

Vigilancia de la Salud en el Trabajo

Punto de comprobación 1-8

Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Referencia normativa

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo señala las obligaciones del patrón y establece que este deberá:

- I. Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por el presente Reglamento y las Normas, que forman parte del referido diagnóstico;
- II. Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo...”

La **NOM-030-STPS-2009** refiere que son obligaciones del patrón:
4.3 Contar con un diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro laboral, de acuerdo con lo que establece el Capítulo 6. El diagnóstico integral comprenderá a las diversas áreas, secciones o procesos que conforman al centro de trabajo, en tanto que el relativo al área de trabajo, se referirá de manera exclusiva a cada una de ellas.

4.4 Contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo, elaborado con base en el diagnóstico a que se refiere el Capítulo 6. El programa deberá actualizarse al menos una vez al año.

2. ¿Qué es un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo?

El Reglamento Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo señala que es “La identificación de las Condiciones Inseguras o Peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los Factores de Riesgo Ergonómico o Psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al Centro de Trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que resulten aplicables”.

3. ¿Cómo realizar el diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo?

De acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, la primera obligación de los patrones es contar con su Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este será la base para elaborar programas, establecer medidas preventivas, planear y resolver problemas, entre otros.

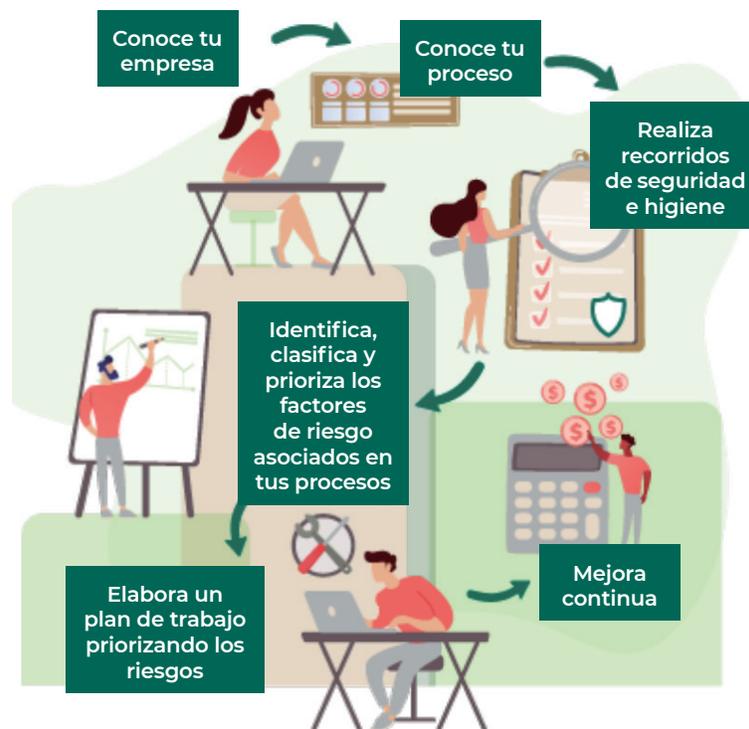
Iniciar con un diagnóstico puede parecer una tarea complicada; realmente no hay una forma establecida de cómo iniciar.

Es importante que el diagnóstico cuente con información general de la empresa, como el nombre, razón social, registro patronal, número de personas trabajadoras, dirección, y un mapa de localización y colindancias.



Lo anterior nos permitirá identificar el contexto de nuestra empresa, los posibles riesgos que se pueden presentar por su ubicación y por los lugares de atención médica, en caso de que se requieran tanto en situaciones de emergencia, como en aquellas que no ponen en peligro la vida. También nos ayudará a elaborar un plan en caso de emergencias y nos permitirá identificar los riesgos potenciales de otras empresas u otros relacionados con el contexto de la empresa.

Para abordar la amplitud del diagnóstico situacional hemos elaborado el siguiente ciclo de mejora:



Para más información sobre el ciclo de mejora te invitamos a tomar el curso de monitores.

4. Puntos importantes/buenas prácticas de prevención

Descripción de las características de la población trabajadora

Una parte indispensable para el funcionamiento de una empresa es su capital humano, referido como el conjunto de personas trabajadoras que conforman una empresa y que permiten el desarrollo de las operaciones de esta.

Es muy importante que reconozcamos las características específicas del capital humano en nuestra empresa, las cuales nos pueden brindar información de diferentes aspectos; desde sus fortalezas y sus necesidades, hasta las posibles enfermedades de un grupo específico y, con ello, enfocar nuestras acciones preventivas.

Lo primero que tenemos que hacer es identificar el número total de trabajadores en la empresa, lo que permitirá dimensionar los recursos con los que se cuenta, a fin de proyectar y planear la productividad, los descansos, las necesidades específicas, etcétera.

Adicionalmente, clasificaremos al capital humano por:

- Áreas de trabajo
- Puestos de trabajo
- Jornadas

- Tipo de contratación
- Antigüedad en la empresa
- Estado civil
- Escolaridad
- Sexo
- Grupos de edad

A continuación, haremos una breve descripción de estas formas de clasificación.

Áreas de trabajo

Nos referimos al número de recursos humanos, de acuerdo con las áreas establecidas en el centro de trabajo, producción, almacén, terminado, etcétera. Esto permitirá conocer la distribución de recursos por áreas, para planear la asignación de tareas e identificar los problemas específicos de la población.

Puestos de trabajo

Son los tipos de actividades, tareas y responsabilidades con las que están contratadas las personas trabajadoras.

Jornadas

Se consideran en función del horario en el que laboran las personas trabajadoras, y pueden estar relacionadas con el turno y número de horas trabajadas, por ejemplo: turno matutino, mixto, vespertino, nocturno. Dependiendo de los horarios en los que laboran las personas, podrían cambiar los factores de riesgo, condiciones de contexto como el sueño, y los riesgos a los que están expuestos.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 58 establece que "jornada de trabajo" es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo.

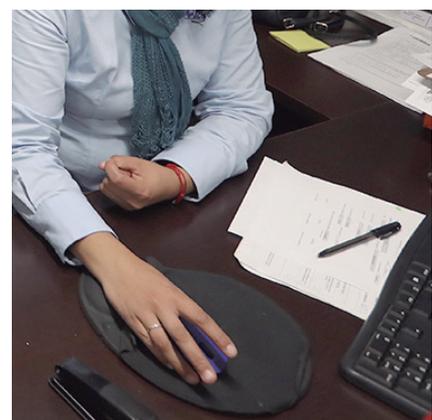
Conocer la distribución de las personas trabajadoras en un centro laboral por jornadas nos permitirá realizar una mejor distribución de acuerdo con las necesidades; también permite identificar al personal expuesto a jornadas laborales prolongadas o con trabajo nocturno, lo que se relaciona con mayor riesgo de padecer algún riesgo de trabajo.

Tipo de contratación

Se refiere a la forma como la persona trabajadora se encuentra relacionada con la empresa, esta puede ser variable, por contrato temporal o definitivo, por honorarios, etcétera.

Antigüedad en la empresa

Es una forma para distribuir a la población, se pueden crear periodos de acuerdo con las necesidades de la empresa o la antigüedad, estos nos podrían indicar si hay movimientos de plantilla tempranos o personal estancado en un puesto desde hace mucho tiempo, entre otros.



Estado civil

Puede ser persona soltera, casada, viuda, divorciada o en unión libre. Nos permitirá conocer situaciones específicas del personal, y nos dará una idea de sus posibles necesidades y responsabilidades.

Escolaridad

Nos referimos al mayor grado de estudios con los que cuenta la persona, lo que nos puede dar idea de algunas habilidades y competencias que pueden tener, relacionadas con su formación académica.

Sexo

Es importante identificar la distribución por sexo, ya que existe normatividad específica, por ejemplo, la normatividad en manejo manual de cargas y predisposición de ciertas enfermedades como cáncer de mama o cáncer de próstata, entre otras.

Grupos de edad

Organizar la distribución por edades nos permitirá conocer algunos aspectos generales de la población, como la predisposición a ciertas enfermedades, capacidad de adaptación, experiencia, etcétera.

Organigrama

Es una representación gráfica de la estructura de la empresa y permite conocer los medios de mando, además de que ayuda a identificar la forma de organización de una empresa. Este puede realizarse de forma general o por áreas.

Identificación de los problemas de salud de las personas trabajadoras

Una vez que identifiquemos las características sociodemográficas de nuestro capital humano, es necesario que analicemos su situación de salud. Esto nos permitirá enfocar nuestros esfuerzos en los principales problemas médicos que se identifiquen en la población trabajadora.

Existen diferentes formas para identificar la situación de salud de la población trabajadora, esto puede hacerse a través de:

- Interrogatorio directo (historia clínica), esta opción únicamente debe ser realizada por personal de salud.
- Identificación de los diagnósticos de incapacidad temporal para el trabajo.
- Identificación de las causas de atención médica de las personas trabajadoras.
- Determinación de las causas de los daños a la salud que presenta la población trabajadora.



Es importante considerar que la información de salud de las personas trabajadoras debe ser recabada con un fin específico y que corresponde a datos personales que únicamente debe manejar el profesional de la salud. Asimismo, se debe considerar que esta información no se utilice con fines discriminatorios.

Una vez que identifiquemos las enfermedades y condiciones de salud de la población trabajadora, se pueden agrupar de la siguiente forma:

Por enfermedades crónicas:

- Diabetes mellitus
- Hipertensión

- Obesidad
- Enfermedad renal crónica
- Cáncer

Condiciones de salud:

- Embarazo
- Lactancia
- Edad avanzada

Lo anterior lo clasificaremos por grupos de edad, puestos de trabajo, áreas y sexo.

Identificación de factores de riesgo en el entorno laboral

Como habíamos mencionado anteriormente, es importante que las personas que se encargan de la Seguridad y Salud en el Trabajo conozcan el proceso que desarrolla la empresa, este debe incluir desde la materia prima, que nos permitirá obtener productos terminados, hasta el lugar donde lo reciben los clientes, incluyendo los recursos humanos que participan.

De acuerdo con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo y agentes se pueden dividir en:

Factores de riesgo ergonómico: aquellos que pueden conllevar sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, accidentes y enfermedades de trabajo, derivado del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo.

Por ejemplo, los que ocurren cuando se realizan manejo manual de cargas, movimientos repetitivos o se adoptan posturas forzadas.

Factores de riesgo psicosocial: aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Por ejemplo, aquellos que condicionan falta de control en el trabajo, desequilibrio esfuerzo-recompensa, mal liderazgo, etcétera.

Contaminantes del ambiente laboral: los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones ambientales del centro de trabajo, que por sus propiedades, concentración, nivel, así como tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud del personal ocupacionalmente expuesto.



Condiciones inseguras: aquellas que se derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestos en este Reglamento y las Normas, y que pueden llevar a la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo o daños materiales al centro de trabajo.

Por ejemplo, una persona trabajadora sufre un accidente automovilístico por estar conduciendo el vehículo y mandando mensajes de texto, es decir, las condiciones inseguras dependen de lo que está haciendo la o el trabajador.

Condiciones peligrosas: aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, maquinaria, equipo, herramientas y materiales, que pueden poner en riesgo la salud, la integridad física o la vida del personal, o dañar las instalaciones del centro de trabajo.

Por ejemplo, en una empresa el piso se encuentra mojado, lo que ocasiona que alguien resbale, es decir, se condiciona por una situación específica en las instalaciones.

Riesgo: la correlación de la peligrosidad de uno o varios factores y la exposición de las y los trabajadores con la posibilidad de causar efectos adversos para su vida, integridad física o salud, o dañar al centro de trabajo.

Por ejemplo, si una persona se expone a ruido de alta intensidad es probable que después de unos años pierda paulatinamente la audición.

Para identificar los posibles factores de riesgo o agentes en la empresa es importante desglosar el proceso y podemos realizarlo por:

- Materias primas
- Proceso de transformación
- Productos terminados
- Distribución y venta

Materias primas

Es importante identificar las materias primas que se utilizan en la empresa y conocer cuáles serían los posibles efectos nocivos que podrían afectar la salud; algunos materiales pueden ser nocivos a la salud, dependiendo de la presentación en la que se encuentran, por ejemplo, la arcilla se puede encontrar en forma de polvos, los cuales pueden ocasionar problemas respiratorios.



Proceso de transformación

El proceso de transformación puede ser muy amplio, dependiendo de los productos que se elaboren; en estos procesos de producción o transformación se modifica la materia prima; esta modificación de la materia prima puede generar daños a la salud.

Por otro lado, la modificación de las materias puede generar otros factores de riesgo, por ejemplo, para cortar madera podemos necesitar una sierra que genera ruido y adicionalmente podría generar polvos de aserrín, los cuales pueden causar daños a la salud.



Productos terminados

Por producto terminado nos referimos al artículo que se entregará al cliente. Para poder alcanzar este producto, después de los procesos de transformación pueden requerirse procesos de pintura, galvanizado, abrillantado, esmaltes, etcétera; es importante identificar los posibles efectos que estos procesos pueden tener en la salud.



Distribución y venta

Una vez que tenemos el producto terminado es importante considerar a dónde se dirige el producto, por ejemplo: a un establecimiento comercial, un supermercado, al domicilio de un cliente, etcétera. Dependiendo del proceso de distribución se pueden presentar diferentes riesgos, por ejemplo, ergonómicos como el manejo manual de cargas, la sedestación prolongada, los peligros de la ciudad, de conducir en carretera, turnos de manejo, entre otros.

Personal ocupacionalmente expuesto

Aquellos trabajadores que en ejercicio y con motivo de su ocupación están expuestos a condiciones inseguras o peligrosas o a contaminantes del ambiente laboral.

Programa para atender los principales problemas de salud, actividades de prevención y promoción a la salud

Antes de instaurar un programa de prevención y promoción de la salud en las empresas, es importante considerar los siguientes factores:

- El programa debe enfocarse en una cultura de trabajo saludable, con una adecuada gestión de los probables riesgos que se presenten.
- El programa debe tratar ir más allá del cumplimiento de requisitos legales y normas, y debe encaminarse por el convencimiento y persuasión de empleadores y personas trabajadoras para que lleven a cabo sus acciones de manera voluntaria. Por lo anterior, el programa exige compromiso activo de ambas partes: la empresa, con la oferta de condiciones organizativas y ambientales saludables, y la población trabajadora, que deberá implicarse activamente en los programas.
- Para que todo programa tenga éxito, debe ir ligado a una serie de pasos o fases que garanticen que se implemente de forma sistemática y reproducible; si bien todas las empresas son diferentes, en la siguiente serie de pasos se puede adaptar prácticamente cualquier tipo de centro de trabajo.

Para este curso consideraremos el sistema de gestión de Deming, el cual está basado en la mejora continua aplicando el ciclo: planificar, hacer, verificar y actuar.

Fase I. Elaboración del plan:

- Contar con un diagnóstico
- Compromiso de la dirección
- Análisis de indicadores

Fase II. Aplicación de los programas:

- Objetivos del plan de trabajo
- Determinar los programas que se implantarán y un responsable por cada uno de ellos
- Calendario de actividades
- Indicadores de seguimiento

Fase III. Medir y ajustar el plan:

- Evaluación
- Mejora

Fase I. Elaboración de un plan

Una vez que ya se cuenta con un diagnóstico situacional, se debe buscar comprometer a la dirección de la empresa.

Este compromiso es una declaración de la o el empresario en el que señala los objetivos que se buscan, específicamente los relacionados con el programa de prevención y promoción a la salud, y buscar la manera de ampliarlo al ámbito de responsabilidad social corporativa.

Una vez establecido el compromiso de la empresa para abordar políticas de promoción de la salud debe darse a conocer a toda la organización, ya que la comunicación es fundamental para que este programa consiga su objetivo.



La comunicación puede ser a través de: correo electrónico, el tablón de anuncios, reuniones presenciales o virtuales, etcétera.

En esta Fase I se debe designar un equipo multidisciplinario que ayude a analizar la información, a la toma de decisiones y que tenga la autoridad para ser tomado en cuenta.

La composición de este equipo de trabajo se debe ajustar a la estructura específica y a las características de cada centro de trabajo (número de personas trabajadoras, actividades y puestos tipo).

Se puede realizar un acta de designación del equipo de trabajo responsable del programa de prevención y promoción de la salud.

Con el diagnóstico situacional de la empresa y en función de la información analizada, se procederá a establecer un programa de acuerdo con las necesidades de esta, por ejemplo:

- Para sobrepeso, obesidad, dislipidemias, hipertensión y diabetes podría ayudar la promoción de alimentación saludable, de actividad física y pausas para la salud, buscando acciones

trascendentales como implantación de menús saludables en la empresa, espacio y tiempo para pausas de actividad física, entre otras.

- Indicadores elevados de estrés podrían verse beneficiados con análisis de la estructura de cargas de trabajo, tipos de liderazgo y programas de ayuda a los amortiguadores de los factores de riesgo psicosociales, como el apoyo social, el reconocimiento, etcétera.
- Tasas elevadas de accidentes de trabajo pueden mejorar con un programa de capacitación, concientización sobre el uso del equipo de protección personal y mantenimiento de equipos de trabajo.

Cada vez es más frecuente observar que las empresas promueven acciones de promoción de la salud con el objetivo de preservar y mejorar la misma.

Fase II. Aplicación del plan de trabajo

Tras analizar el punto de partida de la empresa, el equipo de trabajo diseñará un plan de trabajo que deberá contar con:

- Objetivos del plan de trabajo: deben ir encaminados a la mejora de la calidad de vida de la población trabajadora, ya sea física, mental u organizacional. Pueden ir dirigidos a la totalidad de personas trabajadoras o centrarse en un grupo en concreto (hombres, mujeres, cierta área con problemas específicos de salud, etcétera). Es importante que los objetivos sean cuantificables, ya que facilitarán su seguimiento e identificación de su cumplimiento o incumplimiento; deben ser realistas y alcanzables en un periodo concreto.
- Programas que se implantarán y un responsable por cada uno de ellos: en función de los objetivos a alcanzar, se deben implantar las acciones a desarrollar y los factores que son necesarios para conseguirlos. Además, se debe designar a una persona responsable quien, si lo considera necesario, designará, a su vez, a otras personas encargadas de contactar, coordinar y supervisar al personal que implantará los nuevos programas y realizará la difusión y seguimiento de los programas entre la población trabajadora. Es importante acordar, en conjunto con las áreas de Recursos Humanos y Económicas, las personas destinadas para estas funciones y, en su caso, la inversión necesaria.
- Calendario de actividades: todas las actividades de los programas deben ser planeadas y calendarizadas; se pueden emplear distintas fórmulas como 12 meses, 12 acciones o causas por abordar, o planificar programas que requieren más de 1 año de desarrollo y evaluación. Cada organización, en función de los objetivos establecidos y los programas e iniciativas a instaurar, será la que dimensione la complejidad y planificación de estos.
- Indicadores de seguimiento: se deben identificar, con el fin de evaluar el grado de consecución del objetivo, comparando la nueva situación con la del punto de partida; esto permitirá identificar las áreas de mejora y desviaciones del objetivo perseguido, y así poder adoptar medidas correctivas que colaboren con el alcance del objetivo.



Fase III. Medir y ajustar el plan

Para esta fase, la persona encargada de implantar el programa debe apoyarse en los indicadores que ayuden a identificar el área donde debe actuar: área, departamento, grupo de trabajadores, etcétera. Se medirá el grado de avance en el alcance de los objetivos establecidos, los resultados conseguidos, obstáculos identificados y se deben proponer acciones para modificar las desviaciones, con el objetivo de la mejora continua en el desarrollo de los programas.

Hay dos tipos principales de indicadores:

1. De eficiencia, estos se apoyan en índices numéricos. Números de horas de formación, de acciones de promoción interna, de reducciones de jornada, índice de rotación, indicadores de salud: tensión arterial y reducción de peso, índice de cintura-cadera, datos de laboratorio como glucosa, colesterol o triglicéridos; índices de participación de la población trabajadora e inversión de la empresa en programas relacionados con salud física, mental u organizacional.
2. De eficacia, ofrecen valiosa información sobre la percepción de las personas trabajadoras, así como de otros grupos cercanos a la organización sobre los programas, como resultados de encuestas de clima organizacional o de riesgos psicosociales, quejas de clientes, sugerencias de proveedores, impacto de las acciones y programas establecidos en la comunidad.



Estos indicadores deben ser analizados para identificar desviaciones y puedan apoyar en la toma de decisiones, ya sea modificando los objetivos o tomando medidas para asegurarse de llegar a ellos.

5. Referencias bibliográficas

México. (5 de febrero de 1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Presidencia de la República, de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

México. (15 de diciembre de 1995). Ley del Seguro Social. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Presidencia de la República, de www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf

México. (1 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Presidencia de la República, de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

México. (13 de noviembre de 2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Presidencia de la República, de dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

PAHO. (2002). Módulos de principios de epidemiología para el control de enfermedades (MOPECE). Recuperado el 26 de abril de 2022, de Pan American Health Organization, de www.paho.org/col/dm/documents/MOPECE4.pdf

Romero JC. (2004). Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales. Madrid, España: Diaz de Santos.

SSa. (6 de junio de 2012). Norma Oficial Mexicana NOM-047-SSA1-2011, Salud ambiental-Índices biológicos de exposición para el personal ocupacionalmente expuesto a sustancias químicas. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Salud, de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5249877&fecha=06/06/2012#:~:text=La%20presente%20Norma%20establece%20los,de%20conocer%20los%20Indices

SSa. (30 de noviembre de 2012). NOM-004-SSA3-2012, Del expediente clínico. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Salud, de dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5272787



Organización
Internacional
del Trabajo

SSa. (30 de noviembre de 2012). Norma Oficial Mexicana NOM-024-SSA3-2012, Sistemas de información de registro electrónico para la salud. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Salud, de www.gob.mx/salud/documentos/norma-oficial-mexicana-nom-024-ssa3-2012

STPS. (22 de diciembre de 2009). Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades. Recuperado el 26 de abril de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5125949&fecha=22/12/2009