta seguro y protegido, contribuye al desarrollo de una cultura de prevención y proactividad en la gestión de riesgos. Este enfoque no solo beneficiará a la institución en términos de cumplimiento normativo, sino que también mejorará la satisfacción laboral, la productividad y la calidad de vida de todos los involucrados.

Finalmente, es recomendable que la universidad mantenga abiertas las líneas de comunicación y reflexión crítica sobre la salud y la seguridad laboral, permitiendo no solo la adaptabilidad del plan, sino también su evolución y mejora constante a lo largo del tiempo.

12. Alcance e Indicadores de la Propuesta

12.1 Alcance:

El alcance de esta propuesta de salud y seguridad laboral en la Sede de Gobierno de la UNR abarca diversas dimensiones y niveles dentro del contexto laboral. A continuación, se delimitan las áreas de acción:

1. *Ámbito Institucional:* La propuesta se implementará en la Sede de Gobierno, abarcando al personal estable y autoridades. Se espera que la institución adopte la propuesta, asegurando así su relevancia y efectividad.
2. *Desarrollo de Capacidades:* Incluye la capacitación del personal en temas de salud y seguridad, promoviendo una comprensión profunda de la normativa vigente y mejores prácticas en prevención de riesgos laborales.
3. *Sistemas de Prevención:* Se establecerán protocolos estandarizados de identificación y gestión de riesgos en el entorno de la organización, que puedan ser replicados y ajustados según sus particularidades.
4. *Promoción de Conciencia:* Implementación de campañas de concientización que aborde no solo a los trabajadores, sino también a la comunidad universitaria, para crear un entorno cultural de prevención dentro y fuera de la organización.
5. *Monitoreo y Evaluación Continua:* La propuesta incluirá un sistema de evaluación y seguimiento que permita ajustar las acciones implementadas en función de los resultados obtenidos y las dinámicas cambiantes dentro de la organización.

12.2 Indicadores de Éxito

Los indicadores son esenciales para medir el éxito de la propuesta y su impacto en la salud y seguridad laboral. Se definirán tanto indicadores cuantitativos como cualitativos:

Indicadores Cuantitativos

1. *Tasa de Accidentes Laborales:* Número de accidentes laborales reportados anualmente en la universidad, antes y después de la implementación del plan.
2. *Porcentaje de Trabajadores Capacitados:* Proporción de trabajadores que han recibido capacitación en salud y seguridad laboral en relación con el total de la población laboral.
3. *Número de Protocolos Implementados:* Cantidad de protocolos de prevención de riesgos que han sido desarrollados e implementados en la organización.
4. *Evaluaciones de Conformidad:* Porcentaje de cumplimiento con las normativas de salud y seguridad establecidas por las leyes nacionales.
5. *Frecuencia de Auditorías:* Número de auditorías de salud y seguridad realizadas anualmente para evaluar el cumplimiento y la efectividad de las medidas implementadas.

Indicadores Cualitativos

1. *Satisfacción de los Trabajadores:* Encuestas de satisfacción que midan la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de salud y seguridad en sus entornos laborales. (Anexo IV)

2. *Participación en Actividades de Capacitación:* Evaluación cualitativa del nivel de participación activa de los trabajadores y autoridades en las actividades formativas y campañas de concienciación.
3. *Cambio en la Cultura de Seguridad:* Cualitativa evaluación de cambios en la percepción y comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en la organización, recogida a través de entrevistas.
4. *Comentarios y Sugerencias:* Opiniones recogidas de trabajadores en relación con la efectividad de las políticas de salud y seguridad implementadas y sugerencias para futuras mejoras.

13. Propuesta de Intervención

A lo largo del presente trabajo se expuso la identificación de las falencias que la organización tiene en materia de salud y seguridad laboral, a continuación desarrollaremos el plan a implementar según un esquema de gestión de los riesgos, con el propósito de prevenir, concientizar y reducir los mismos a niveles aceptables, evitando así incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, dotando de herramientas y recursos a los empleados y autoridades para poder hacer frente a las mencionadas situaciones.

El tiempo estimado para el desarrollo de la propuesta es de seis (6) meses a contar desde febrero de 2025 a julio del mismo año.

13.1 Meta

Capacitar al 100% de los trabajadores de la Sede de Gobierno de la UNR.

13.2 Estrategias

- *Enfoque participativo:* involucrar a los responsables y a la comunidad universitaria.
- *Uso de recursos digitales:* facilitar el acceso a módulos en línea, videos y guías.
- *Capacitación rápida y práctica:* enfocada en acciones concretas y medidas de fácil adopción.
- *Seguimiento continuo*

13.3 Recursos esenciales

- *Personal:* capacitadores internos y coordinadores.
- *Material:* guías, videos cortos, EPP, posters.
- *Presupuesto:* para talleres, certificaciones y materiales de sensibilización.

Resultados esperados

- Mayor conciencia sobre riesgos laborales en la organización.
- Capacitación básica en salud y seguridad al personal
- Primeros resultados en la reducción de accidentes o situaciones de riesgo.
- Bases sólidas para seguir desarrollando el plan a largo plazo extendiéndolo a la universidad en su conjunto.

14. Tipos, Modalidades y Niveles de Capacitación

14.1. Tipos

- *Capacitación inductiva*: es la que se orienta a facilitar la integración del nuevo trabajador, se desarrolla como parte del proceso de inducción a su entorno laboral.
- *Capacitación preventiva*: es la orientada a prever los cambios que se producen en el personal. Esta tiene por objeto la preparación para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo.
- *Capacitación correctiva*: como su nombre lo indica, está orientada a solucionar problemas, siendo la evaluación la informante del diagnóstico de necesidades dirigidos a identificar y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

14.2. Modalidades

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- *Formación*: su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- *Actualizaciones*: se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances en materia de salud y seguridad laboral.
- *Especialización*: esta trata de la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad, en materia de salud y seguridad laboral (ej.: laboratorios, criaderos, otros).
- *Complementación*: su propósito es reforzar la formación de los trabajadores que solo manejan parte de los conocimientos y requieren elevar la capacitación.

14.3. Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles.

- *Nivel básico*: se orienta al personal que se inicia en el desempeño laboral en la organización. Tiene por objeto proporcionar información y conocimientos sobre la salud y seguridad en los ambientes laborales.
- *Nivel intermedio*: se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias. Su objeto es ampliar conocimientos con relación a la salud y seguridad laboral.
- *Nivel avanzado*: orientado a una visión más integral y profunda sobre aéreas o actividades más específicas, (ej. laboratorios, criaderos, otros).

15. Módulos de capacitación:

Basados en los fundamentos de Salud y Seguridad Laboral, Introducción a la legislación, derechos y deberes

15.1 Módulo 1: Identificación y evaluación de riesgos laborales

- Técnicas para evaluar y reconocer riesgos en el entorno laboral
- Reconocer los riesgos en diferentes ámbitos: oficinas, mantenimiento.
- Uso de listas de verificación simples y fichas de riesgo.
- Herramientas básicas para evaluar peligros (ejemplo: matrices de riesgo).

15.2 Módulo 2: Uso correcto de Equipo de Protección Personal (EPP)

- Tipos de EPP: guantes, mascarillas, gafas, protectores auditivos, calzado adecuado.
- Cómo y cuándo usar cada uno.
- Mantenimiento y almacenamiento del EPP.

15.3 Módulo 3: Higiene y buenas prácticas laborales

- Protocolos de higiene en espacios cerrados.
- Limpieza y desinfección de áreas y equipos.
- Prácticas preventivas para reducir contagios.

15.4 Módulo 4: Medidas de emergencia y primeros auxilios

- Capacitación en manejo de crisis ante emergencias
- Protocolos de evacuación.
- Uso de extintores y detección de incendios.
- Primeros auxilios básicos: atención a cortaduras, golpes, crisis respiratorias.
- Contacto con servicios de emergencia.

15.5 Módulo 5: Ergonomía y bienestar laboral

- Posiciones correctas en escritorios.
- Consejos para evitar lesiones musculoesqueléticas.
- Pausas activas y manejo de estrés laboral.

Resultados Esperados: Un cronograma de capacitaciones y un aumento significativo en la cantidad de trabajadores capacitados en salud y seguridad.

16. Capacitación Continua**Actividades:**

- Establecer un calendario semestral de capacitación continua, incorporando actualización de contenidos y nuevas normativas.
- Incluir la formación de formadores dentro de la universidad para asegurar la sostenibilidad del proceso.

Resultados Esperados: Crear un sistema en el que la capacitación se convierta en parte integral de la cultura organizacional.

17. Implementación de Protocolos**Actividades:**

- Definir protocolos específicos para las diferentes áreas en función de los riesgos identificados.
- Incluir procedimientos claros para la actuación ante emergencias y la comunicación de riesgos.

Resultados Esperados: Un manual de procedimientos accesible a todos los trabajadores, que detalle claramente cómo actuar ante distintos tipos de riesgos.

18. Establecimiento de Canales de Comunicación**Actividades:**

- Implementar un sistema de comunicación para reportar incidentes o condiciones inseguras de manera anónima.
- Crear un buzón físico y digital donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y sugerencias.

Resultados Esperados: Un aumento en la notificación de incidentes y una mayor participación en la mejora de condiciones de trabajo y ambientes más seguros.

19. Campañas de Concientización**Actividades:**

- Diseñar folletos, infografías, y videos que expliquen de manera clara y accesible las normativas, buenas prácticas y procedimientos de salud y seguridad.
- Utilizar redes sociales y medios de comunicación interna para difundir material informativo y mantener el tema en la agenda.

Resultados Esperados: Mayor conocimiento y conciencia entre el personal sobre temas relacionados a la salud y seguridad laboral.

19.1. Eventos de Concientización**Actividades:**

- Organizar "Semana de la Salud y Seguridad Laboral" con diferentes actividades cada día, como jornadas de puertas abiertas, demostraciones de primeros auxilios y simulacros de evacuación.
- Invitar a expertos en salud y seguridad laboral para dar charlas motivacionales y talleres interactivos donde se compartan experiencias sobre la importancia de la prevención y cuidado del bienestar.

Resultados Esperados: Un aumento en la participación de la comunidad universitaria en actividades de salud y seguridad laboral, así como un fortalecimiento de la cultura de seguridad a través de la interacción y el aprendizaje compartido.

20. Monitoreo y Evaluación**Actividades:**

Definir indicadores específicos que midan la eficacia del plan, tales como:

- Tasa de accidentes reportados por semestre.
- Número de programas de capacitación completados y porcentaje de asistentes.
- Grados de satisfacción y percepción de seguridad del personal a través de encuestas posteriores a las capacitaciones y eventos.
- Frecuencia de reportes de incidentes y riesgos, y porcentaje de incidentes reportados vs. incidentes sin reportar.

Resultados Esperados: Datos cuantitativos y cualitativos que permitan medir el impacto del plan y determinar áreas que requieren mejoras adicionales.

21. Informes de Progreso**Actividades:**

- Elaborar informes semestrales que recojan todos los datos relevantes sobre el estado de salud y seguridad laboral, incluyendo resultados de las evaluaciones de la capacitación y del cumplimiento de los protocolos establecidos.
- Compartir los informes con todas las partes interesadas, fomentando la transparencia y el compromiso de mejora continua.

Resultados Esperados: Un marco sistemático que permita la revisión y el ajuste de las prácticas y políticas en salud y seguridad laboral, basándose en evidencias y datos.

22. Intervención y Acción Correctiva**22.1 Revisión Continua de Políticas****Actividades:**

- Implementar ciclos de revisión y mejora en los cuales se evalúen las prácticas de salud y seguridad laboral cada año.
- Incluir la opinión de autoridades y personal en esta revisión.
- Ajustar los programas de capacitación y los protocolos según las necesidades identificadas durante las evaluaciones o cambios en la normativa vigente.

Resultados Esperados: Una adaptación continua del plan que se ajuste a los cambios en el contexto laboral y las experiencias acumuladas en la implementación.

22.2 Retroalimentación Activa**Actividades:**

- Establecer espacios regulares (reuniones, foros) donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones y sugerencias en relación a la salud y seguridad laboral.

- Crear un formato estandarizado de retroalimentación que facilite la recopilación de comentarios y preocupaciones, asegurando que se tomen en cuenta en el proceso de mejora.

Resultados Esperados: Un proceso participativo que fomente la colaboración y el compromiso de la comunidad educativa, incrementando la efectividad de las políticas implementadas.

23. Comunicación del Plan

Actividades:

- Elaborar un plan de comunicación que informe a la comunidad universitaria, incluyendo los objetivos
- *Creación de un Portal Informativo:* Desarrollar un sitio web o una sección dedicada a salud y seguridad laboral, donde se publique información relevante sobre el plan, materiales de capacitación, fechas de eventos, y recursos de apoyo.
- *Uso de Canales Diversos:* Implementar el uso de diversos canales de comunicación, como correos electrónicos, carteles informativos en áreas comunes, y redes sociales institucionales (como Facebook, Instagram, Twitter) para asegurar que la información llegue a toda la comunidad universitaria.
- *Boletines Informativos Mensuales:* Enviar boletines mensuales que incluyan noticias sobre salud y seguridad, tips de prevención, resúmenes de eventos pasados y anuncios de próximas actividades.

Resultados Esperados: Incrementar el conocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en los temas de salud y seguridad laboral, facilitando la asimilación y el compromiso hacia el plan.

24. Sostenibilidad del Plan

Actividades:

- *Creación de un Comité de Salud y Seguridad:* Establecer un comité multidisciplinario compuesto por representantes de todos los sectores (docentes, nodocentes, estudiantes y autoridades) que supervise la implementación del plan, así como la evaluación de sus resultados y la actualización de los protocolos.
- *Incorporación en el Presupuesto Universitario:* Plantear que el financiamiento de las actividades de salud y seguridad laboral forme parte del presupuesto institucional, garantizando así recursos adecuados para la capacitación continua y la mejora de infraestructuras.
- *Ajuste del Plan según Cambios Normativos:* Mantener el plan flexible y adaptable para tratar cambios en las legislaciones y normativas en salud y seguridad laboral, asegurando que la universidad siempre esté en cumplimiento.

Resultados Esperados: Un sistema de salud y seguridad laboral que se mantenga relevante y eficaz a lo largo del tiempo, con un enfoque en la mejora continua y la prevención proactiva de riesgos.

25. Monitoreo de Resultados a Largo Plazo**Actividades:**

- *Evaluaciones Anuales:* Realizar evaluaciones anuales a largo plazo que permitan identificar las tendencias en el comportamiento de los accidentes e incidentes laborales y las condiciones de salud en el trabajo. Utilizar estos datos para ajustar y mejorar el plan según sea necesario.
- *Investigaciones de Satisfacción Periódicas:* Implementar encuestas de satisfacción a los trabajadores cada año para conocer su percepción de las oportunidades de capacitación y las condiciones de trabajo en general.

Resultados Esperados: Obtener datos que muestren la evolución de la salud y seguridad laboral en la organización, proporcionando un marco claro para la evaluación de la efectividad de las medidas implementadas.

26. Bibliografía:

- www.unr.edu.ar e-universitas, UNR Journa ISSN 1852-0707, publicación semestral.
- Roberto Martínez Nogueira con la colaboración de Norberto Góngora: Informe preparatorio para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). Año 2000. pág. 10.
- www.login.gruposancorsegueros.com, página web Prevención ART
- www.who.int/es, página web de la Organización Mundial de la Salud
- www.argentina.gob.ar/salud
- www.oit.org/es/argentina
- Estatuto UNR
- Carrillo&Carrillo, 2005
- Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/04/72).
- Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (B.O. 13/09/95).
- Decreto 1338/96, Servicio de Medicina e Higiene y Seguridad del Trabajo (B.O. 28/11/96).
- Ley 24156 de Administración Financiera
- Etkin Jorge, Políticas, Gobierno y Gerencia de la Organización, Cap I
- Borsotti, Carlos, Temas de metodología de la investigación
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Falagán Rojo et al., 2000, p.14
- Cortés Díaz, 2007
- Molinera Mateos, 2006
- Instituto Universitario Aeronáutico, Barrionuevo, Medici, & vivas, 2012
- Mateos, 2006
- Neffa Julio Cesar, 1998
- Zorrilla Pérez, 2012
- Separata de Higiene y Seguridad, 2012, art 208

27. Anexos

27.1 Anexo I**Listado del Personal Sede de Gobierno UNR**

Piso	Oficina	Cantidad de Personas	Agrupamiento
PB	Centro de Eventos	5	Administrativo
PB	Recepción	7	Resguardo
PB	Diplomas	2	Administrativo
PB	MGE	9	Administrativo
PB	Seguros	3	Administrativo
PB	Legalizaciones	2	Administrativo
PB	Certificaciones	12	Administrativo
PB	Tesorería	1	Administrativo
PB	446	3	Administrativo
PB	448	5	Administrativo
PB	449	4	Administrativo
PB	450	4	Administrativo
PB	PAPD	30	Administrativo
PB	Office	1	SG
1º Piso	111	10	Administrativo
1º Piso	115	7	Administrativo
1º Piso	110	4	Administrativo
1º Piso	109	3	Administrativo
1º Piso	108	12	Administrativo
1º Piso	107	9	Administrativo
1º Piso	106	5	Administrativo
1º Piso	105	5	Administrativo
1º Piso	104/103	6	Administrativo
1º Piso	130	2	Administrativo
1º Piso	131	5	Administrativo
1º Piso	102	5	Administrativo
1º Piso	101	3	Administrativo
1º Piso	153	6	Administrativo
1º Piso	154	2	Administrativo
1º Piso	144	1	Administrativo
1º Piso	147/148	6	Administrativo
1º Piso	145	8	Administrativo
1º Piso	150	4	Administrativo
1º Piso	124	10	Administrativo
1º Piso	135	9	Administrativo
1º Piso	134	3	Administrativo
1º Piso	129	4	Administrativo
1º Piso	116	4	Administrativo
1º Piso	121	3	Administrativo

1º Piso	Pecera	3	Administrativo
1º Piso	114	1	Administrativo
1º Piso	131B/133	6	Administrativo
1º Piso	Office	1	SG
2º Piso	212	1	Administrativo
2º Piso	211	1	Administrativo
2º Piso	214/215	16	Administrativo
2º Piso	210	23	Administrativo
2º Piso	209	5	Administrativo
2º Piso	208	5	Administrativo/Gestión
2º Piso	207	2	Administrativo
2º Piso	206	9	Administrativo
2º Piso	205	6	Administrativo/Gestión
2º Piso	204	3	Administrativo
2º Piso	203	2	Administrativo
2º Piso	201	6	Administrativo
2º Piso	202	11	Administrativo
2º Piso	204	6	Administrativo/Gestión
2º Piso	Auditoria	4	Administrativo/Gestión
2º Piso	253	3	Gestión
2º Piso	254	4	Administrativo
2º Piso	244	3	Administrativo
2º Piso	245/246	7	Administrativo
2º Piso	250	3	Administrativo
2º Piso	231	2	Administrativo/SG
2º Piso	232	2	Administrativo
2º Piso	233	4	Administrativo
2º Piso	Imprenta	2	Administrativo
2º Piso	234	3	Administrativo
2º Piso	235	3	Administrativo
2º Piso	236	2	Administrativo
2º Piso	237	2	Administrativo
2º Piso	239	1	Administrativo
2º Piso	226/227	7	Administrativo
2º Piso	229	1	Gestión
3º Piso	310	7	Administrativo
3º Piso	311	3	Administrativo
3º Piso	312	1	Administrativo
3º Piso	315	11	Administrativo
3º Piso	309	5	Administrativo
3º Piso	308	5	Administrativo
3º Piso	307	3	Administrativo

3° Piso	330	1	Administrativo
3° Piso	306	9	Administrativo
3° Piso	305	6	Administrativo
3° Piso	304	16	Administrativo
3° Piso	331	2	Administrativo
3° Piso	303	6	Administrativo
3° Piso	301	2	Administrativo
3° Piso	353	1	Administrativo
3° Piso	344	1	Administrativo
3° Piso	354	3	Administrativo/Gestión
3° Piso	345	1	Administrativo
3° Piso	346	6	Administrativo
3° Piso	347	4	Administrativo
3° Piso	348	1	Administrativo
3° Piso	337	8	Administrativo
3° Piso	327	6	Administrativo
3° Piso	336	4	Administrativo
3° Piso	335	4	Administrativo
3° Piso	325	1	Administrativo
3° Piso	324	3	Administrativo
3° Piso	326	1	Administrativo
3° Piso	334	2	Administrativo
3° Piso	316	2	Administrativo
3° Piso	333	3	Administrativo
3° Piso	329	4	Administrativo
3° Piso	332	3	Administrativo
3° Piso	348	26	SG
3° Piso	308	5	Administrativo/Gestión

27.2 Anexo II*Estadística de Accidentes de Trabajo - Datos obtenidos de la Página Web de Prevención ART***Accidentes (Período 2020)**

Período	Total 19	Formas de accidente (2020)	
Enero	-	Accidentes de tránsito	1
Febrero	1	Caídas al mismo nivel	1
Marzo	5	Esfuerzos físicos excesivos	3
Abril	1	Material contaminante	1
Mayo	-	Otros	13
Junio	2		
Julio	1		
Agosto	3		
Septiembre	1		
Octubre	3		
Noviembre	2		
Diciembre	-		

Accidentes (Período 2021)

Período	Total 37	Formas de accidente (2021)	
Enero	-	Accidentes de tránsito	4
Febrero	3	Caídas al mismo nivel	9
Marzo	5	Esfuerzos físicos excesivos	13
Abril	-	Material contaminante	3
Mayo	1	Otros	9
Junio	3		
Julio	5		
Agosto	3		
Septiembre	4		
Octubre	5		
Noviembre	4		
Diciembre	6		

Accidentes (Período 2022)

Período	Total 54	Formas de accidente (2022)	
Enero	3	Accidentes de tránsito	4
Febrero	8	Caídas al mismo nivel	16
Marzo	2	Esfuerzos físicos excesivos	19
Abril	7	Material contaminante	1
Mayo	7	Otros	9
Junio	8		
Julio	5		
Agosto	6		
Septiembre	4		
Octubre	4		
Noviembre	2		

Diciembre	3
-----------	---

Accidentes (Período 2023)

Período	Total 36	Formas de accidente (2023)	
Enero	-	Accidentes de tránsito	2
Febrero	3	Caídas al mismo nivel	8
Marzo	2	Esfuerzos físicos excesivos	9
Abril	5	Material contaminante	6
Mayo	3	Otros	11
Junio	3		
Julio	3		
Agosto	5		
Septiembre	5		
Octubre	4		
Noviembre	3		
Diciembre	-		

Accidentes (Período 2024)

Período	Total 51	Formas de accidente (2024)	
Enero	-	Accidentes de tránsito	3
Febrero	7	Caídas al mismo nivel	11
Marzo	5	Esfuerzos físicos excesivos	19
Abril	4	Material contaminante	4
Mayo	8	Otros	12
Junio	7		
Julio	2		
Agosto	3		
Septiembre	2		
Octubre	2		
Noviembre	7		
Diciembre	4		

27.3 Anexo III**Encuesta a Trabajadores****Datos Demográficos:**

1. ¿Cuál es su rol en la universidad?
 - ☐ Nodocente
 - ☐ Docente
 - ☐ Personal Superior
 - ☐ Otro: _____
2. ¿Cuál es su agrupamiento?
 - ☐ Administrativo
 - ☐ Servicios Generales
 - ☐ Mantenimiento y Producción
 - ☐ Resguardo Patrimonial
 - ☐ Otro: _____
3. ¿Cuántos años hace que estado vinculado a esta universidad?
 - ☐ Menos de 1 año
 - ☐ 1-5 años
 - ☐ Más de 5 años

Percepción de Salud y Seguridad:

4. ¿Considera que la organización proporciona un ambiente de trabajo seguro?
 - ☐ Si
 - ☐ No
 - ☐ No estoy seguro
5. ¿Conoce las políticas de salud y seguridad laboral de su organización?
 - ☐ Sí
 - ☐ No
6. ¿Ha presenciado o experimentado un accidente laboral en su institución?
 - ☐ Sí
 - ☐ No

Capacitación y Necesidades:

7. ¿Ha recibido capacitación en salud y seguridad laboral en los últimos 12 meses?
 - ☐ Sí
 - ☐ No
8. Califique la efectividad de la capacitación recibida en salud y seguridad:

- ☐ Efectiva
 - ☐ Poco efectiva
 - ☐ No efectiva
9. ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones en salud y seguridad en su organización?
- ☐ Mensualmente
 - ☐ Trimestralmente
 - ☐ Semestralmente
 - ☐ Anualmente
 - ☐ Nunca
10. ¿Ha notado mejoras en su entorno laboral como resultado de la capacitación recibida?
- ☐ Sí
 - ☐ Algunas
 - ☐ No
11. ¿En qué áreas considera que necesita más capacitación?
- ☐ Identificación de Riesgos
 - ☐ Primeros Auxilios
 - ☐ Estrés Laboral
 - ☐ Ergonomía
 - ☐ Otro: _____
12. ¿Cuáles de las siguientes modalidades de capacitación considera más efectivas?
- ☐ Talleres presenciales
 - ☐ Cursos en línea
 - ☐ Simulacros
 - ☐ Charlas
 - ☐ Otro: _____

Recursos y Apoyo

13. ¿Siente que tiene acceso a los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en las capacitaciones?
- ☐ Sí
 - ☐ No

Evaluación y Sugerencias

14. ¿Qué tan importante considera la capacitación en salud y seguridad para su desarrollo?
- ☐ Importante

- ☐ ☐ Nada importante
- 15. ¿Le gustaría participar en futuras capacitaciones sobre salud y seguridad?
 - ☐ ☐ Sí
 - ☐ ☐ No

27.4 Anexo IV**Encuesta a Autoridades****Datos Demográficos:**

1. ¿Cuál es su cargo en la organización?

- ☐ Rector/a
- ☐ Secretario/a
- ☐ Otro: _____

Percepción de Salud y Seguridad:

2. ¿Cree que existe conciencia general sobre la salud y seguridad laboral en la organización?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy seguro

3. ¿Conoce las políticas de salud y seguridad laboral vigente?

- ☐ Sí
- ☐ No

Capacitación y Recursos

4. ¿La organización cuenta con un programa de capacitación en salud y seguridad para el personal?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy seguro

5. Califique la efectividad de las capacitaciones ofrecidas en salud y seguridad:

- ☐ Efectiva
- ☐ Poco efectiva
- ☐ No efectiva

6. ¿Cuál es el principal desafío que enfrenta la organización en la implementación de capacitación en salud y seguridad?

- ☐ Falta de presupuesto
- ☐ Escasa participación del personal
- ☐ Limitaciones en recursos humanos
- ☐ Falta de tiempo
- ☐ Otros (especificar): _____

7. ¿Considera que el personal tiene acceso a los recursos necesarios para su capacitación en salud y seguridad?

- ☐ Sí

- ☐ No
- ☐ No estoy seguro

Evaluación y Sugerencias

-
8. ¿Qué tan importante considera la capacitación en salud y seguridad para el bienestar del personal?
- ☐ Importante
 - ☐ Poco importante
 - ☐ Nada importante
9. ¿Se evalúa la efectividad de las capacitaciones realizadas?
- ☐ Sí
 - ☐ No
 - ☐ No estoy seguro

27.5 Anexo V**Cuestionario de evaluación sobre la comprensión de las capacitaciones en salud y seguridad laboral.**

Instrucciones: Marca la opción correcta o responde según corresponda.

1. ¿Cuál es el objetivo principal de la salud y seguridad?
 - a) Aumentar la productividad.
 - b) Proteger la salud y seguridad de los trabajadores.
 - c) Cumplir con la normativa vigente.
2. ¿Qué entiende por un riesgo laboral?
 - a) Situaciones que no afectan la salud.
 - b) Posibles eventos que pueden causar daño a la salud o integridad física.
 - c) Un proceso de evaluación de desempeño.
3. ¿Cuál es la función principal del Equipo de Protección Personal (EPP)?
 - a) Mejorar el rendimiento laboral.
 - b) Proteger al trabajador de riesgos específicos.
 - c) Mejorar la comodidad en el trabajo.
4. ¿Qué debe hacer si observas una condición de trabajo insegura?
 - a) Ignorarlo y continuar trabajando.
 - b) Informar a los actores correspondientes.
 - c) Dejarlo para otro día.
5. ¿En caso de emergencias, cuál es la primera acción que debes realizar?
 - a) Buscar la salida más cercana y evacuar.
 - b) Apagar las luces y esperar instrucciones.
 - c) Buscar a un compañero para ayuda.
6. ¿Qué acción NO debes realizar en un simulacro de evacuación?
 - a) Mantener la calma y seguir la ruta establecida.
 - b) Usar el ascensor en lugar de las escaleras.
 - c) Reunirte en el punto de encuentro designado.
7. ¿Qué es un “casi accidente”?
 - a) Un evento que no resultó en lesiones, pero pudo haberlo hecho.
 - b) Un accidente que no es importante.
 - c) Un término que no existe.
8. ¿Por qué es importante la capacitación en seguridad?
 - a) Para cumplir con la ley.
 - b) Porque puede prevenir accidentes y lesiones.
 - c) Ambas son correctas.
9. ¿Cómo puedes contribuir a una cultura de seguridad en el trabajo?
 - a) Hablando sobre seguridad con tus compañeros.
 - b) Siguiendo las políticas y procedimientos de seguridad.
 - c) Ambas son correctas.
10. ¿Cómo se puede mejorar la comunicación sobre la seguridad en el trabajo?
 - a) Realizando reuniones regulares.

- b) Fomentando un ambiente donde los trabajadores se sientan cómodos reportando preocupaciones.
 - c) Ambas son correctas.
-
- Evaluación: Al finalizar cada capacitación, los cuestionarios serán administrados para evaluar el nivel de comprensión de los trabajadores.
 - Resultados: Los resultados serán utilizados para ajustar los contenidos de futuras capacitaciones en función de las áreas donde más se requiera.

27.6 Anexo VI**Encuesta de satisfacción**

Instrucciones: Por favor, marque la opción que mejor refleje su opinión o responda en los espacios proporcionados.

1. ¿Qué tan satisfecho/a estás con el contenido del plan de capacitación?

- ☐ Satisfecho/a
- ☐ Neutral
- ☐ Insatisfecho/a

2. ¿La capacitación cumplió con tus expectativas?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Parcialmente

3. ¿Consideras que la información proporcionada fue clara y comprensible?

- ☐ Sí
- ☐ No

4. ¿La duración de la capacitación fue adecuada?

- ☐ Sí
- ☐ No, fue muy corta
- ☐ No, fue muy larga

5. ¿El personal capacitador fue competente y atento?

- ☐ Sí
- ☐ No

6. ¿Qué aspectos mejorarías de la capacitación?

(Respuesta abierta)

7. ¿Recomendarías esta capacitación a otros compañeros?

- ☐ Sí
- ☐ No

8. Comentarios adicionales:

(Respuesta abierta)