

1.2 Auditoria: Definiciones y Conceptos

1.2.1 Otros aspectos de Prevención de Riesgos Laborales

Antes de analizar las características de la auditoría, es interesante conocer algunos conceptos elementales de prevención de riesgos laborales.

CONCEPTOS

En todo proceso de trabajo, hay un lugar para trabajar y un modelo organizativo determinado, y consecuentemente, se dan unas condiciones de trabajo particulares, que generan diversos riesgos y daños en el entorno laboral, comunitario y medioambiental.

Lugar de trabajo: Es un lugar destinado a albergar puestos de trabajo, situado habitualmente en edificios, locales o naves, al que el personal tiene acceso en el marco de su actividad laboral.

Trabajo: Es una actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diferente, como trabajadores, materiales, energía, tecnología, organización, etc., permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades.

Salud: La Organización Mundial de la Salud define la salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”.

Modelo organizativo: Es la forma o manera en que se organiza la actividad empresarial. La organización del trabajo no es un invento moderno, ni de la sociedad industrial, ni tampoco es una estrategia privativa de las empresas que producen para el mercado. Las formas de organización del trabajo que conocemos actualmente son el resultado de un proceso histórico que ha experimentado una aceleración durante los dos últimos siglos.

Factores organizacionales en la empresa: Cualquiera que sea la teoría de organización o el modelo de funcionamiento que se elija, existen unos factores que conducen a la eficacia de las instituciones, entidades o empresas. Por tanto, una buena organización del trabajo debería tenerlos en cuenta a la hora de fijar el marco más apropiado para su estructura y funcionamiento. Así, en el momento de valorar los factores relativos a la organización del trabajo, hay que tener en cuenta que el estado de Salud de cada trabajador/a es el resultado de la relación entre su persona y las condiciones en que vive y trabaja.

A modo orientativo, analizamos sintéticamente **los aspectos** más destacados para la realización personal del trabajador, y que son los siguientes:

- a) La autonomía del trabajador/a, entendida como factor organizativo a tener en cuenta dentro de la empresa y que se define como la libertad de decisión e independencia que se concede al trabajador/a sobre la realización de su propio trabajo.

En todo trabajo existe una parte predefinida por la empresa y otra que depende del trabajador/a. La empresa debe ejercer el control del trabajo, ofreciendo a sus empleados/as la posibilidad de poder tomar decisiones e intervenir sobre los

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	1 de 7

distintos **aspectos** que configuran su trabajo, todo ello con la finalidad de que experimenten satisfacción laboral y bienestar sobre la tarea que realizan.

b) *El status del puesto de trabajo*, se refiere a la consideración social. El trabajador/a se sentirá más o menos valorado, dependiendo del prestigio que tenga la tarea que realiza, para los demás y para uno mismo.

Entre los aspectos a valorar de este factor psicosocial, determinante en la satisfacción laboral, se encuentran: las exigencias para desempeñar el puesto, el tiempo de aprendizaje, la oportunidad de aplicar capacidades y conocimientos, el deseo de cambiar de trabajo, la solicitud de cambio de puesto y la consideración del puesto.

Dentro de este apartado, es necesario hablar de desarrollo profesional, referido a todas las actividades que pueden realizarse a lo largo del tiempo de trabajo. La falta de perspectiva de promoción es una fuente potencial de estrés para aquellas personas que han desarrollado correctamente un trabajo pero no ven una recompensa en forma de avance.

c) *La jornada de trabajo*, entendida como la duración del tiempo de trabajo, medida en horas. Se pueden establecer diferentes tipos de jornada laboral:

- Continua (es la que se desarrolla de forma no interrumpida).
- Nocturna (comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana).
- Partida (con un tiempo de interrupción para el descanso).
- Ordinaria (la establecida legalmente).
- Flexible (adaptada a las necesidades del trabajo).

La salud del trabajador/a vendrá determinada por el tipo de jornada al que esté sometido/a. Los efectos negativos del horario de trabajo sobre la salud adquieren una dimensión especial cuando se trabaja de forma continuada de noche o en turnos rotativos. En ambos casos, las alteraciones del equilibrio biológico y social pueden provocar en las personas afectadas problemas fisiológicos como insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares, y problemas psicológicos y sociales en su comportamiento y en su relación familiar y profesional, tales como aislamiento progresivo, irritabilidad, crisis conyugales, trastornos sexuales, etc.

d) *El ritmo de trabajo*, entendido como el tiempo que emplea el trabajador/a para ejecutar una tarea. El tiempo necesario varía según las personas y el momento.

Un ritmo de trabajo inadecuado a la tarea y a quien la realiza, tiene unas consecuencias más o menos graves, tanto para los resultados del trabajo como para quien la realiza. Para controlar las consecuencias de un ritmo de trabajo inadecuado, se deben tener en cuenta las características del trabajador/a (edad, sexo, aptitudes, experiencia, fatiga) y del trabajo (esfuerzo físico, mental, jornada, pausas, salario).

e) *La motivación*, se produce cuando el ser humano llega a sentir la necesidad de satisfacer carencias que precisa cubrir. Así, el principio de motivación supone que la empresa ha de establecer las condiciones necesarias para que los trabajadores/as sientan la necesidad de aportar su contribución a la consecución de los objetivos comunes.

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	2 de 7

En el mundo laboral, los factores de satisfacción son los que están relacionados con la necesidad de realización personal: responsabilidad, autonomía y perfeccionamiento. Por ello, la organización del trabajo debe centrarse en aquellos **aspectos** que permitan a las personas desarrollarse personal y profesionalmente.

f) El estilo de mando, o forma de autoridad que posee todo modelo de organización, tiene una influencia decisiva en el buen funcionamiento del grupo así como en la eficiencia del mismo.

Conocer cómo está estructurada la empresa y el lugar que ocupa cada empleado en la misma es una cuestión trascendente.

g) La comunicación interna, ocupa un espacio destacado en toda organización a la hora de solucionar problemas, en la toma de decisiones, en la planificación y control, motivación, etc.

Muchos de los problemas que surgen en las empresas tienen su origen en deficiencias de comunicación interna. Por tanto, una buena organización de trabajo ha de favorecer la comunicación interna en los sentidos vertical, horizontal y transversal.

h) La participación en la empresa, permite a los empleados/as tomar parte activa en las decisiones que conciernen a la consecución de los objetivos **generales** y particulares de una organización.

El establecimiento de un sistema de trabajo participativo tiene sin duda algunas notables ventajas en la gestión empresarial. Según la OIT, los altos niveles de participación favorecen el aumento de la productividad, un mejor rendimiento, una mayor estabilidad de la mano de obra ocupada y una disminución de las enfermedades físicas y mentales, así como la mejora de ciertos trastornos del comportamiento derivados del estrés.

i) El conflicto laboral y abierto en la organización, a consecuencia de la agresividad acumulada hacia la misma, crea un mal ambiente que puede derivar en diversas manifestaciones violentas.

Su tratamiento ha de considerar la naturaleza global de la organización y los elementos que configuran las situaciones en conflicto.

j) El clima laboral hace referencia al ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados/as de una organización o empresa. El concepto de clima abarca el conjunto de percepciones de los trabajadores/as en un departamento, una unidad de la empresa o de la organización y, a su vez, está influido por ellas, ya que es un concepto dinámico de sistemas.

El clima influye en la motivación, el rendimiento y la satisfacción en el empleo, creando expectativas en los trabajadores/as respecto a las recompensas y frustración de dicho clima.

k) La cultura de empresa, se define como el conjunto de valores, creencias y principios que guían la actividad de una organización y, a consecuencia de ello, la diferencian de otras. La existencia de una cultura fuerte dentro de la empresa se caracteriza porque los valores centrales se aceptan firmemente y se comparten ampliamente por el conjunto de los

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	3 de 7

trabajadores/as, se da una alta participación y existe gran consenso entre sus miembros respecto a la consecución de los objetivos y los métodos de trabajo.

SALUD EN EL TRABAJO:

La aplicación del concepto de salud al medio laboral tiene como finalidad estimular y sustentar el mayor nivel de bienestar físico, psíquico o mental y social de los trabajadores/as, siempre en el marco del principio general de la salud pública.

La definición de la OIT de 1953 acerca de lo que debe entenderse por “salud ocupacional” es francamente aclaratoria al respecto:

“La salud ocupacional está dirigida a promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

FACTORES DE RIESGO

En todo proceso de trabajo, tal y como se ha visto, existe un modelo de organización y se dan unas condiciones laborales determinadas. Las distintas formas de organización engendran riesgos físicos, psíquicos y sociales a sus empleados.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y contempla que para calificar un riesgo se valorará su gravedad, conjuntamente con la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Así, al analizar un riesgo laboral, habrá que tener en cuenta la frecuencia, la gravedad, la coexistencia de varios factores de riesgo y el tiempo de exposición por parte del trabajador.

El factor de riesgo precede a la enfermedad y puede ser originado en el interior (endógeno) o fuera del organismo (exógeno). El factor de riesgo puede ser controlado y está asociado a un incremento en la probabilidad de incidencia de la enfermedad, siendo a menudo causa de ellas en su gestación (tabaquismo, obesidad, etc.).

GRUPOS	FACTORES DE RIESGO
PRIMEROS	Condiciones de Seguridad
SEGUNDO	Medio Ambiente Físico de Trabajo
TERCERO	Contaminantes
CUARTO	Manipulación de cargas de Trabajo
QUINTO	Factores organizativos

PRIMERO: CONDICIONES DE SEGURIDAD

En éste grupo se incluyen todos los factores que pueden desencadenar accidentes laborales que dañen o pongan en peligro la vida del trabajador/a:

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	4 de 7

1. Estabilidad y solidez de los edificios y locales. Para albergar los lugares de trabajo se requieren estructuras bien estudiadas, es decir, cimentación, estructuras y edificios sólidos.

Además, las estructuras deberán ser las apropiadas para cada tipo de utilización, ya sea industrial o comercial.

2. Instalación eléctrica. Deberá ser fiable y proyectarse y realizarse de modo que no produzca peligro de incendio o de explosión para el personal de la empresa o el público en general.

3. Vías y salidas de emergencia. El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de emergencia dependerán del uso, del equipo y de las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de trabajadores/as: deberán desembocar en el exterior o en una zona de seguridad. Asimismo, estas vías y salidas de emergencia no deberán estar obstruidas por cajas de cartón, sillas o materiales diversos.

4. Detección y lucha contra incendios. La lucha contra incendios debe prepararse antes de que se declaren estos: la prevención es primordial en este caso. Se colocarán letreros con instrucciones que deberán ser simples y claras para todos los trabajadores/as.

SEGUNDO: MEDIO AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO

Son factores que están presentes en todos los ambientes, tanto laborales como **generales**, existiendo unos valores óptimos que hacen que el ambiente sea confortable. Cuando estos valores se superan, o bien no se alcanzan, podrán producir incomodidades y alteraciones en la salud. Algunos de estos elementos son:

1. Ventilación de los lugares de trabajo. Habida cuenta de los métodos de trabajo y las presiones físicas impuestas a los trabajadores/as, habrá que velar para que los lugares de trabajo cerrados dispongan de aire sano en cantidad y calidad suficientes.

2. Temperatura de los locales de trabajo. Deberá ser adecuada al organismo humano. Los edificios y locales deberán calentarse durante la estación fría y refrigerarse en verano y la temperatura de los locales anexos (locales de descanso, comedores, locales para el personal, duchas, servicios sanitarios, etc.), deberá responder al uso específico de los mismos.

3. Iluminación natural y artificial de los locales de trabajo. Deberá darse preferencia y prioridad a la iluminación natural, complementándola mediante una iluminación artificial adecuada para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores/as. Es indispensable una iluminación de seguridad eficaz e independiente de los circuitos ordinarios de la empresa.

4. Ruido en los lugares de trabajo. Es uno de los riesgos más frecuentes que concurren en los lugares de trabajo. Deberán evitarse y ante su aparición, establecerse medidas correctoras frente a exposiciones a ruidos elevados (controles audiométricos) y vibraciones.

Además existen otros muchos factores que pueden tenerse en cuenta a la hora de analizar el medio físico de trabajo como son: los suelos, paredes, techos y tejados de los locales de trabajo, las ventanas y vanos de iluminación cenital, las puertas

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	5 de 7

y portones, las vías de circulación y zonas peligrosas, las escaleras mecánicas y cintas rodantes, los muelles y rampas de carga, etc.

TERCERO: CONTAMINANTES

Son agentes extraños al organismo capaces de producirle alteraciones y que no tendrían que estar presentes en ningún ambiente laboral. El objetivo primordial será la reducción progresiva de estos factores nocivos hasta su eliminación.

Los contaminantes pueden agruparse de la siguiente forma:

1. Contaminantes químicos, son sustancias que pueden estar presentes en el aire en forma de moléculas individuales (gases o vapores) o de grupos de moléculas unidas (aerosoles, nieblas, etc.). El efecto nocivo de los contaminantes es consecuencia de la acción tóxica que pueden ejercer las sustancias químicas.
2. Contaminantes físicos, derivados de la actuación sobre los trabajadores/as de las diferentes fuentes energéticas. Pueden ser mecánicos (ruido y vibraciones), térmicos (calor) o electromagnéticos (radiaciones ionizantes).
3. Contaminantes biológicos, constituidos por los diferentes microorganismos que pueden estar en el ambiente de trabajo y afectar a los trabajadores/as (microbios, virus, hongos, parásitos, etc.).

Los contaminantes químicos y biológicos pueden penetrar en el organismo humano por el aparato respiratorio (por inhalación), el aparato digestivo (al comer o beber) y por la piel.

CUARTO: MANIPULACIÓN DE CARGAS DE TRABAJO

A este grupo pertenecen todos los factores que determinan los esfuerzos físicos y mentales a los que se ve sometida la persona a lo largo de la jornada laboral.

La carga física excesiva puede producir lesiones en el organismo del trabajador/a y suele ser consecuencia de esfuerzos realizados de forma incorrecta. Los efectos directos de una carga física excesiva son la fatiga muscular, produciendo patologías al nivel óseo y muscular, el riesgo de accidente, la disminución de la productividad y de la calidad del trabajo y el aumento de la insatisfacción personal.

Para el estudio de la carga física se han de considerar las siguientes variables: la postura de trabajo, el manejo de cargas, los esfuerzos, los movimientos repetitivos y las molestias.

En lo que se refiere a la carga mental, viene determinada por la cantidad de información que el trabajador/a debe tratar por unidad de tiempo. Esto significa recibir una información, analizarla, interpretarla y dar la respuesta adecuada.

Son elementos productores de la fatiga o carga mental, el trabajo en cadena, los ritmos de trabajo excesivos, la monotonía, la repetitividad, la falta de autonomía, etc. En cuanto a los síntomas que manifiesta la sobrecarga mental podemos destacar: ansiedad, depresión, irritabilidad, mayor facilidad para contraer enfermedades, disminución del rendimiento, etc.

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	6 de 7

En general, hoy en día, el esfuerzo físico tiende a reducirse debido a la introducción de las nuevas tecnologías (automatismos y neumática), aumentando, sin embargo, la tensión mental y nerviosa.

QUINTO: FACTORES ORGANIZATIVOS

La organización del trabajo viene dada por un conjunto de factores, como son la jornada de trabajo, el ritmo, la automatización, la comunicación interna, el estilo de mando, la participación, etc., que pueden tener consecuencias para la salud y seguridad de los trabajadores/as al nivel físico y, sobre todo, a los niveles psíquico y social.

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

El daño es una molestia que impide el bienestar físico y psíquico del trabajador/a. Es, por tanto, la materialización del riesgo. Los daños que producen los factores de riesgo, cuando actúan sobre el trabajador, se pueden manifestar como:

- Accidente de trabajo o lesión corporal que el trabajador/a sufre con motivo del trabajo que ejecuta.
- Enfermedad relacionada con el trabajo producida como consecuencia del mismo y que ocasiona al trabajador/a una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión, o en su caso la muerte.
- Enfermedad común sin consideración legal, al no estar recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, a pesar de ser ocasionada o agravada por las condiciones de trabajo.

Modelo Auditoria SG Seguridad y Salud Laboral (Norma OHSAS 18001:2007) en la Empresa								
Documento	Manual Técnico	Formato RE-07.04-02	Edición	00	Fecha	Mayo 2009	Páginas	7 de 7